# Gleichbehandlungsbericht

Bundesminister für Arbeit und Soziales
Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

VII/1990 - VI/1995

# B E R I C H T

## an den Nationalrat

## über Zustand und Entwicklung der

## Gleichbehandlung in Österreich

herausgegeben vom
Bundesminister für Arbeit und Soziales
und von der
Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

Layout und Druck:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
1010 Wien, Stubenring 1

(5-jährlicher Gleichbehandlungsbericht gemäß § 10a
des Gleichbehandlungsgesetzes,
BGBl. Nr. 108/1979, in der geltenden Fassung;
Berichtszeitraum: Juli 1990 - Juni 1995)

# INHALTSÜBERSICHT

**Vorworte**

**Berichtsteile**

**REGIERUNGSTEIL**

**Bundesminister für Arbeit und Soziales**
**Bundesministerin für Frauenangelegenheiten**

**BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN**

**Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte**
**Österreichischer Gewerkschaftsbund**
**Wirtschaftskammer Österreich**
**Vereinigung Österreichischer Industrieller**

**WISSENSCHAFTLICHER TEIL**

**Zur Entwicklung der Situation von Frauen im Berufsleben**

Koordination: Mag. Ruth FINDER

AutorInnen: Mag. Ruth FINDER, Dr. Sabine BLASCHKE,
Mag. Irene WOLF, Dr. Walter WOLF

**Internationaler Vergleich**
Autorin: Dr. Rita-Maria KIRSCHBAUM

# INHALTSVERZEICHNIS


Seite

**Vorwort des Bundesministers für Arbeit und Soziales** 1

**Vorwort der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten** 3

**REGIERUNGSTEIL**

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

**A. GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ** 5

I. **Entstehen und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes vor 1990** 5

II. **Rechtslage ab Juli 1990** 9

1. **Zweite Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz** 9
1.1. Werdegang und Ziele 9
1.2. Inhalt 9
1.2.1. Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes 10
1.2.1.1. Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung 10
1.2.1.2. Ermöglichung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann 10
1.2.2. Verbesserung der Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten 11
1.2.2.1. Festlegung von Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot 11
1.2.2.2. Einführung einer besonderen Beweislastregelung 13
1.2.2.3. Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen 13
1.2.2.4. Einführung einer Berichtspflicht an den Nationalrat 14
1.3. Evaluierung der Bestimmungen der Novelle 1990 15

2. **Dritte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz** 16
2.1. Werdegang und Ziele 16
2.2. Inhalt 18
2.2.1. Verschärfung des Rechtsfolgenkataloges 18

| | | |
|---|---|---|
| 2.2.2. | Einbeziehung des Begriffes der "mittelbaren Diskriminierung" in das Gleichbehandlungsgesetz | 19 |
| 2.2.3. | Einbeziehung des Begriffes der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgesetz | 19 |
| 2.2.4. | Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand in das Gleichbehandlungsgesetz | 20 |
| 2.2.5. | Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz | 22 |
| 2.2.6. | Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung | 22 |
| 2.2.7. | Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb | 23 |
| 2.2.8. | Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission | 23 |
| 2.2.9. | Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission | 24 |
| 3. | **Zusammenfassende Darstellung der Sanktionen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und der Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten aufgrund der geltenden Rechtslage** | 24 |
| 3.1. | Sanktionen | 24 |
| 3.2. | Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten | 28 |
| 4. | **Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte seit 1990** | 28 |
| 4.1. | Allgemeines | 28 |
| 4.2. | Die einzelnen Entscheidungen | 31 |
| 4.2.1. | Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses | 31 |
| 4.2.2. | Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts | 32 |
| 4.2.3. | Diskriminierung bei Weiterbildungsmaßnahmen sowie beim beruflichen Aufstieg | 33 |
| 4.2.4. | Diskriminierung wegen sexueller Belästigung | 35 |
| 4.2.5. | Diskriminierung durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung | 39 |
| 5. | **Probleme bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes in der Praxis und legistische Verbesserungsmöglichkeiten** | 40 |
| 5.1. | Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission | 41 |

| | | |
|---|---|---|
| 5.2. | Weiterer Regelungsbedarf aus der Sicht der Praxis | 42 |
| **B.** | **ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ** | 43 |
| **C.** | **BETRIEBSPENSIONSGESETZ** | 44 |
| **D.** | **ANGESTELLTENGESETZ** | 45 |
| **E.** | **ELTERNKARENZURLAUBSGESETZ** | 46 |
| **F.** | **GLEICHBEHANDLUNG NACH DEM EU-RECHT** | 47 |
| I. | **Überblick** | 47 |
| II. | **Lohngleichheit** | 50 |
| 1. | **Artikel 119 EG-Vertrag** | 50 |
| 1.1. | Unmittelbare Anwendung | 50 |
| 1.2. | Entgelt | 50 |
| 1.3. | Diskriminierung | 51 |
| 2. | **Lohngleichheitsrichtlinie** | 51 |
| 2.1. | Gleichwertige Arbeit | 51 |
| 2.2. | Mittelbare Diskriminierung | 52 |
| 3. | **Nichtverbindliche Rechtsakte** | 53 |
| 4. | **Derzeit in Berechnung stehende Richtlinien** | 53 |
| 4.1. | Beweislastrichtlinie | 53 |
| 4.2. | Teilzeitrichtlinie | 54 |
| 5. | **Umsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit in das österreichische Arbeitsrecht** | 54 |
| III. | **Gleichbehandlung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen** | 56 |
| 1. | **Richtlinie 76/207** | 56 |
| 2. | **Rechtsprechung des EuGH** | 59 |
| 2.1. | Zugang zur (Beendigung der) Beschäftigung Schadenersatz | 59 |
| 2.2. | Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot | 60 |

| | | |
|---|---|---|
| 2.3. | Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - Schwangerschaft | 61 |
| 2.4. | Frauennachtarbeit | 63 |
| 2.5. | Zugang zu Beschäftigung und beruflichem Aufstieg: Verbot der positiven Diskriminierung in Form von Quotenautomatik | 64 |
| 3. | **Unverbindliche Rechtsakte** | 65 |
| 3.1. | Empfehlung des Rates zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen | 65 |
| 3.2. | Empfehlung der Kommission zur beruflichen Bildung der Frauen | 65 |
| 3.3. | Drittes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit (1991-1995) von November 1990 für Frauen und Männer | 66 |
| 3.4. | Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und Verhaltenskodex | 66 |
| 3.5. | Empfehlung des Rates zur Kinderbetreuung | 67 |
| 3.6. | Entschließung des Rates zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie der Europäischen Union | 67 |
| 3.7. | Entschließung des Rates über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Mänern am Entscheidungsprozeß | 68 |
| 4. | **Derzeit in Beratung stehende Richtlinien** | 68 |
| 4.1. | Elternurlaubsrichtlinie | 68 |
| 4.2. | Beweislastrichtlinie | 69 |
| 4.3. | Teilzeitrichtlinie | 69 |
| 5. | **Umsetzung der Gleichbehandlung in das österreichische Recht** | 70 |
| 5.1. | Sexuelle Belästigung | 70 |
| 5.2. | Bundes-Gleichbehandlungsgesetz | 70 |
| 5.3. | Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten | 71 |
| IV. | **Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der Sozialen Sicherheit** | 72 |
| 1. | **Richtlinie 86/378 EWG** | 72 |
| 2. | **Das Barber-Urteil und seine Auswirkung** | 72 |
| 3. | **Richtlinienvorschlag zur Änderung der Richtlinie 86/387 EWG** | 73 |

| | | |
|---|---|---|
| 4. | **Die Auswirkungen auf das österreichische Recht** | 73 |
| **G.** | **MASSNAHMEN DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES AUSSERHALB DES ARBEITSRECHTES** | 74 |
| I. | **Gesetzliche Maßnahmen außerhalb des Arbeitsrechtes** | 74 |
| 1. | **Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarkt-verwaltung** | 74 |
| 1.1. | Sondernotstandhilfe für verheiratete Mütter | 75 |
| 1.2. | Karenzurlaubsgeld für Väter | 75 |
| 1.3. | Zwei Jahre Karenzurlaubsgeld | 75 |
| 1.4. | Ausbildungs-Arbeitslosengeld nach Karenzurlaub | 76 |
| 1.5. | Teilkarenzurlaubsgeld bereits im 1. Lebensjahr des Kindes | 76 |
| 1.6. | Arbeitsmarktservicegesetz | 77 |
| 2. | **Maßnahmen im Bereich der Sozialversicherung** | 77 |
| 2.1. | Sozialversicherung der Unselbständigen | 77 |
| 2.2. | Sozialversicherung der Selbständigen | 80 |
| 2.2.1. | Allgemeine Maßnahmen | 80 |
| 2.2.2. | Spezifische Maßnahmen | 80 |
| II. | **Sonstige Maßnahmen** | 81 |
| 1. | **Grundsatzfragen hinsichtlich Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frau und Mann** | 81 |
| 1.1. | Überblick | 81 |
| 1.2. | Förderungsprogramm für Frauenprojekte und -initiativen | 82 |
| 1.3. | Aktivitäten im Informations- und Bildungsbereich | 83 |
| 1.4. | Frauenliteraturdokumentation | 84 |
| 1.5. | Forschungsarbeiten | 85 |
| 2. | **Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen** | 91 |
| 2.1. | Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm | 91 |
| 2.1.1. | Qualifizierung von Frauen | 92 |
| 2.1.2. | Berufsorientierung und Beratung von Mädchen und jungen Frauen | 96 |
| 2.1.3. | Unterstützung von Personen mit Betreuungspflichten | 96 |

| | | |
|---|---|---|
| 2.2. | Zukunftsperspektiven für Frauen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik | 98 |
| 3. | **Internationale Angelegenheiten** | 100 |
| 3.1. | Informations- und Bildungsarbeit im internationalen Bereich | 100 |
| 3.2. | Maßnahmen im Bereich der Europäischen Integration | 101 |

**Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauenangelegenheiten** 1

**Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission 1991 bis 1995** 1

**Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991 bis 1995** 23

**BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN** 1

**Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte** 1
**Österreichischer Gewerkschaftsbund** 30
**Wirtschaftskammer Österreich** 30
**Vereinigung Österr. Industrieller** 32

**WISSENSCHAFTLICHER TEIL** 1

**Mag. Ruth Finder:**
Zur Entwicklung der Situation von Frauen im Berufsleben 1

**Dr. Rita-Maria Kirschbaum**
Internationaler Vergleich 1

# Vorwort des Bundesministers für Arbeit und Soziales

Mit der Novelle 1990 wurde im Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung zur Berichtslegung an den Nationalrat eingeführt. Durch diese Berichte sollen die Abgeordneten des Nationalrates jährlich über die Wirksamkeit des Gesetzes und alle 5 Jahre über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich informiert werden.

Neben den jährlichen Berichten, die seit 1990 dem Nationalrat vorgelegt werden, wird nunmehr erstmals der 5-jährliche Gleichbehandlungsbericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich, der sich auf den Zeitraum Juli 1990 bis Juni 1995 bezieht, erstattet. Im Gegensatz zu den jährlichen Berichten, in denen im wesentlichen über Gesetzgebung und Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes informiert wird, soll der 5-jährliche Bericht einen umfassenden - über das Gleichbehandlungsgesetz hinausgehenden und mit einem wissenschaftlichen Teil verbundenen - Überblick über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben in der Privatwirtschaft geben und für die nächsten 5-jährlichen Berichte objektivierbare Vergleichsdaten schaffen.

In den Jahren 1990 bis 1995 wurden u.a. auf rechtlicher Ebene, aber auch in tatsächlicher Hinsicht, eine Reihe von frauenspezifischen Maßnahmen getroffen. Die Schaffung rechtlicher Voraussetzungen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, in erster Linie durch das Gleichbehandlungsgesetz, wurde insbesondere durch die Rechtslage der EU begünstigt.

Schon durch die Novelle 1990 zum Gleichbehandlungsgesetz erfolgte in Orientierung an die einschlägigen Richtlinien der EU (Lohngleichheits- und Gleichbehandlungsrichtlinie) eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses und eine Verbesserung der Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten, insbesondere durch Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Für die Novelle 1992 zum Gleichbehandlungsgesetz war neben der im Hinblick auf den EWR-Vertrag und die durch den damals angestrebten EU-Beitritt erforderliche Rechtsanpassung an das EU-Recht (insbesondere Festlegung weiterreichender Schadenersatzansprüche und Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz) auch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes zum unterschiedlichen Pensionsanfallsalter ausschlaggebend. Eine

Angleichung des Pensionsanfallsalters der Frauen an das der Männer erschien nur unter der Voraussetzung akzeptabel, daß auch außerhalb des Pensionsrechtes legistische Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichbehandlung der Frau im Arbeitsrecht getroffen werden. Im Rahmen dieses Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes zur Pensionsreform wurden daher neben dem Gleichbehandlungsgesetz eine Reihe anderer arbeitsrechtlicher Gesetze novelliert (z.B. Mutterschutzgesetz, Eltern-Karenzurlaubsgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, Angestelltengesetz).

Durch die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes und der Schadenersatzregelungen sowie die Einführung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen kam es seit 1990 zu einem erheblichen Ansteigen der an die Gleichbehandlungsanwältin gerichteten Anfragen und der an die Gleichbehandlungskommission herangetragenen Fälle; auch die Gerichte haben sich in den letzten Jahren zunehmend mit Fragen der Gleichbehandlung auseinandergesetzt.

Wenngleich durch die erwähnten Maßnahmen wichtige rechtliche Voraussetzungen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben getroffen und auch genutzt wurden, zeigen eben die Erfahrungen aus der Praxis, daß eine de-facto-Gleichbehandlung von Frau und Mann nicht durch abschließende Maßnahmen, sondern nur im Rahmen eines permanenten Prozesses herbeigeführt werden kann, wobei u.a. auch eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes in Erwägung zu ziehen ist.

Ich danke allen, die an der Erstellung des Gleichbehandlungsberichtes mitgewirkt haben.

Franz H u m s

Bundesminister für Arbeit und Soziales

# Vorwort der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

Nunmehr liegt der erste 5-Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der österreichischen Privatwirtschaft vor. Die dem Bericht zu Grunde liegenden Jahre 1990 - 1995 sind von einigen wesentlichen Marksteinen in der Entwicklung der Gesetzgebung in diesem Bereich gekennzeichnet. Hervorzuheben seien hier die gegenüber der Stammfassung und der ersten Novelle 1985 vorgenommene Erweiterung der Gleichbehandlungsgebote und die Aufnahme eines Verbotes der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die Festlegung weiterer Schadenersatzansprüche in Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung sowie die Einrichtung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Wie der Bericht zeigt, haben diese Verbesserungen auf gesetzlicher Ebene bereits zu einigen sichtbaren Ergebnissen geführt: Entsprechend der Ausweitung der Gleichbehandlungsgebote auf alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses ist die Gleichbehandlungskommission nunmehr über Entgeltfragen hinaus mit vielfältigen Problemen der Diskriminierung am Arbeitsplatz befaßt. Auch zeigt sich, daß die Rechtsdurchsetzung durch die Einrichtung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen soweit erleichtert wurde, als sich die Betroffenen nun an eine kompetente Ansprechperson wenden können, auf deren Verlangen die Gleichbehandlungskommission tätig wird. Daß dieses spezielle Angebot auf regen Zuspruch trifft, wird durch die ständig im Steigen begriffene Zahl an Fällen bei der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und der Gleichbehandlungskommission dokumentiert. Auch bei den Gerichten erfreut sich das Gleichbehandlungsgesetz wachsender Akzeptanz, was an den nunmehr vorliegenden Urteilen abgelesen werden kann.

Im Rahmen der Verwaltung werden darüber hinaus begleitende Maßnahmen wie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt sowie sozialwissenschaftliche Grundlagen erarbeitet, die unter anderem in der Schriftenreihe der Bundesministerin für Frauenangelegeheiten publiziert werden. Als Beispiele seien hier "Berufswahlprozesse von Mädchen", "Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb", "Versteckte Diskriminierungen", eine Dokumentation der Frauen-Wirtschaftskonferenz sowie ein Handbuch für BetriebsrätInnen mit dem Titel "Johanna Bond & das Geheimnis der gläsernen Decke" genannt.

Der vorliegende Bericht soll aber nicht nur die Entwicklungen im Gleichbehandlungsrecht beschreiben sowie den Stand der Vollziehung dokumentieren, sondern lädt auch dazu ein, weitere Reformen des Gleichbehandlungsgesetzes zu erwägen. In Vorbereitung steht zur Zeit eine sogenannte "kleine Novelle", die eine gesetzliche Grundlage für die Regionalisierung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, einige Klarstellungen in bezug auf die Gleichbehandlungskommission, den Anspruch auf Kostenersatz für die von der Kommission geladenen Auskunftspersonen sowie die Klarstellung von Fristen bei der Geltendmachung von Ansprüchen vorsehen soll. Darüber hinaus wäre im Rahmen einer "großen Novelle" über eine sprachliche und systematische Überarbeitung sowie über weitere materielle Garantien für die von Diskriminierung Betroffenen zu diskutieren.

Dr. Helga Konrad

Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

# REGIERUNGSTEIL

## Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### A. GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Das zentrale Gesetz für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist das

**GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ**

BGBl. Nr. 108/1979
i d F
BGBl. Nr. 833/1992

### I. Entstehen und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes vor 1990

Vor der Darstellung der Novellen zum Gleichbehandlungsgesetz (GBG) in dem für den Bericht maßgeblichen Zeitraum (Juli 1990 bis Juni 1995) wird - zum besseren Verstehen der ab 1990 erfolgten Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes - ein kurzer Überblick über das Gleichbehandlungsgesetz in seiner ursprünglichen Fassung sowie über die erste Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz gegeben:

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr. 108/1979, das am 1. Juli 1979 in Kraft getreten ist, zielte ausschließlich auf die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts ab, da dies zur damaligen Zeit die sich am stärksten auswirkende Form der Diskriminierung im Arbeitsleben war.

Einer der Gründe für die Erlassung des Gleichbehandlungsgesetzes war das von Österreich ratifizierte ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, wodurch für

Österreich die Verpflichtung entstand, derartige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes zu verbieten.

Durch das Gleichbehandlungsgesetz in seiner ursprünglichen Fassung wird festgelegt, daß niemand aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert werden darf; Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird (§ 2 Gleichbehandlungsgesetz).

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, also auch für Lehrlinge, und ausdrücklicher Regelung auch für HeimarbeiterInnen. Ausgenommen vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes sind Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen ArbeitnehmerInnen im Sinne des Landarbeitsgesetzes (eine entsprechende Regelung ist der Ausführungsgesetzgebung durch die Länder vorbehalten) sowie Arbeitsverhältnisse von Gebietskörperschaften.

Das im Gesetz festgelegte Gleichbehandlungsgebot kann von jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer unmittelbar beim Gericht geltend gemacht werden. Von der Überlegung ausgehend, daß für die einzelnen ArbeitnehmerInnen die gerichtliche Geltendmachung oft schwer zu realisieren ist, sieht das Gesetz im Vorfeld der Gerichtsbarkeit eine Kommission vor, die den ArbeitnehmerInnen die Durchsetzung ihrer berechtigten Ansprüche erleichtern soll.

Die Gleichbehandlungskommission ist ursprünglich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter dem Vorsitz des Bundesministers oder eines mit seiner Vertretung betrauten Beamten eingerichtet worden. (Durch die Novelle zum Bundesministeriengesetz, BGBl. Nr. 45/1991, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission mit Wirksamkeit 1. Februar 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in den Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes übertragen; die Gleichbehandlungskommission ist somit ab 1. Februar 1991 beim Bundeskanzleramt eingerichtet. Mit Entschließung des Bundespräsidenten vom 8. Februar 1991,

BGBl. Nr. 64a/1991, wurde der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten u.a. die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission übertragen.)

Die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission ist - mit Ausnahme der Vorsitzenden - unverändert geblieben. Der Kommission gehören außer der oder dem Vorsitzenden als Mitglieder an: zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (nunmehr Wirtschaftskammer Österreich) vorgeschlagen werden; zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Arbeiterkammertag (nunmehr Bundesarbeitskammer) vorgeschlagen werden; zwei Mitglieder, die von der Vereinigung Österreichischer Industrieller vorgeschlagen werden; zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund vorgeschlagen werden; je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundeskanzleramtes.

Die Gleichbehandlungskommission hat sich gemäß § 4 GBG mit allen die Diskriminierung nach dem Gesetz berührenden Fragen zu befassen. Sie kann nach zwei verschiedenen Verfahren tätig werden:

Gemäß § 5 GBG hat die Kommission auf Antrag einer der oben genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, insbesondere durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen), zu erstatten.

Gemäß § 6 GBG hat die Kommission im Einzelfall aufgrund eines Antrages eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates oder einer der oben genannten Interessenvertretungen (seit der Novelle 1990 auch auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen) oder von Amts wegen zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Gelangt die Kommission im Einzelfall zur Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie der Firma schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Wird dieser Aufforderung innerhalb eines Monats nicht nachgekommen, so kann jede der genannten

Interessenvertretungen beim Gericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Sowohl Gutachten als auch rechtskräftige Urteile der Gerichte in denen Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes festgestellt werden, sind von der Kommission zu veröffentlichen.

Durch die erste Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 290/1985, die am 13. Juli 1985 in Kraft getreten ist, wurde der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erweitert. Die Novelle enthält neben dem Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung (§ 2a Gleichbehandlungsgesetz) die Verpflichtung von Betrieben, bei Vorliegen der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen einen Bericht zu erstatten (§ 6a Gleichbehandlungsgesetz). Bei der Vergabe von Förderungen des Bundes sind solche nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen. (§ 2b Gleichbehandlungsgesetz) ("der letzte Satzteil und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen" wurde vom Verfassungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 8.3.1994, G 116/93-6, als verfassungswidrig aufgehoben.)

Im Hinblick auf die Einführung neuer Gleichbehandlungstatbestände trägt das Gleichbehandlungsgesetz seit der Novelle 1985 den Titel "Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben".

Die Novelle 1985 stellte angesichts der v.a. von Frauenverbänden und politischen Gruppierungen an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales herangetragenen Forderungen eine Minimallösung dar; die neu eingeführten Gebote bzw. Verbote sollten im wesentlichen zu einer rascheren Bewußtseinsbildung und einem gesellschaftlichen Umdenken in Bezug auf die Rolle der Frau im Arbeitsleben beitragen.

## II. **Rechtslage ab Juli 1990**

Im Berichtszeitraum erfolgte durch die Novellen 1990 und 1992 eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes, durch die - über die Bewußtseinsbildung hinaus - die rechtlichen Voraussetzungen für eine Verbesserung der Situation der Frauen im Berufsleben geschaffen werden sollten.

### 1. **Zweite Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz**

#### 1.1. Werdegang und Ziele

Ziel der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, die am 14. Juli 1990 in Kraft getreten ist, war es, nach dem bereits eingeleiteten Umdenkungsprozeß zur Stellung der Frau im Arbeitsleben, zu einer tatsächlich spürbaren Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen beizutragen. Dieses Anliegen sollte einerseits durch die Ausdehnung des Gleichbehandlungsgebotes und andererseits durch Maßnahmen zur effizienteren Rechtsdurchsetzung von Gleichbehandlungsansprüchen verwirklicht werden.

Wesentlicher Anreiz zur Novellierung war neben nachhaltigen Forderungen nach Ausweitung des Diskriminierungsschutzes der damals angestrebte EG-Beitritt Österreichs, da das EG-Recht gegenüber der österreichischen Rechtslage vor der zweiten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz einen weiterreichenden Schutz vor geschlechtsbezogener Benachteiligung im Arbeitsleben bot. Die Notwendigkeit der Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes war jedoch unabhängig von einer etwaigen Verpflichtung zur formellen Angleichung an das EG-Recht gegeben, da häufig Fälle geschlechtsbezogener Ungleichbehandlung an die Gleichbehandlungskommission herangetragen wurden, die diese aufgrund der alten Rechtslage nicht bearbeiten konnte.

#### 1.2. Inhalt

Die Novelle beinhaltet zwei Regelungsschwerpunkte: die Erweiterung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes und Maßnahmen zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung.

1.2.1. Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes

Das gesetzliche Gleichbhehandlungsgebot, das sich bisher auf die Entgeltfestsetzung, die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen ohne Entgeltcharakter, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene und auf die Stellenausschreibung beschränkte und somit wesentliche Bereiche des Arbeitslebens nicht erfaßte, wurde durch die Novelle auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg - insbesondere auf Beförderungen -, die sonstigen Arbeitsbedingungen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgedehnt. Durch die Kombination einer Generalklausel, nach der aufgrund des Geschlechtes niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden darf, mit einem Katalog bloß demonstrativ aufgezählter Gleichbehandlungstatbestände wurde sichergestellt, daß alle unsachlichen, wegen des Geschlechtes benachteiligenden Differenzierungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses als Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gelten.

1.2.1.1. Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung

In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden. Damit wurde klargestellt, daß bei der den Lohn- bzw. Verwendungsgruppen-Schemata zugrundegelegten Arbeitsbewertung für Männer und Frauen ausgewogene Beurteilungskriterien herangezogen werden müssen. Für eine Höherqualifizierung dürfen somit nicht nur Belastungsmerkmale genannt werden, die verstärkt auf Männer zutreffen, während gleichfalls vorkommende Belastungsmerkmale, die für Frauen in Frage kommen, nicht berücksichtigt werden. Ein Kollektivvertrag, der z.B. zwischen "Hilfsarbeiten leicht" und "Hilfsarbeiten schwer" unterscheidet und hinsichtlich der Schwere einer Tätigkeit und der damit verbundenen höheren Bewertung nur auf die körper-

liche Leistungsfähigkeit Bezug nimmt, während die mit anderen Belastungen, wie z.B. Nässe, Dampf, scharfe Chemikalien, verbundenen Tätigkeiten, die in der Regel nur von Frauen verrichtet werden, als "Hilfsarbeiten leicht" eingestuft werden, wäre ein Anwendungsfall für diese Bestimmung. Ein Kollektivvertrag hingegen, der auf Kriterien abstellt, die auf beide Geschlechter zutreffen, wie Verantwortung, Zweckausbildung, längere Betriebszugehörigkeit, wäre ein System, das an sich nicht diskriminierend ist.

Durch diese Bestimmung sollte eine Verdeutlichung des Diskriminierungsverbotes bei der Entgeltfestsetzung herbeigeführt und erreicht werden, daß unterschiedliche Kriterien für die Arbeit der Frauen und die Arbeit der Männer in Kollektivverträgen angemessen berücksichtigt werden und so gelagert sein müssen, daß bei richtiger Anwendung der Kollektivverträge Diskriminierungen in den Betrieben ausgeschlossen sind. Die Bestimmung stellt keinen Eingriff in die Kollektivvertragsautonomie dar, da die konkrete Bewertung der einzelnen Belastungsmerkmale und ihre Umsetzung in Lohnsätze nach wie vor den Kollektivvertragsparteien überlassen bleibt.

1.2.1.2. Ermöglichung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann

Diese sogenannten "positiven Aktionen", wie sie Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung von jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, vorsieht, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Als positive Aktionen kommen beispielsweise die Einführung von Quotenregelungen bei Einstellung, Beförderung oder betrieblicher Aus- und Weiterbildung oder die Bevorzugung durch bestimmte auf Frauen abgestellte Qualifikationen in Betracht.

1.2.2. Verbesserung der Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten

1.2.2.1. Festlegung von Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot

Die Art der Rechtsfolgen, die dem Arbeitgeber (und der Arbeitgeberin) bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes drohen, hängt davon ab, welcher Gleichbehandlungstatbestand des § 2 Abs. 1 verletzt wurde.

Eine besondere Rechtsfolgenregelung enthält das Gleichbehandlungsgesetz hinsichtlich der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Ist ein Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber oder von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den die Stellenwerberin oder der Stellenwerber dadurch erleidet, daß sie oder er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Bei verweigerter Einstellung besteht somit ein Anspruch auf Ersatz des Vertrauensschadens (Ersatz der Bewerbungskosten, insbesondere Postgebühren und Fahrtkosten), jedoch keine Schadenersatzpflicht für einen etwaigen entgangenen Gewinn.

Eine analoge Regelung ist bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg vorgesehen.

Aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts besteht Anspruch auf Bezahlung der Differenz zum Entgelt, das ohne Vorliegen einer Diskriminierung gebührt hätte. Wer bei der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen diskriminiert wird, hat einen Rechtsanspruch auf Gewährung der betreffenden Leistungen; dies gilt sinngemäß für die Einbeziehung in betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. für die sonstigen Arbeitsbedingungen. Diese Ansprüche sind gerichtlich innerhalb von sechs Monaten geltend zu machen.

Wird das Gleichbehandlungsgebot bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verletzt, kann die Kündigung oder Entlassung bei Gericht angefochten werden. Dieses Anfechtungsrecht ist als Individualrecht und nicht als betriebsverfassungsrechtlicher Anspruch konzipiert. Es ist daher nicht der Geltungsbereich des zweiten Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes, der nur be-

triebsratspflichtige Betriebe (das sind Betriebe mit mindestens fünf ArbeitnehmerInnen) erfaßt, sondern der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes maßgebend. Wer wegen ihrer oder seiner Geschlechtszugehörigkeit gekündigt oder entlassen wird, kann innerhalb von 14 Tagen die Kündigung oder Entlassung gerichtlich anfechten.

1.2.2.2. Einführung einer besonderen Beweislastregelung

Um den ArbeitnehmerInnen die Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung zu erleichtern, haben die ArbeitnehmerInnen bzw. StellenwerberInnen im Streitfall den Diskriminierungstatbestand nur glaubhaft zu machen, aber nicht nachzuweisen. Die Klage ist abzuweisen, wenn es bei Berücksichtigung aller Umstände wahrscheinlicher ist, daß ein anderes vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Diese Beweislastregelung ist der für die Anfechtung von Motivkündigungen geltenden Beweislastregelung des § 105 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz nachgebildet.

1.2.2.3. Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung wurde auch die Bestellung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (sowie Stellvertreterin) nach skandinavischem Vorbild vorgesehen. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Beratung und Unterstützung mutmaßlich diskriminierter Personen. Sie soll dabei als direkte Ansprechstelle fungieren und mögliche Vorbehalte der einzelnen Person gegenüber dem anonymen Kollegialorgan Gleichbehandlungskommission abbauen.

ArbeiternehmerInnen bzw. StellenwerberInnen, die sich diskriminiert fühlen, können sich direkt an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wenden, haben aber nach wie vor die Möglichkeit, direkt an die Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu stellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

hat einen Sitz, aber keine Stimme in der Gleichbehandlungskommission, kann Öffentlichkeitsarbeit betreiben, insbesondere Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten und gewissermaßen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission versuchen, ArbeitgeberInnen zur freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu bewegen. Sie kann insbesondere den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zu Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern und weitere Auskünfte vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin und vom Betriebsrat oder von den ArbeitnehmerInnen des betreffenden Betriebes einholen.

Wenn sie die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Gleichbehandlungskommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten, wobei der Kommission hierfür gesetzlich eine Frist vorgeschrieben wird. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen kann im Auftrag der Kommission im Rahmen ihrer Ermittlungstätigkeit die betrieblichen Räume betreten und Einsicht in die Unterlagen des Betriebes nehmen, sofern in dem betreffenden Betrieb ein Betriebsrat besteht, hat sie diesen bei ihrer Ermittlungstätigkeit zur Mitwirkung heranzuziehen.

Die Einleitung von Verfahren zur Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes kann aufgrund von Bestimmungen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung), aber auch im Einzelfall auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen erfolgen. Bei betrieblicher Diskriminierung ist das Verlangen von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zu stellen, wenn es ihr nicht gelingt, im Vermittlungsweg eine zufriedenstellende Lösung herbeizuführen.

1.2.2.4. Einführung einer Berichtspflicht an den Nationalrat

Die Novelle sieht weiters vor, daß der Bundesminister für Arbeit und Soziales dem Nationalrat jährlich einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen hat. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, die

Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten.

Darüber hinaus ist dem Nationalrat alle fünf Jahre ein Bericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich (Gleichbehandlungsbericht) zu erstatten. (Diese in § 10a letzter Satz enthaltene Berichtslegungspflicht bildet die gesetzliche Grundlage für den gegenständlichen Gleichbehandlungsbericht, der - fünf Jahre nach Inkrafttreten der Novelle 1990 - nunmehr erstmals zu erstatten ist.)

1.3. Evaluierung der Bestimmungen der Novelle 1990

Das primäre Ziel der Novelle, eine effizientere Nutzung des Gleichbehandlungsgesetzes im Rahmen der Bemühungen um eine Verbesserung der Situation der Frauen im Arbeitsleben zu bewirken, wurde im wesentlichen erreicht.

Aufgrund der umfassenden Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Benachteiligungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis in Verbindung mit der Schaffung einer persönlichen Ansprechpartnerin für benachteiligte Frauen ist die Zahl der bei der Gleichbehandlungskommission eingebrachten Anträge auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung wesentlich gestiegen. Auch das Beratungsangebot der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihrer Stellvertreterin - im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission - wurde in weit größerem Umfang als erwartet angenommen.

Wesentlichste Schwachstelle des Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung der Novelle 1990 waren die Schadenersatzregelungen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, die eher plakativen Charakter hatten, da nur der Ersatz des Vertrauensschadens ("Portoparagraph") vorgesehen war. Dementsprechend waren betroffene Frauen bei Anträgen gerade in diesen Bereichen relativ zurückhaltend.

Auch die durch die Novelle 1990 vorgenommene Verkürzung der Geltendmachungsfristen von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz hat sich als Schwachstelle erwiesen. Die Erfah-

rungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen haben gezeigt, daß die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen in manchen Fällen zu kurz waren.

Außerdem fehlte in der Novelle 1990 eine ausdrückliche Klarstellung der nicht unumstrittenen Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes, daß sich das Gleichbehandlungsgebot nicht nur auf Fälle der unmittelbaren, sondern auch auf Fälle der mittelbaren Diskriminierung bezieht und daß das Gleichbehandlungsgesetz zur Leistung des gleichen Entgelts nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit verpflichtet.

## 2. **Dritte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz**

### 2.1. Werdegang und Ziele

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes (ArbBG), BGBl. Nr. 833/1992, zum dritten Mal novelliert. Für die Verbesserung des Gleichbehandlungsgesetzes waren vor allem zwei Faktoren maßgebend:

- Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 6. Dezember 1990, G 223/88, 253/88, 33/90, 63/90 und 144/90, wurde das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt. Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, durch eine verfassungsrechtliche Bestimmung das unterschiedliche Alter vorerst bis zum 31. Dezember 1992 fortzuschreiben, um eine umfassende Diskussion und Lösung der damit in Zusammenhang stehenden Probleme zu ermöglichen.

  Eine Angleichung des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters erschien im Lichte des oben angeführten Verfassungsgerichtshoferkenntnisses nur unter der Voraussetzung akzeptabel, daß Begleitmaßnahmen gesetzt werden, die der de-facto bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft, vor allem im Arbeitsleben, entgegen wirken. Es sollten daher auch außerhalb des Pensionsrechtes legistische Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichbehandlung der

Frau im Arbeitsrecht getroffen werden. Zu diesen legistischen Rahmenbedingungen gehörte unter anderem die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, das - wie unter 1.3. ausgeführt - trotz der durch die Novelle 1990 bewirkten intensiveren Nutzung seiner Möglichkeiten Schwachstellen aufwies.

Was das Pensionsrecht betrifft, so erfolgte eine verfassungsrechtliche Absicherung der gegenwärtig geltenden Altersgrenzen für männliche und weibliche Versicherte bis zum Jahr 2018. Ab dem Jahr 2019 ist eine schrittweise Anhebung des gesetzlichen Pensionsanfallsalters der Frauen auf die für Männer geltenden Altersgrenzen vorgesehen (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992).

Weiters war im Hinblick auf den EWR-Vertrag und den damals angestrebten EG-Beitritt eine Rechtsanpassung an die einschlägigen Anforderungen des EG-Rechts erforderlich. Aufgrund des EWR-Vertrages, der von Österreich am 2. Mai 1992 unterzeichnet wurde und mit 1. Jänner 1994 in Kraft getreten ist, war Österreich schon vor dem EG-Beitritt zur Übernahme weiter Bereiche des EG-Rechtes, u.a. zur Umsetzung der die Gleichbehandlung von Frauen und Männern betreffenden Richtlinien, verpflichtet.

Mit der am 1. Jänner 1993 in Kraft getretenen Novelle, der langwierige Verhandlungen mit VertreterInnen der Interessenvertretungen und politischen Parteien vorangegangen sind, ist ein wichtiger Beitrag zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Berufsleben geleistet worden. Wenngleich nicht alle in dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Begutachtung ausgesandten Entwurf enthaltenen Punkte verwirklicht werden konnten und einzelne Bestimmungen eine Kompromißlösung darstellen, wurden durch die Novelle 1992 wichtige rechtliche Voraussetzungen für die Verbesserung der Situation berufstätiger Frauen geschaffen.

## 2.2. Inhalt

### 2.2.1. Verschärfung des Rechtsfolgenkataloges

durch Einführung eines pauschalierten Schadenersatzanspruches bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg.

Während nach der durch die Novelle 1990 geschaffenen Rechtslage nur Anspruch auf Ersatz des Vertrauensschadens bestand, sind nun in Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wirksame Schadenersatzregelungen vorgesehen. Dieser vertritt in der Frage, ob diskriminierende ArbeitgeberInnen zum Abschluß eines Arbeitsvertrages verpflichtet werden müssen, die Auffassung, daß es die Gleichbehandlungsrichtlinie den Mitgliedstaaten überläßt, die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen. Entscheidet sich aber ein Mitgliedstaat dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlung eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadenersatz, wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten (Vertrauensschaden) hinausgehen (Urteil vom 10. April 1984, Rs 14/83).

Die Novelle 1992 orientierte sich an diesem Lösungssatz. So gebührt bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Schadenersatzanspruch von zwei Monatsentgelten, wobei Berechnungsgrundlage das Entgelt ist, das in den ersten zwei Monaten hätte erzielt werden können.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg gebührt ein Schadenersatzanspruch bis zur vierfachen Differenz zwischen dem Monatsentgelt, das bei Beförderung gebührt hätte und dem tatsächlichen Entgelt.

Bei Mehrfach-Diskriminierungen ist im Fall der Begründung des Arbeitsverhältnisses die Aufteilung des Ersatzbetrages nach

Köpfen, im Fall des beruflichen Aufstieges die Aufteilung des Ersatzbetrags verhältnismäßig nach der individuell entgangenen Entgeltdifferenz vorgesehen.

### 2.2.2. Einbeziehung des Begriffes der "mittelbaren Diskriminierung" in das Gleichbehandlungsgesetz

Die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung in das Gleichbehandlungsgesetz diente zur Klarstellung. Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei einer Differenzierung in der Behandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden, ohne daß dies durch notwendige und geeignete unternehmenspolitische Maßnahmen gerechtfertigt werden kann.

Das Diskriminierungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes erfaßt für alle Tatbestände nicht nur den einzelnen Arbeitgeber bzw. die einzelne Arbeitgeberin, sondern auch Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und betriebliche Einstufungsregelungen. Nicht nur der einzelne Arbeitsvertrag, sondern auch allgemeine Regelungen müssen dem Gleichbehandlungsgebot entsprechen.

### 2.2.3. Einbeziehung des Begriffes der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgesetz

Durch die Aufnahme des Begriffes der gleichwertigen Arbeit in den Gesetzestext wurde klargestellt, daß sich das Gleichbehandlungsgebot nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht. Diese Auffassung wurde bereits in den Erläuterungen zur Novelle 1990 zum Ausdruck gebracht.

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung - also insbesondere die Kollektivverträge - haben nunmehr bei der Normierung der Entlohnungskriterien den

Grundsatz des gleichen Entgelts nicht nur für gleiche Arbeit, sondern auch für Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten. Die Formulierung "gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird" entspricht dem deutschen Text des Art. 1 der Lohngleichheitsrichtlinie.

### 2.2.4. Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz

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

a) entweder eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder

b) wenn die Zurückweisung oder Duldung der unerwünschten "Annäherung" seitens des Arbeitgebers, des Vorgesetzten oder eines Kollegen zur Grundlage einer für die betroffene Person nachteiligen Personalentscheidung gemacht wird.

Diskriminierung liegt nach den Erläuterungen sowohl bei Belästigung durch den Arbeitgeber selbst als auch bei schuldhafter Unterlassung angemessener Abhilfemaßnahmen gegen Belästigungen durch Dritte (Arbeitskollegen, Kunden) vor. Eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung setzt ein Verhalten des Arbeitgebers voraus, das gegen seine Fürsorgepflicht verstößt, sei es, daß er selbst belästigt oder er es unterläßt, eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer vor einer sexuellen Belästigung durch Dritte auf angemessene Weise zu schützen, obgleich ihm dies möglich wäre. Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hierfür stehen dem Arbeitgeber kraft seiner betrieblichen Organisationsgewalt und seiner Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel zur Verfügung, die nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit (von weniger strengen Mitteln wie z.B. Ermahnung, Versetzung

bis zur ultima ratio der Kündigung oder - bei massiven Übergriffen - der Entlassung) anzuwenden sind.

Voraussetzung für eine Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, ist, daß eine sexuelle Belästigung im Sinne der Definition vorliegt und - wenn der Arbeitgeber nicht selbst der Belästiger ist - der Sachverhalt soweit geklärt ist, daß bei objektiver Betrachtung keine begründeten Zweifel an der Belästigung bestehen.

Wenngleich in der gesellschaftlichen Realität die sexuelle Belästigung von Frauen durch Männer bei weitem überwiegt und daher im vorangegangenen Kommentar davon ausgegangen wurde, daß ein Mann der Belästiger und eine Frau das Opfer ist, ist der gesetzliche Tatbestand so gefaßt, daß auch Belästigungen von Männern durch Frauen oder durch Personen des gleichen Geschlechts als Belästigungen erfaßt sind. Die Pflicht zur Schaffung angemessener Abhilfe trifft selbstverständlich nicht nur Arbeitgeber, sondern in gleicher Weise auch Arbeitgeberinnen.

Als Sanktion ist ein Anspruch auf angemessenen ideellen Schadenersatz von mindestens S 5.000,-- zum Ausgleich des durch die Verletzung der persönlichen Würde entstandenen Nachteils vorgesehen (für Vermögensschäden gilt darüber hinaus allgemeines Schadenersatzrecht). Der Ersatzanspruch richtet sich gegen den Belästiger und im Fall der schuldhaften Unterlassung angemessener Abhilfemaßnahmen auch gegen den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Die individualrechtliche Anfechtung einer aufgrund des Geschlechtes erfolgten Kündigung war schon nach der durch die Novelle 1990 geschaffenen Rechtslage möglich. Gemäß § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974 in der Fassung des BGBl. Nr. 475/1990, kann eine Kündigung auch "wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer" beim Gericht angefochten werden. Nach dem Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes sind von dieser Bestimmung aber nur betriebs-

ratspflichtige Betriebe, d.h. Betriebe mit mindestens fünf ArbeitnehmerInnen, erfaßt.

Um auch Frauen in Kleinbetrieben zu schützen, wurde die Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere durch Anrufung des Gerichtes oder der Gleichbehandlungskommission, erfolgt ist, als Individualrecht nach dem Gleichbehandlungsgesetz gestaltet und somit auf Betriebe mit weniger als fünf ArbeitnehmerInnen ausgedehnt. Damit werden auch jene Fälle erfaßt, in denen z.B. eine Arbeitnehmerin eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes aus zwar vertretbaren, aber zu einer Verurteilung nicht ausreichenden Gründen geltend macht und wegen der Geltendmachung gekündigt wird.

### 2.2.5. Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und bei den Arbeitsbedingungen sind innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist nach dem ABGB geltend zu machen. Diese Frist ist allerdings kollektivvertragsdispositiv, d.h. Kollektivverträge können die Frist zur Geltendmachung der angeführten Ansprüche abweichend von der gesetzlichen Regelung festlegen.

Für die Geltendmachung von Ansprüchen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie bei sexueller Belästigung gilt im Interesse einer raschen Klärung des Sachverhaltes weiterhin die sechsmonatige Frist; für die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen gilt weiterhin die 14-tägige Frist.

### 2.2.6. Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Verstöße gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung unterlagen nach bisher geltendem Recht keiner ausdrücklichen Sanktionsregelung. Nach der nunmehrigen Rechtslage

können Verstöße gegen das Gebot neutraler Stellenausschreibung durch Verwaltungsstrafen geahndet werden. Die Strafbestimmung richtet sich gegen private ArbeitsvermittlerInnen und mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts. Daher unterliegen z.B. MedieninhaberInnen, die gesetzwidrige geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen in Zeitungsinseraten dulden, keiner Strafdrohung. Im Verwaltungsstrafverfahren, das auf Antrag einer Stellenwerberin oder eines Stellenwerbers bzw. der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einzuleiten ist, steht der Bezirksverwaltungsbehörde ein Strafrahmen bis S 5.000,-- offen.

### 2.2.7. Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb

In der Vergangenheit zeigte es sich häufig, daß viele ArbeitnehmerInnen über Geltung und Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes entweder gar nicht oder nur unzureichend informiert waren. Durch die Verankerung der Aushangpflicht des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Beschäftigten leicht zugänglicher Stelle wird den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, sich am Arbeitsort über den Gesetzesinhalt zu informieren.

### 2.2.8. Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission ist eine vorwiegend von VertreterInnen der Sozialpartner beschickte Verwaltungseinrichtung. In den einschlägigen Besetzungsvorschriften gab es bisher keine Regelung betreffend das Geschlecht der in die Gleichbehandlungskommission zu entsendenden Mitglieder; es blieb den vorschlagsberechtigten Sozialpartnern vorbehalten, ob sie durch Männer oder durch Frauen in der Gleichbehandlungskommission vertreten sein wollten. Im Hinblick auf eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission wurde durch die Novelle 1992 eine "Sollbestimmung" verankert, wonach die von den Interessenvertretungen zur Nomi-

nierung vorgeschlagenen Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder zu 50 % Frauen sein sollen.

In der Praxis nahmen an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission seitens der Arbeitgeberseite nur Männer (bis auf wenige Ausnahmen, in denen seitens der Wirtschaftskammer Österreichs ein weibliches Ersatzmitglied anwesend war) und im übrigen Frauen teil.

### 2.2.9. Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission

Da die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission aufgrund einer Novelle zum Bundesministeriengesetz mit Februar 1991 in den Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes übertragen wurden, werden Verlautbarungen der Gleichbehandlungskommission nicht mehr in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, sondern nach Maßgabe des Verlautbarungsgesetzes im Amtsblatt zur Wiener Zeitung veröffentlicht.

## 3. **Zusammenfassende Darstellung der Sanktionen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und der Rechtssetzungsmöglichkeiten aufgrund der geltenden Rechtslage**

Im folgenden Überblick werden die für die ArbeitnehmerInnen in der Praxis maßgeblichen Bestimmungen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes zusammengefaßt. Im folgenden sind jedesmal, wenn die Worte "Arbeitnehmerin" und "Stellenwerberin" gebraucht werden, männliche Arbeitnehmer und Stellenwerber mitgemeint.

### 3.1. Sanktionen

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht für die einzelnen Diskriminierungstatbestände folgende Sanktionen vor: Der Intention des Gesetzes und der Realität entsprechend wird in der folgenden Zusammenfassung davon ausgegangen, daß die diskriminierten Personen Frauen sind; selbstverständlich stehen diskriminierten Männern dieselben Ansprüche zu.

- Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses:
  Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht begründet worden, hat die Stellenwerberin Anspruch auf pauschalierten Schadenersatz bis zwei Monatsentgelten.

  Machen mehrere Stellenwerberinnen klagsweise Ansprüche wegen Diskriminierung geltend, ist die Summe auf zwei Monatsentgelte insgesamt begrenzt und auf die Diskriminierten nach Köpfen aufzuteilen.

  Frist zur Geltendmachung: sechs Monate

  Beispiel:
  Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verlangt bei der Bewerbung die Vorlage eines Schwangerschaftstests.

- Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelt:
  Erhält eine Arbeitnehmerin für eine gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit sachlich ungerechtfertigterweise ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer, so hat sie Anspruch auf Bezahlung der Entgeltdifferenz.

  Unter Entgelt ist grundsätzlich alles zu verstehen, was die Arbeitnehmerin für ihre Arbeitsleistung erhält. Insbesondere zählen auch Leistungen für Angehörige von ArbeitnehmerInnen im Krankheits- oder Todesfall zum Entgelt.

  Frist zur Geltendmachung:
  drei Jahre (kann durch Kollektivvertrag verkürzt werden)

  Beispiele:
  Geringerer Stundenlohn für die gleiche Tätigkeit an einer bestimmten Maschine; Gewährung betrieblicher Pensionen für Witwen, nicht aber für Witwer.

- Diskriminierung bei der Gewährung einer freiwilligen Sozialleistung, die kein Entgelt darstellt:

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Gewährung der entsprechenden Sozialleistung, d.h. einer mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen zusätzlichen Leistung des Arbeitgebers.

Frist zur Geltendmachung:
drei Jahre (kann durch Kollektivvertrag verkürzt werden)

Beispiel:
kostenloses oder verbilligtes Benutzen von Sport- oder Saunaanlagen nur für Männer

- Diskriminierung bei der Einbeziehung in betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:
  Die Arbeitnehmerin hat auf ihr Verlangen Anspruch auf die Einbeziehung in die entsprechende Maßnahme.

  Frist zur Geltendmachung:
  drei Jahre (kann durch Kollektivvertrag verkürzt werden)

- Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen:
  Ist die Arbeitnehmerin wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht beruflich aufgestiegen, hat sie Anspruch auf pauschalierten Schadenersatz bis zu vier Monatsentgelten.

  Der Schadenersatz beträgt die Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das sie bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt. Machen mehrere Personen, die beruflich nicht aufgestiegen sind, klagsweise Ansprüche wegen Diskriminierung geltend, ist die Entgeltdifferenz für vier Monate auf die Diskriminierten aufzuteilen.

  Da die Entgeltdifferenz bei den Diskriminierten verschieden sein kann, erfolgt keine gleichmäßige Aufteilung nach Köpfen, sondern eine anteilige Bemessung je nach der Größe der im Einzelfall vorliegenden Entgeltdifferenz.

  Frist zur Geltendmachung: sechs Monate

- Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen:
  Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer.

  Der Begriff der Arbeitsbedingungen ist umfassend zu verstehen und bezieht sich jedenfalls auf alle Maßnahmen des Arbeitnehmerschutzes sowie Ausstattung des Arbeitsplatzes oder der Nebenräume.

  Frist zur Geltendmachung:
  drei Jahre (kann durch Kollektivvertrag verkürzt werden)

- Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
  Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes der Arbeitnehmerin oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, besteht eine Anfechtungsmöglichkeit der Kündigung oder Entlassung bei Gericht.

  Frist zur Geltendmachung:
  14 Tage ab dem Zugang der Auflösungserklärung

- Diskriminierung durch sexuelle Belästigung:
  Bei sexueller Belästigung besteht ein Schadenersatzanspruch von mindestens S 5.000,--.

  Die diskriminierte Arbeitnehmerin hat grundsätzlich zunächst gegenüber dem Belästiger - dies kann der Arbeitgeber selbst, ein Arbeitskollege oder auch ein Kunde sein - Anspruch auf Schadenersatz. Darüber hinaus besteht ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin erst dann, wenn er oder sie es schuldhaft unterlassen hat, bei sexueller Belästigung durch Dritte für angemessene Abhilfe zu sorgen. Falls durch die sexuelle Belästigung ein Vermögensschaden entstanden ist, ist dafür Schadenersatz zu leisten. In jedem Fall hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf angemessenen Ersatz für die Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte in der Höhe von mindestens S 5.000,--.

  Frist zur Geltendmachung: sechs Monate

Bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist eine Verwaltungsstrafe bis zu S 5.000,- vorgesehen.

### 3.2. Rechtsdurchsetzungsetzungsmöglichkeiten

Die einzelne Arbeitnehmerin oder der einzelne Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, zur Durchsetzung des Anspruchs auf Gleichbehandlung wahlweise

- das Arbeits- oder Sozialgericht, oder
- die Gleichbehandlungskommission, oder
- zuerst die Kommission, dann das Gericht, oder
- Gericht und Kommission gleichzeitig anzurufen.

Die Gleichbehandlungskommission kann zwar keine durchsetzbaren Entscheidungen treffen, jedoch durch Gutachten über allgemeine Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und Vorschläge an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin im Einzelfall zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beitragen.

In jedem Fall muß die Diskriminierung glaubhaft gemacht werden, d.h. es sind alle Tatsachen anzuführen, die darauf hinweisen, daß eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

Eine Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt eine Hemmung der gesetzlichen Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

## 4. **Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte seit 1990**

### 4.1. Allgemeines

Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt, sondern auch unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Die Gleichbehandlungskom-

mission ist in ihrer Funktion am ehesten einer Schlichtungsstelle zu vergleichen. Ihre Aufgabe besteht insbesondere darin, auf Antrag oder von Amts wegen Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten, die dann auch zu veröffentlichen sind. Weiters kommt ihr die Befugnis zu, im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Gelangt die Kommission zu einem positiven Ergebnis, versucht sie zuerst eine Einigung mit dem betroffenen Arbeitgeber oder der betroffenen Arbeitgeberin zu erzielen. Schlägt dieser Versuch fehl, kann beim zuständigen Arbeitsgericht eine Klage auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes eingebracht werden. Die Zuständigkeiten der Gerichte wurden im Laufe der Zeit durch die Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes ausgedehnt. So können sie zur Herstellung des gesetzlichen Zustandes (z.B. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Berücksichtigung bei Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und Gewährung gleicher Arbeitsbedingungen), wegen Schadenersatzansprüchen (Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses, zu geringes Entgelt, Nichtberücksichtigung beim beruflichen Aufstieg und sexueller Belästigung) sowie wegen Anfechtung von Kündigung oder Entlassung angerufen werden. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches auf Gleichbehandlung wird aber eher selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der seit 1. Jänner 1990 zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum zwölf auf das Gleichbehandlungsgesetz Bezug nehmende Entscheidungen bekannt. In acht Verfahren wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes festgestellt, in drei Verfahren wurde eine solche verneint, in einem Verfahren, das die Zuerkennung einer Invaliditätspension zum Gegenstand hatte, zog das erkennende Gericht das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zur Begründung seiner Entscheidung heran.

Eine Gliederung der bekanntgewordenen Verfahren entsprechend den Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes zeigt folgendes Bild:

- ein Verfahren betraf die Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GBG): Dieser Tatbestand war lediglich Begründungselement der Entscheidung des erkennenden Gerichtes.
- ein Verfahren hatte die Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts zum Gegenstand (§ 2 Abs. 1 Z 2 GBG); das erkennende Gericht stellte eine Diskriminierung fest.
- ein Verfahren betraf die Diskriminierung bei Weiterbildungsmaßnahmen sowie beim beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 4 und 5 GBG); diesfalls wurde eine Diskriminierung verneint.
- acht Verfahren bezogen sich auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung (§ 2 Abs. 1a und 1b GBG), wobei in fünf Fällen ein Anspruch auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht wurde. Drei der ergangenen Urteile waren stattgebend - wovon allerdings eines noch nicht rechtskräftig ist -, zwei abweisend. In den drei übrigen Verfahren wurden Feststellungen zum Tatbestand der sexuellen Belästigung im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen getroffen; das Vorliegen sexueller Belästigung wurde jeweils bejaht.
- ein Verfahren hatte eine Diskriminierung durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zum Gegenstand (§ 2 Abs. 2 GBG); das erkennende Gericht bejahte das Vorliegen einer Diskriminierung.

Eine Gliederung der Verfahren nach den erkennenden Gerichten ergibt folgende Übersicht:

- von den fünf auf Schadenersatz wegen sexueller Belästigung gerichteten Verfahren wurden vier in erster Instanz rechtskräftig entschieden, ein Verfahren befindet sich derzeit im Berufungsstadium. Von den übrigen drei Verfahren im Zusammenhang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung wurde eines von den Arbeits- und Sozialgerichten, zwei von den Oberlandesgerichten rechtskräftig entschieden.

- die übrigen vier Verfahren gingen bis zum Obersten Gerichtshof.

## 4.2. Die einzelnen Entscheidungen

### 4.2.1. Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GBG)

Der Oberste Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 23. November 1994, 10 Ob S 255/94, betreffend Zuerkennung einer Invaliditätspension ausgesprochen, daß das Bestehen eines geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes die Verweisbarkeit bei Beurteilung der Invalidität nicht einschränkt.

Dieses Ergebnis hat er damit begründet, daß das in § 2 Abs. 1 Z 1 GBG verankerte Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses einer Frau zwar keinen durchsetzbaren Anspruch auf Erlangung eines bestimmten Arbeitsplatzes einräumt, jedoch davon auszugehen ist, daß grundsätzlich alle Arbeitsplätze - ausgenommen Fälle, in denen positiv-rechtliche Verbote die Beschäftigung von Frauen untersagen bzw. in denen der Inhalt der Tätigkeit spezifisch an das Geschlecht gebunden ist - auch Frauen offenstehen.

Ungeachtet des Umstandes, daß die Klägerin nur mehr in der Lage ist, als Portierin, Betriebs- oder Bauplatzwächterin oder Lagerplatzaufseherin zu arbeiten, und der Tatsache, daß auf diesen Arbeitsplätzen derzeit tatsächlich nur männliche Arbeitskräfte beschäftigt werden und weibliche Arbeitskräfte keine Aussicht auf Beschäftigung haben, ist daher davon auszugehen, daß dieser Arbeitsmarkt auch Frauen offensteht. Die Klägerin kann daher auf diese Tätigkeiten verwiesen werden. Wenn es ihr nicht gelingen sollte, einen Arbeitsplatz zu erlangen, liegt der Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit, nicht jedoch der der Invalidität vor.

4.2.2. Diskriminierung bei Festsetzung des Entgeltes ( § 2 Abs. 1 Z 2 GBG)

In seinem Urteil vom 19. Dezember 1990, 9 Ob A 219/90, setzte sich der Oberste Gerichtshof mit der Frage der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Gewährung von Betriebspensionen auseinander.

Er stellte fest, daß auch Betriebspensionsansprüche Entgelt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sind. Ebenso hat die Hinterbliebenenversorgung Entgeltcharakter.

Bei der Prüfung, ob eine verstorbene Arbeitnehmerin als Ehefrau eines Hinterbliebenen durch eine Witwenpensionsregelung gegenüber männlichen Arbeitnehmern im Sinne des § 2 GBG benachteiligt ist, kommt es auf die Benachteiligung des Hinterbliebenen nicht an. Das Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet nämlich den Arbeitgeber nur zur Gleichbehandlung seiner Arbeitnehmer, mangels direkter Vertragsbeziehungen aber nicht zur Gleichbehandlung ihrer Angehörigen.

Eine Arbeitnehmerin, deren Ehemann nach ihrem Tod keine Betriebspension als Hinterbliebener erhält, ist im Vergleich zu einem männlichen Arbeitnehmer, der für seine Frau nach seinem Ableben eine Hinterbliebenenpension erwarten kann, benachteiligt, obwohl der Anspruch auf eine Hinterbliebenenpension nur dem Hinterbliebenen persönlich zusteht. Dies begründete der Oberste Gerichtshof damit, daß eine Familie, in der die Frau Haupt- oder Mitverdienerin ist, zu Lebzeiten weitaus mehr ansparen müßte, um dem Witwer nach ihrem Ableben einen entsprechenden Lebensunterhalt zu sichern. Diese Familie träfe daher schon zu Lebzeiten der Frau ein Konsumverzicht. Demgegenüber hätte ein Mann, der Hauptverdiener ist und für seine Frau mit einer Hinterbliebenenpension rechnen kann, einen Vorteil.

Die Differenzierung zwischen Witwer- und Witwenpension ist aber unter Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 GBG sachlich ebenso nicht gerechtfertigt wie die seinerzeitige unterschiedliche Regelung der Witwer- und Witwenpension nach § 259 ASVG, die wegen Verstoßes gegen das verfassungsrechtli-

che Gleichheitsgebot des Art. 7 Abs. 1 B-VG aufgehoben worden ist.

Da der Gesetzgeber bloß eine etappenweise Anpassung der Witwerpensionen vorgesehen hat, die im gesetzlichen Sozialversicherungssystem derzeit erst zum Teil verwirklicht ist, kann von einem Arbeitgeber nicht verlangt werden, Witwerpensionen in einem darüber hinausgehenden Ausmaß zu gewähren. Dies bedeutet für die Betriebspension, daß auch eine Witwerrente nur in jenem Ausmaß zwingend zu gewähren ist, in dem sie durch die gesetzliche Sozialversicherung gewährt wird. Nur insoweit werden daher mittels Vertragskorrektur die nichtigen Teile der Vereinbarung über die Betriebspension durch die Erfüllung des zwingenden Rechts ersetzt. Auch ein Schadenersatzanspruch kann aus den gleichen Gründen nur im gleichen Umfang bestehen (vgl. dazu aber die Ausführungen im Kapitel C - Betriebspensionsgesetz).

### 4.2.3. Diskriminierung bei Weiterbildungsmaßnahmen sowie beim beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 4 und 5 GBG)

Der Oberste Gerichtshof bestätigte mit Urteil vom 30. Juni 1994, 8 Ob A 271/94, das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien vom 7. März 1994, 31 Ra 29/94, in dem die Diskriminierung einer Vorstandssekretärin wegen Nichtzulassung zu Weiterbildungsmaßnahmen verneint wurde.

Das Oberlandesgericht Wien begründete seine Entscheidung damit, daß die Position einer Vorstandssekretärin den Höhepunkt im Bereich des Sekretariatswesens darstellt und ein weiterer beruflicher Aufstieg nur möglich ist, wenn die Vorstandssekretärin in gänzlich andere Bereiche überwechselt. Wird daher die Position einer Vorstandssekretärin in jungen Jahren erreicht, kann zweifellos aus der Sicht der Karriereplanung von einer Sackgasse gesprochen werden. Dieser Umstand ist allerdings in der Struktur jeder Betriebsorganisation gelegen und kann einem Arbeitgeber keineswegs zum Vorwurf gemacht werden. Es werden daher der Vorstandssekretärin nicht dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten offenstehen wie anderen Kollegen, die in Be-

reichen arbeiten, von denen ein weiterer Auf- und Umstieg in die Nebengebiete nach einigen Jahren geplant und betrieblich vorgesehen ist.

Hat die Arbeitnehmerin ihre Ansichten über die Diskriminierung von Frauen im Betrieb des Arbeitgebers diesem gegenüber vor Ankündigung der Beendigung ihres Dienstverhältnisses nie in relevanter Weise zu erkennen gegeben, ist eine Anfechtung ihrer Kündigung wegen Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechtes ausgeschlossen. Wenn sie Jahre vor der Kündigung einmal bei der Personalabteilung die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung begehrt hat, ist allein aufgrund des zeitlichen Abstandes zur Kündigung mit dieser kein Zusammenhang zu erkennen. Soweit die Arbeitnehmerin sonst in persönlichen Gesprächen ihren Wunsch nach Wechsel des Arbeitsgebietes und beruflichem Aufstieg ihrem Vorgesetzten gegenüber geäußert hat, hat sie lediglich auf ihre persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten Bezug genommen, nicht aber darauf, daß sie wegen ihres Geschlechtes aus Gleichbehandlungsgründen eine höhere Position reklamiert.

Der Oberste Gerichtshof stellte in seiner Entscheidung fest, daß die Klägerin weder das Kündigungsmotiv des außerbetrieblichen Engagements für Frauenfragen - im vorliegenden Fall setzte sich die Klägerin gemäß eigener Angaben mit Fragen der Gleichbehandlung, der beruflichen Karriere der Frau und der Emanzipation intensiv auseinander - (§ 2a Abs. 8 GBG) noch eine mittelbare Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 GBG glaubhaft machen konnte.

Hat eine Arbeitnehmerin in ihrer Verwendung im Vorstandssekretariat eine Bestkarriere im Sekretariatsbereich zurückgelegt, wobei von ihrer zuletzt erreichten Funktion ein weiterer beruflicher Aufstieg nicht mehr möglich ist, besteht kein Anspruch auf eine Verwendung in einer anderen besseren Funktion. Dies würde einen Kontrahierungszwang des Arbeitgebers voraussetzen, ein solcher wurde jedoch von der Rechtsprechung abgelehnt, sofern nicht ein Verstoß gegen ein erkennbares und generalisierbares Prinzip vorliegt. Durch eine derartige ge-

wünschte verbessernde Versetzung wird der Begriff des beruflichen Aufstieges im Sinne einer kontinuierlichen Beförderung überschritten.

4.2.4. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 2 Abs. 1a und 1b GBG)

a) Das Oberlandesgericht Wien hat in seiner Entscheidung vom 26. Jänner 1994, 31 Ra 162/93, festgestellt, daß die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers nach sexueller Belästigung einer Mitarbeiterin unzumutbar ist und seine Entlassung rechtfertigt. Dies auch dann, wenn der Arbeitnehmer bis zum Entlassungszeitpunkt während seiner langjährigen Dienstzeit keinen Anlaß zu relevanten Ermahnungen oder Verwarnungen gegeben hat.

Sexuelle Belästigung - im konkreten Fall durch unerwünschten körperlichen Kontakt und unsittliche Reden, wie der unzweideutige Ausspruch "Ich hätte gerne einmal eine Rothaarige" - begründet eine schwerwiegende Disziplinlosigkeit, sodaß das für die Berechtigung der Entlassung wesentliche Tatbestandsmerkmal der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung erfüllt ist.

b) Das Landesgericht Feldkirch hat mit Erkenntnis vom 14. Februar 1995, 34 Cga 17/95, festgestellt, daß der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt ist, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin, als sie sich zum Auswringen des Putzfetzens bückt, auf das Gesäß greift und sie unsittlich berührt. Der Beklagte setzt dadurch ein der sexuellen Sphäre zurechenbares Verhalten, welches geeignet ist, die Würde der Klägerin zu beeinträchtigen und das, wie die Reaktion der Klägerin zeigt, die sofort ihrer Mutter von diesem Vorfall berichtet und gemeinsam mit dieser ein klärendes Gespräch mit dem Beklagten sucht, für die Betroffene auch unerwünscht war. Daß das Verhalten des Arbeitgebers geeignet war, eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Klägerin zu schaffen, wird nach Ansicht des Gerichtes durch den Umstand belegt, daß die Klägerin

das Verhalten des Beklagten zum Anlaß nahm, ihre Arbeit beim Beklagten nicht mehr fortzusetzen.

Das Gericht bejahte den Anspruch auf Schadenersatz gemäß § 2a Abs. 7 GBG, da die sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgte.

Dieses Verfahren befindet sich derzeit im Berufungsstadium.

c) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat in seinem Urteil vom 16. Dezember 1994, 14 Cga 84/94 ausgesprochen, daß grundsätzlich auch bei sexueller Belästigung einer Arbeitnehmerin durch eine geistig behinderte und sogar unzurechnungsfähige Person ein gegen den Arbeitgeber gerichteter Schadenersatzanspruch gegeben sein kann. Aus dem Gesetz ist nicht ableitbar, daß Voraussetzung für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung die subjektive Vorwerfbarkeit des Verhaltens des Belästigers ist.

Der Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung verjährt gemäß § 10b GBG binnen sechs Monaten, sobald erkennbar ist, daß die pflichtwidrige Untätigkeit des Arbeitgebers, Abhilfe gegen die durch einen Dritten erfolgte sexuelle Belästigung zu schaffen, andauern und zum Schadenseintritt führen wird.

d) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien gelangte in seiner Entscheidung vom 7. Oktober 1994, 4 Cga 77/94, zu der Ansicht, daß der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt ist, wenn sich ein Arbeitnehmer an den Schreibtisch einer Arbeitnehmerin setzt, sie anschaut und dabei sagt, daß er heute Lust hätte, seine Frau zu betrügen. Diese sexuelle Belästigung stellt einen in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Kündigungsgrund dar, der die Interessen des Betriebes nachteilig berührt (§ 105 Abs. 3 Z 2 ArbVG).

e) Das Landesgericht Klagenfurt hat mit Urteil vom 6. September 1994, 33 Cga 264/93, festgestellt, daß der Tatbestand der sexuellen Belästigung ein Verhalten erfordert, das mit

der sexuellen Sphäre im Zusammenhang steht und für den Belästiger erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist. Nicht jedes Verhalten, das als auf die sexuelle Sphäre bezogen angesehen werden kann, ist schon als sexuelle Belästigung im Sinne des GBG anzusehen.

Herrscht am Arbeitsplatz der Klägerin ein entspanntes und lockeres Klima und beteiligt sich die Klägerin immer wieder an Scherzen oder macht sie selbst oftmals mehrdeutige Bemerkungen; provoziert sie weiters durch Tragen sehr kurzer Minikleider oder -röcke und durch Einnehmen weit gegrätschter Sitzpositionen seitens ihrer Kollegen Bemerkungen wie "daß der Slip beim Bücken erkennbar sei und man sie sogleich vernaschen könne", so ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung dann nicht erfüllt, wenn alle Anwesenden einschließlich der Klägerin diese Bemerkungen als Scherz auffassen und darüber lachen und die Klägerin zu keinem Zeitpunkt zu erkennen gibt, daß sie sich belästigt fühlt oder sich beim gemeinsamen Vorgesetzten beschwert.

f) Das Landesgericht Klagenfurt hat mit Urteil vom 12. April 1994, 35 Cga 245/93, ausgesprochen, daß nicht jedes der sexuellen Sphäre zuzurechnende Verhalten schon als sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu qualifizieren ist. Es muß sich vielmehr um ein die persönliche Würde beeinträchtigendes Verhalten handeln.

Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn sich das streitgegenständliche Verhalten (Davonlaufen der Klägerin zur Toilette, Nachlaufen und kurzfristiges Aufdrücken der Toilettentür durch den Beklagten) lediglich als eine Folge der lockeren Atmosphäre am Arbeitsplatz der Klägerin und der daraus entstandenen Späße darstellt, im Rahmen derer die Klägerin im Scherz einen Fußtritt gegen das Gesäß des Beklagten andeutet, dieser sich umdreht und mit der Hand ausholt, als ob er die Klägerin schlagen wolle, sie jedoch nicht berührt. Wenn sich die streitgegenständliche Handlung im Anschluß an diese Vorkommnisse zugetragen hat, so bildet sie mit diesen eine inhaltliche Einheit, zumal sich die

zwanglose Situation danach fortsetzt und die Klägerin in keiner Weise zum Ausruck bringt, daß sie sich sexuell belästigt fühlt.

g) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 25. Februar 1994, 25 Cga 461/93, einer Arbeitnehmerin Schadenersatz wegen sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber in der Höhe von ÖS 15.000,-- zugesprochen. Das deliktische Verhalten des Geschäftsführers des Arbeitgebers - einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung - wurde dem Arbeitgeber zugerechnet; der Geschäftsführer hatte die Arbeitnehmerin durch unsittliche Redensarten und körperliche Übergriffe belästigt und auf ihre Abwehr mit Beschimpfungen reagiert.

Nach Ansicht des Gerichtes ist sowohl der vorzeitige Austritt der Arbeitnehmerin als auch ihr erst nach dem Austritt aufgrund ihrer Schilderung der Vorgänge bei der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen gestellter Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, sowie ihr Anspruch auf Schadenersatz wegen sexueller Belästigung gerechtfertigt. Dies auch dann, wenn die Gesellschafter erst aufgrund dieses Antrages von diesen Übergriffen erfahren haben und der Geschäftsführer abberufen wurde.

h) Gemäß dem Zwischenurteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 28. Juni 1993, 10 Cga 224/93, bestätigt durch das Erkenntnis des Oberlandesgerichtes Wien vom 27. Juni 1994, 34 Ra 131/93, hat das Recht zum Austritt wegen andauernder Belästigung durch Mitarbeiter nicht zur Voraussetzung, daß die Belästigung sexueller Art sein muß. Es genügt jede Art von Belästigung, durch die die Persönlichkeit durch Worte oder Handlungen lächerlich gemacht oder herabgewürdigt wird.

Zwar erachtete das Gericht den Tatbestand der sexuellen Belästigung - im konkreten Fall durch körperliche Übergriffe, wie das Hochheben des Arbeitsmantels der Klägerin,

sowie durch unsittliche Redensarten und Beschimpfungen - durch einen Mitarbeiter der Klägerin für erfüllt, qualifizierte jedoch mit obiger Begründung die Frage, ob dem beklagten Arbeitgeber die sexuelle Belästigung hätte auffallen müssen, als rechtlich irrelevant. Wenn der Arbeitgeber trotz vorangehender Beschwerden und zweimaliger Hinweise durch die Mutter der Klägerin nicht fähig ist, Belästigungen seiner Arbeitnehmer hintanzuhalten, so ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt; dies umso mehr, wenn sich der Arbeitgeber selbst in den Personenkreis der einen Arbeitnehmer lächerlich machenden Personen einreiht.

### 4.2.5. Diskriminierung durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (§ 2 Abs. 2 GBG)

Der Oberste Gerichtshof hatte sich in seinem Beschluß vom 14. September 1994, 9 Ob A 801/94, erstmals ausführlich mit einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen und den daraus resultierenden Rechtsfolgen auseinanderzusetzen. Konkret hatte er das Lohngruppensystem eines Kollektivvertrages hinsichtlich einer Lohndiskriminierung weiblicher Hilfskräfte zu beurteilen. Der Kollektivvertrag sah nämlich zwei Dienstgruppen für Hilfskräfte vor, wobei das entscheidende Kriterium für die Einstufung in die höher entlohnte Dienstgruppe die körperliche Leistungsfähigkeit war.

Der Oberste Gerichtshof stellte fest, daß eine unmittelbare Frauendiskriminierung nicht vorliegt, da die im Kollektivvertrag verwendeten Einstufungskriterien nicht direkt an die Geschlechtszugehörigkeit anknüpften, insbesondere waren keine getrennten Lohngruppen für Männer und Frauen oder besondere Lohntafeln mit Frauenlöhnen vorgesehen. Er erblickte jedoch in der für "leichte Hilfstätigkeiten" verbleibenden Leichtlohngruppe eine mittelbare Diskriminierung der körperlichen weniger leistungsfähigen ArbeitnehmerInnen.

Zur näheren Begriffsbestimmung legte der Oberste Gerichtshof die EuGH-Judikatur zur mittelbaren Diskriminierung zugrunde, wonach eine solche im wesentlichen dann vorliegt, wenn der Un-

terscheidung zwar ein anderes Kriterium als das der Geschlechtszugehörigkeit zugrunde liegt, die diskriminierenden Folgen der Unterscheidung jedoch die Angehörigen eines Geschlechtes weitaus überwiegend treffen. Auf die Absicht des Diskriminierenden kommt es dabei nicht an.

Der Oberste Gerichtshof stellte fest, daß das für die Einstufung entscheidende Kriterium der körperlichen Leistungsfähigkeit ein solches ist, das verstärkt auf Männer zutrifft, während ein gleichwertiges Kriterium, das auf Eigenschaften abstellt, die eher Frauen besitzen (etwa Handgeschicklichkeit) zur Gänze fehlt. Die der Einteilung in Dienstgruppen zugrundeliegende Arbeitsbewertung führt somit aufgrund der mangelnden Ausgewogenheit der Beurteilungskriterien im Ergebnis zu einer Diskriminierung der Frauen, sodaß ein Verstoß gegen § 2 Abs. 2 GBG vorliegt.

Der Oberste Gerichtshof bewertete § 2 Abs. 2 GBG als Verbotsgesetz im Sinne des § 879 Abs. 1 ABGB und leitete daraus die Teilnichtigkeit der kollektivvertraglichen Lohngruppenregelung ab, sodaß das mittelbar frauendiskriminierend wirkende Einstufungskriterium der größeren körperlichen Leistungsfähigkeit und die daraus resultierende Leichtlohngruppe entfielen. Er gestand den betroffenen Hilfskräften einen Rechtsanspruch auf eine das GBG nicht verletzende Einstufung und Entlohnung zu und entschied, daß sie in die verbleibende - höher entlohnte - Lohngruppe einzustufen sind. Überdies können sie die Nachzahlung der noch nicht verjährten Entgeltdifferenz zwischen dem tatsächlich zugekommenem Entgelt und dem ihnen bei nicht diskriminierender Einstufung betriebsüblich gebührenden Entgelt begehren.

## 5. **Probleme bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes in der Praxis und legistische Verbesserungsmöglichkeiten**

Durch die Novellen 1990 und 1992 wurden durch die Ausweitung der Diskriminierungstatbestände, die Verschärfung der Rechtsfolgen und die Verbesserung der Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten wichtige rechtliche Voraussetzungen für die Gleichbe-

handlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben geschaffen, die auch in der Praxis genutzt wurden.

Dessen ungeachtet weist das Gleichbehandlungsgesetz - wie vor allem die Vollziehung des Gesetzes durch die Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsanwältin und die Gerichte zeigt - immer noch einige Schwachpunkte - sowohl in formell-rechtlicher als auch in materiell-rechtlicher Hinsicht - auf.

## 5.1. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Die Zunahme der von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnden Geschäftsfälle hat zu einer Reihe von Situationen im Verfahren vor der Kommission geführt, die vom Gesetzgeber der Stammfassung nicht in dieser Form vorhergesehen werden konnten. Es handelt sich hierbei nicht um Fragen grundlegender sozialpolitischer Bedeutung, sondern um bereits in der Gleichbehandlungskommission diskutierte Präzisierungen mit der Zielsetzung, Rechtsunsicherheiten zu beseitigen; über diese gesetzlich zu regelnden Fragen besteht unter den Mitgliedern der Kommission im Prinzip Einigkeit.

- Fahr- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen
  Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit dem Problem, daß Auskunftspersonen, die mit dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission aus eigenem Interesse nichts zu tun haben, für Fahrtkosten und etwaigen Aufenthalt selbst aufkommen müssen, schon öfters auseinandersetzen müssen. Mangels gesetzlicher Grundlage mußte diesen Personen der Kostenersatz verweigert werden, was sowohl für die betroffenen Personen als auch für sämtliche Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nicht zufriedenstellend war. Die gesetzliche Verankerung eines Fahrtkosten- und Aufenthaltskostenersatzes für Auskunftspersonen (nicht hingegen für am Verfahren Beteiligte) unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Ausmaß wie für Zeugen im gerichtlichen Verfahren erscheint daher notwendig.

- Vertraulichkeit der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission

  Im Hinblick auf den gesetzlichen Auftrag der Gleichbehandlungskommission zur Vermittlung und der Beteiligung der Interessenvertretungen an Vermittlung bzw. Schlichtung erscheint es sinnvoll, klarzustellen, daß die zur Vorbereitung einer Entscheidung bzw. zur Ausübung dieser Vermittlungstätigkeit notwendige Weitergabe auch personenbezogener Informationen durch Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nicht von der Amtsverschwiegenheit erfaßt wird. Auch weitere verfahrensrechtliche Fragen, wie unter anderem Ausschluß der Akteneinsicht sowie die Verschwiegenheitspflicht von Vertrauenspersonen, sollten gesetzlich geregelt werden.

- Festlegung des Zeitpunktes, in dem die Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen, die gemäß § 10b aufgrund eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission eintritt, aufgehoben wird

  Für die Wahrnehmung von gerichtlichen Schritten wäre klarzustellen, zu welchem Zeitpunkt die Fristenhemmung gemäß § 10b Gleichbehandlungsgesetz aufgehoben ist. Dies könnte sein
  - ab Aufforderung an den Arbeitgeber, die Diskriminierung zu beenden gemäß Beschluß der Gleichbehandlungskommission nach § 6 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz oder
  - nach Ablauf der Frist zur Stellungnahme des Arbeitgebers an die Gleichbehandlungskommission.

  In diesem Zusammenhang muß allerdings bemerkt werden, daß vom Instrument der Verbandsklage gemäß § 6 Abs. 2 durch die in der Gleichbehandlungskommission vertretenen Interessenvertretungen seit Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahre 1979 bis dato kein Gebrauch gemacht wurde.

5.2. Weiterer Regelungsbedarf aus der Sicht der Praxis

- Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

  durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Bestellung von RegionalanwältInnen als LeiterInnen der Regionalbüros.

Durch die Einrichtung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihrer Stellvertreterin in Wien ist eine Beratung und Unterstützung von Ungleichbehandlung betroffener Frauen nur für die Region Wien und Umland im erforderlichen Ausmaß sichergestellt. Ein entsprechendes Beratungs- und Unterstützungsangebot für die Frauen in den anderen Bundesländern kann durch eine einzige Beratungsstelle in Wien mit Zuständigkeit für ganz Österreich nicht sichergestellt werden. Insbesondere ist eine wirkungsvolle Beratung der betroffenen Frauen in der Regel erst durch persönliche Gespräche möglich.

- Klarstellung, daß eine sexuelle Belästigung durch einen Dritten (Kollege, Kunde) auch dann vorliegt, wenn dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin keine schuldhafte Unterlassung angemessener Abhilfe anzulasten ist.

  Die Gleichbehandlungskommission übt bereits derzeit die Praxis, auch in jenen Fällen eine sexuelle Belästigung durch einen Dritten festzustellen, wenn dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin keine schuldhafte Unterlassung anzulasten ist.

- Änderungen betreffend die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission
  insbesondere Vorsitzführung, Entsendung der Mitglieder, Gründe für eine Beendigung der Mitgliedschaft.

## B. ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ

Eine weitere Maßnahme zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben erfolgte durch eine Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, im Jahre 1992.

Bei der Festsetzung von Mindestentgelten im Rahmen von Mindestlohntarifen hat das Bundeseinigungsamt seit der mit 1. Jänner 1993 wirksam gewordenen Novelle auch auf das Entgeltniveau in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen.

Dadurch soll eine schrittweise Heranführung der Niedriglöhne in einigen Mindestlohntarifen - von denen v.a. Frauen erfaßt sind - an das durch Kollektivvertrag oder Gesetz (im öffentlichen Dienst) normativ geregelte Entlohnungsniveau in verwandten Branchen bewirkt werden.

Im betriebsverfassungsrechtlichen Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes wurden Bestimmungen aufgenommen, wonach Belegschaftsorgane nach dem Zahlenverhältnis der Geschlechter zusammengesetzt sein sollen und wonach bei der Erstellung der Wahlvorschläge auf eine angemessene Repräsentation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geachtet werden soll.

Weiters wurde die Möglichkeit eingeführt, durch Betriebsvereinbarungen innerbetriebliche Frauenförderpläne sowie Regelungen für ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten zu schaffen.

## C. BETRIEBSPENSIONSGESETZ

Das Gleichbehandlungsgebot des § 18 Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, das am 1. Juli 1990 in Kraft trat, wirkt im Bereich des **betrieblichen Pensionswesens** indirekt einer Schlechterstellung der Arbeitnehmerinnen entgegen. Gemäß dieser Bestimmung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen sowohl bei der Beteiligung am Pensionskassensystem als auch bei Einschränkung oder Widerruf von Rechten, die nach dem Betriebspensionsgesetz zustehen, nach ausgewogenen, willkürliche oder sachfremde Differenzierungen ausschließenden Grundsätzen zu behandeln. Verstöße gegen dieses Gleichbehandlungsgebot bewirken einen Angleichungsanspruch derjenigen ArbeitnehmerInnen, die in ihren Rechten geschmälert sind.

Bei der Genehmigung von Vertragsmustern für Pensionskassenzusagen in Betrieben ohne Betriebsrat hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales insbesondere auch auf die Einhaltung dieses Gleichbehandlungsgebotes Bedacht zu nehmen.

Berücksichtigung bei der Vertragsmustergenehmigung findet auch die Rechtsprechung des EuGH zur Anwendbarkeit von Art. 119 EG-Vertrag bei Betriebspensionen (vgl. insb. E. vom 17. Mai 1990, Rs C-262/88 (Barber) und E. vom 28. September 1994, Rs C-200/91 (Coloroll)), wonach ein geschlechtsspezifisches Pensionsalter in betrieblichen Pensionsplänen dem in Art. 119 EG-Vertrag festgelegten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit widerspricht. Die Vorgabe eines einheitlichen Pensionsalters gilt nach der Rechtsprechung des EuGH nicht für Pensionsleistungen aus Anwartschaften, die vor dem 17. Mai 1990 (Barber-Urteil) erworben wurden. Für Österreich ist in dieser Hinsicht jedoch nicht der 17. Mai 1990, sondern der Zeitpunkt des Inkrafttretens des EWR (1. Jänner 1994) relevant. Für Pensionsleistungen aus Anwartschaften, die zwischen dem 1. Jänner 1994 und dem Zeitpunkt allfälliger Angleichungsmaßnahmen im Pensionsplan erworben werden, müssen den benachteiligten Arbeitnehmern dieselben Vergünstigungen zukommen, wie sie den übrigen Arbeitnehmern zugute kommen. Für Pensionsleistungen aus Anwartschaften, die nach dem Zeitpunkt einer Angleichung im Pensionsplan erworben werden, läßt Art. 119 EG-Vertrag auch eine Angleichung des Pensionsalters der Frauen an ein höheres Pensionsalter der Männer zu.

## D. ANGESTELLTENGESETZ

Eine weitere Maßnahme zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern erfolgte durch die Novellierung der den **Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes** regelnden Bestimmung des § 1 Abs. 1 Angestelltengesetz im Jahre 1992 durch BGBl. Nr. 833.

Die alte Fassung des § 1 Abs. 1 Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, sah vor, daß Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, nur dann in den Geltungsbereich des Angestelltengesetzes fallen, wenn die Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens 1/5 des 4,3-fachen der durch

Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt. Da es sich beim Personenkreis, dessen Arbeitszeit unter der Mindestgrenze lag, hauptsächlich um Frauen handelte, bewirkte das Erfordernis dieser zeitlichen Mindestgrenze eine mittelbare Diskriminierung der Frauen.

Durch die Novellierung dieser Gesetzesbestimmung (BGBl. Nr. 833/1992) entfielen die zeitlichen Mindestgrenzen für die Anwendung des Angestelltengesetzes und somit die erwähnte Diskriminierung der Frauen.

## E. ELTERN-KARENZURLAUBSGESETZ

Die partnerschaftliche Teilung der elterlichen Rechte und Pflichten erfordert es, daß die Eltern frei entscheiden können, wie die Aufgabe der Kinderbetreuung und -erziehung zwischen ihnen aufgeteilt wird. Es durfte daher nicht länger als selbstverständlich angesehen werden, daß gerade die Frau nach der Geburt eines Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Durch das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, und die damit zusammenhängende Novelle des Mutterschutzgesetzes (in Kraft getreten mit 1. Jänner 1990), wurde es daher ermöglicht, daß der - damals bestehende - einjährige Karenzurlaub vom Vater des Kindes in Anspruch genommen oder zwischen den Eltern aufgeteilt wird, wobei jeder Teil mindestens drei Monate betragen muß. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz wurde aus dem Mutterschutzgesetz übernommen.

Die Schaffung eines Karenzurlaubes für Väter sollte auch helfen, Vorurteile gegenüber berufstätigen Frauen abzubauen. Dem Einwand, Frauen seien wegen ihrer Kinderbetreuungspflichten weniger flexible und einsetzbare Arbeitskräfte, wurde der Boden entzogen.

Auch die weiteren Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten nach der Geburt (Verlängerung des Anspruches auf Karenzurlaub auf zwei Jahre und Einführung einer Teilzeitbeschäftigung mit Teilkarenzgeld durch das Karenzurlaubserweite-

rungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990 sowie der Ausbau dieser Teilzeitbeschäftigung durch das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz, BGBl. Nr. 833/1992 zur Pensionsreform) wurden gleichermaßen für Männer und Frauen gesetzt und die Möglichkeit der Teilung der Kinderbetreuung berücksichtigt.

## F. GLEICHBEHANDLUNG NACH DEM EU-RECHT FÜR DEN BEREICH DES ARBEITSRECHTES

### I. ÜBERBLICK

Seit EWR-Beitritt mit 1. Jänner 1994 gilt für Österreich auch das Gleichbehandlungsrecht der EU.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bildet einen zentralen Bereich des EG-Rechts und wurde vor allem durch die dazu ergangene zahlreiche Judikatur des EuGH weiterentwickelt.

Rechtsgrundlage sind der EG-Vertrag selbst (Art. 119) sowie die dazu ergangenen fünf Richtlinien:

1. "Lohngleichheitsrichtlinie"
   Richtlinie des Rates 75/117/EWG vom 10. Februar 1995 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. Nr. L 45/19 vom 19. Februar 1995)
2. "Gleichbehandlungsrichtlinie"
   Richtlinie des Rates 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. Nr. L 39/40 vom 14. Februar 1976)
3. Richtlinie des Rates 79/7/EWG vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. Nr. L 6/24 vom 10. Jänner 1979)

4. Richtlinie des Rates 86/378/EWG vom 24. Juni 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. Nr. L 225/40 vom 12. August 1978)
5. Richtlinie des Rates 86/613/EWG vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz (ABl. Nr. L 359/56 vom 19. Dezember 1986)

In den Bereich des Arbeitsrechtes fallen die erste, zweite und vierte Richtlinie; die dritte und fünfte Richtlinie sind dem Bereich der sozialen Sicherheit zugehörig.

In Beratung stehen:

1. "Beweislastrichtlinie"
   Vorschlag der Kommission 88/C176/09 für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern vom 27. Mai 1988
2. "Elternurlaubsrichtlinie"
   Geänderter Vorschlag der Kommission 84/C 316/09 für eine Richtlinie des Rates über den Elternurlaub aus familiären Gründen
3. "Teilzeitrichtlinie"
   Vorschlag der Kommission 9601/90 S C 88 für eine Richtlinie des Rates zum Schutz der Teilzeitarbeitsverhältnisse und der befristeten Arbeit und zur Förderung der Beschäftigung
4. Vorschlagsentwurf der Kommission für eine Richtlinie der Rates zur Änderung der Richtlinie 86/378 EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

An unverbindlichen Rechtsakten zur Gleichbehandlung aufgrund Art. 119 EGV, die eine politische Zielsetzung verfolgen, sind hervorzuheben:

- Entschließung des Rates vom 12. Juli 1982 zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (ABl. Nr. C 186/3 vom 21. Juli 1982)
- Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. Nr. L 331/34 vom 19. Dezember 1984)
- Zweite Entschließung des Rates vom 24. Juli 1986 zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (86/C 203/02 vom 12. August 1986)
- Empfehlung der Kommission vom 24. November 1987 zur beruflichen Bildung der Frauen (87/567/EWG; ABl. Nr. L 342/35 vom 4. Dezember 1987)
- Entschließung des Rates vom 16. Dezember 1988 zur Wiedereingliederung und Späteingliederung von Frauen in das Berufsleben (88/C 333/01 vom 28. Dezember 1988)
- Entschließung des Rates vom 21. Mai 1991 zum dritten mittelfristigen Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, 1991 bis 1995 (91/C 142/01 vom 31. Mai 1991)
- Empfehlung der Kommission vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (92/131/EWG vom 24. Februar 1992)
- Empfehlung des Rates vom 31. Jänner 1992 zur Kinderbetreuung
- Memorandum der Kommission über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit Kom(94)/6 endg. vom 23. Juni 1994
- Entschließung des Rates vom 6. Dezember 1994 zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie der Europäische Union
- Entschließung des Rates vom 27. März 1995 betreffend die ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen am Entscheidungsprozeß

Weiters sieht das Arbeitsprogramm der Kommission den Entwurf eines vierten mittelfristigen Aktionsprogrammes für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, 1996 bis 2000, vor.

## II. **LOHNGLEICHHEIT**

### 1. **Artikel 119 EG-Vertrag**

Artikel 119 EGV sieht vor, daß jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden und beizubehalten hat. Damit wird für die Mitgliedstaaten eine konkrete, sich auf den Einzelfall auswirkende rechtliche Verpflichtung begründet.
Art. 119 EGV ist Grundlage für die ausführliche Judikatur des EuGH und wurde dadurch zu einem echten Gemeinschaftsgrundrecht weiterentwickelt.

#### 1.1. Unmittelbare Anwendung

Obwohl sich die Vorschrift ihrem Wortlaut nach nur an die Mitgliedstaaten wendet, wurde ihr durch die Judikatur des EuGH unmittelbare Wirkung zuerkannt. Das bedeutet, daß sie direkt auch im Verhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie zwischen den Kollektivvertragsparteien gilt. Somit kann sich der oder die einzelne unmittelbar auf Art. 119 EGV berufen, wenn er oder sie sich in seiner oder ihrer Beziehung zum Staat oder zum Arbeitgeber bzw. zur Arbeitgeberin hinsichtlich des Arbeitsentgelts für diskriminiert erachtet. ArbeitnehmerInnen können dies vor allen Dingen auch dann tun, wenn keine entsprechende nationale Rechtsvorschrift besteht. Obwohl Art. 119 EGV sowohl auf Fälle der mittelbaren (dazu siehe unten) wie auch der unmittelbaren Diskriminierung anzuwenden ist, ist die unmittelbare Anwendung der Bestimmung nach der Judikatur des EuGH nur auf Fälle der unmittelbaren, offenen Diskriminierung beschränkt.

#### 1.2. Entgelt

Als "Entgelt" definiert Art. 119 EGV "die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachlei-

stungen zahlt." Der EuGH ist dieser weiten Auslegung gefolgt. So ist als Entgelt u.a. auch die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung zu verstehen, nicht jedoch gesetzlich begründete Pensionsansprüche gegen Sozialversicherungsträger (siehe weiter unten die genaueren Ausführungen zu Pkt. IV).

### 1.3. Diskriminierung

Diskriminierung liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für gleiche Arbeit unterschiedlich hohes Entgelt erhalten. Nach Art. 119 EGV bedeutet Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes,

a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird und
b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

Bei der Bewertung der Schwere oder Belastung einer Arbeit muß lt. EuGH von einem Durchschnittswert ausgegangen werden, der aus Männer- und Frauenwerten gebildet wurde.
Als nicht diskriminierend wird eine Unterscheidung nach folgenden Kriterien betrachtet:
- Flexibilität (zeitlich und örtlich),
- Berufsausbildung,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit.

## 2. **Lohngleichheitsrichtlinie**

### 2.1. Gleichwertige Arbeit

Die Richtlinie 75/117/EWG weitet den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit auch auf gleichwertige Arbeit aus und präzisiert, daß ein System beruflicher Einstufung auf "für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien" beruhen muß.

Der EuGH hat dazu ausgeführt, daß die Bewertung der Schwere der Arbeit auf objektiver Grundlage vorzunehmen ist. Das System der Lohneinstufung darf nicht einseitig ausgerichtet sein

und ausschließlich auf Kriterien, die auf Eigenschaften abstellen, die Männer eher besitzen, wie die muskelmäßige Beanspruchung bei der Arbeit, abzielen. Um nicht diskriminierend zu sein, muß ein solches Entlohnungssystem einen Ausgleich durch Verwendung von Kriterien schaffen, die auf Eigenschaften abstellen, die eher Frauen besitzen wie z.B. Geschicklichkeit. Zur näheren Erläuterung des Begriffes "gleichwertige Arbeit" hat die Kommission ein Memorandum verfaßt (siehe Pt. 3.).

Weiters haben die Mitgliedsstaaten die notwendigen Vorschriften zu erlassen, daß ArbeitnehmerInnen, die sich hinsichtlich der Entgeltzahlung als diskriminiert erachten, ihre Rechte gerichtlich geltend machen können.

Mangelt es einem betrieblichen Entlohnungssystem völlig an Transparenz, obliegt es nach der Judikatur des EuGH dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nachzuweisen, daß keine Diskriminierung vorliegt (Rs 109188, Danfoss).

Im Verhältnis zu Art. 119 EGV hat die Lohngleichheitsrichtlinie geringe Bedeutung. Die überwiegende Anzahl der Urteile des EuGH zur Entgeltdiskriminierung ergehen zu Art. 119 EGV.

2.2. Mittelbare Diskriminierung

Unbestritten ist, daß die Lohngleichheitsrichtlinie mittelbare Diskriminierung erfaßt.

Nach ständiger Judikatur des EuGH liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor,
- wenn eine Regelung zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist,
- diese aber für eine Person eines Geschlechts wesentlich nachteiligere Wirkung entfaltet als für Personen des anderen Geschlechtes
- und wenn diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle beruhen,
- ohne daß eine sachliche Rechtfertigung vorliegt.

Die Judikatur des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung hat sich vor allem im Zusammenhang mit Fragen der Teilzeitarbeit entwickelt:

Werden TeilzeitarbeitnehmerInnen schlechter behandelt als VollzeitarbeitnehmerInnen, liegt eine Benachteiligung aufgrund des weiblichen Geschlechtes dann vor, wenn sich herausstellt, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz Frauen als Männer vollzeitbeschäftigt sind; wenn die schlechtere Behandlung also wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft.

Die wichtigsten Fälle, in denen mittelbare Diskriminierungen von TeilzeitarbeitnehmerInnen aufgrund des Geschlechtes festgestellt wurden, bezogen sich auf folgende Maßnahmen:

- unterschiedlicher Stundenlohn für Teil- und Vollzeitarbeitskräfte,
- Ausschluß der TeilzeitarbeitnehmerInnen von der betrieblichen Altersversorgung,
- Ansprüche teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder für ganztägige Schulungsveranstaltungen.

## 3. **Nicht verbindliche Rechtsakte**

Im Rahmen des dritten mittelfristigen Aktionsprogrammes für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1991-1995) wurde das "Memorandum der Kommission über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" verfaßt. Es enthält eine ausführliche Darstellung der EUGH-Judikatur zu gleichwertiger Arbeit, Einstufung und Bewertung von Arbeitsplätzen, Diskriminierung und zum Entgeltsbegriff. Das dritte Aktionsprogramm richtet sich auch an die Sozialpartner, die insbesondere bei Tarifverhandlungen auf Lohngleichheit hinwirken sollen.

## 4. **Derzeit in Beratung stehende Richtlinien**

### 4.1. <u>"Beweislastrichtlinie"</u>

Ein am bisherigen Widerstand eines Mitgliedsstaates gescheiterter Richtlinienvorschlag zur Beweislast im Bereich des

gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern strebt eine Beweislastregelung in folgender Form an: jene Partei, die die Diskriminierung behauptet, muß die erfolgte Diskriminierung glaubhaft machen; die diskriminierende Partei muß den Beweis erbringen, daß die Ungleichbehandlung nicht aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.

Zu diesem Richtlinienvorschlag wurde im Juli 1995 im Rahmen des Sozialprotokolls die Anhörung der Sozialpartner eingeleitet.

### 4.2. "Teilzeitrichtlinie"

Der Richtlinienvorschlag zum Schutz der Teilzeitarbeitsverhältnisse und der befristeten Arbeit und zur Förderung der Beschäftigung soll eine Gleichbehandlungspflicht gegenüber VollzeitarbeitnehmerInnen im Bereich des Arbeitsverhältnisses (ausgenommen Sozialversicherung) für befristet- und teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen verankern. Er scheiterte im Rat am Widerstand eines Mitgliedstaates (GB) und wurde dem Verfahren nach dem Protokoll Nr. 14 über die Sozialpolitik zum Vertrag über die Europäische Union zugeleitet. Dieses Verfahren kann zur Annahme einer Richtlinie durch 14 Mitgliedsstaaten (ohne das Vereinigte Königreich) führen.

Die erste Befragung der Sozialpartner wurde im September 1995 durch die Kommission eingeleitet.

## 5. **Umsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit in das österreichische Arbeitsrecht**

Da strittig war, ob das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben i.d.F. BGBl Nr. 410/1990
- Fälle der mittelbaren Diskriminierung abdeckte und
- zur Leistung gleichen Entgelts auch für gleichwertige Arbeit verpflichtete,

ergab sich die Notwendigkeit einer Klarstellung. Durch Art. V des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes zur Pensionsreform (BGBl. Nr. 833/1992), das am 1.1.1993 in Kraft trat, wurden diese Rechtsunsicherheiten durch die ausdrückliche Aufnahme

der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" (§ 2 Abs. 1) und der "gleichwertigen Arbeit" (§ 2 Abs. 2) in das Gleichbehandlungsgebot beseitigt.

Das Gesetz selbst enthält keine Definition der "mittelbaren Diskriminierung". In den Erläuterungen wird dazu ausgeführt, daß mangels einer rechtlich verbindlichen Begriffsbestimmung das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung nach der Judikatur des EuGH zu beurteilen sein wird. Dies ergibt sich allerdings bereits aus Art. 6 EWR-Abkommen, wonach die von der EG erlassenen Rechtsakte im Einklang mit den Entscheidungen des EuGH auszulegen sind, die vor dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des EWR-Abkommens (= 2. Mai 1992) erlassen wurden. Als Mitglied hat Österreich jedenfalls die Judikatur des EuGH zu beachten.

Durch die Neufassung des § 2 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes wurde weiters eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung vorgenommen, indem der Anwendungsbereich auf generelle betriebliche Einstufungsregelungen ausgedehnt wurde, die keine Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag) sind. Damit wurde dem Wortlaut des Art. 1 der Lohngleichheitsrichtlinie entsprochen, der sich auf "Systeme beruflicher Einstufung zur Festsetzung des Entgelts" bezieht.

Wie bereits erwähnt, wurde auch der Begriff der "gleichwertigen Arbeit" in den Gesetzestext aufgenommen. Die Formulierung entspricht ebenfalls Art. 1 der Richtlinie. In den Erläuterungen wird ausgeführt, daß sich das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, daß die Überprüfung von Kollektivverträgen auf die Angemessenheit (Gleichwertigkeit) ihrer Einstufungskriterien im Hinblick auf das in Österreich bestehende Prinzip der Kollektivvertragsautonomie nicht in einem Normprüfungsverfahren mit genereller Wirkung erfolgen kann, sondern nur im Einzelfall zwischen den Parteien eines Rechtsstreites.

Eine weitere Maßnahme zur EU-konformen Gestaltung des Gleichbehandlungsgesetzes war die Schaffung einer individualrechtlichen Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere durch Anrufung des Gerichtes oder der Gleichbehandlungskommission erfolgte. Dies geht über den allgemeinen Kündigungsschutz des § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i ArbVG insofern hinaus, als sie auch Arbeitsverhältnisse in Betrieben mit weniger als fünf ArbeitnehmerInnen schützt.

Durch diese Änderungen ist die österreichische Rechtslage dem Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, wie er sich in Art. 119 EWG-V und der Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG darstellt, entsprechend gestaltet.

## III. **GLEICHBEHANDLUNG BEI DEN SONSTIGEN ARBEITSBEDINGUNGEN RL 76/207/EWG**

### 1. **Richtlinie 76/207**

Die Richtlinie 76/207/EWG dient der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit (gesetzliche Sozialversicherung) wird durch die Richtlinien 79/7 EWG und 86/613 verwirklicht.
Interessant ist eine deutsche Vorlage zur Vorabentscheidung an den EuGH zum Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung, Rechtssache Nolte, C-317/93. Gefragt wird,

- ob bei Nicht-Einbeziehung von geringfügig Beschäftigten in die gesetzliche Sozialversicherung mittelbare Diskriminierung vorliegt, die gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie Soziale Sicherheit (RL 79/7 EWG) verstößt und

- ob dann die Anwartschaft für den Leistungsbezug auch ohne Pflichtbeitragszeiten erfüllt sein kann, sofern entsprechende Erwerbszeiten als geringfügig Beschäftigte vorliegen.

Die Kommission schlägt dem EuGH vor, beide Fragen für den Fall zu bejahen, daß das nationale Gericht befindet, daß keine objektiven Gründe für die Ungleichbehandlung vorliegen.
Im Urteil des EuGH vom 14.12.1995 wurde erkannt, daß die Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung an sich keine Diskriminierung darstellt.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.

Nach Ansicht des EuGH liegt mittelbare Diskriminierung vor, wenn eine formal gleiche Behandlung aufgrund der angewandten Kriterien zu materiellen Ungleichheiten führt. Das ist insbesondere der Fall, wenn Frauen benachteiligt werden.

Dabei wird die Auswirkung einer augenscheinlich gleichen Behandlung bei der Beschäftigung analysiert. Die Frage, ob die Diskriminierung gewollt ist, bleibt außer Betracht.

Bei den Bedingungen des Zugangs - einschließlich der Auswahlkriterien - zur Beschäftigung oder zu den Arbeitsplätzen darf keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen, und zwar unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig. Das Diskriminierungsverbot bezieht sich auf alle Stufen der beruflichen Rangordnung.

In Bezug auf den Zugang zu allen Arten und Stufen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung muß auf allen Stufen der Zugang zu gleichen Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen. Die bestimmten privaten Bildungseinrichtungen gewährte Autonomie bleibt jedoch unberührt.

Weiters sind Männern und Frauen dieselben Arbeits- und Entlassungsbedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu gewähren.

In diesen Bereichen müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, daß die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Kollektiv oder Einzelarbeitsverträgen sowie Betriebsvereinbarungen abgeändert werden.

Nicht nur die Gesetzestexte, sondern auch ihre Anwendung müssen mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung übereinstimmen. Daher schreibt die Richtlinie die Schaffung eines positiven Rechts vor, das Diskriminierungen untersagt und der betroffenen Person die Möglichkeit einräumt, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen.

Bestimmte berufliche Tätigkeiten können vom in der Richtlinie verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung ausgeschlossen werden: Nach Art. 2 Abs. 2 können die Mitgliedstaaten solche beruflichen Tätigkeiten und die dazu erforderliche Ausbildung ausschließen, für die das Geschlecht aufgrund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine "unabdingbare Voraussetzung" darstellt; d.h. daß eine bestimmte Tätigkeit aus objektiven Gründen nur von Personen eines bestimmten Geschlechts ausgeübt werden kann.

Auch Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft werden von der Richtlinie nicht ausgeschlossen.

Diese Ausnahmen müssen jedoch streng ausgelegt werden.

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen (positive Diskriminierungen) verstoßen nicht gegen die Richtlinie.

## 2. **Rechtsprechung des EuGH**

### 2.1. Zugang zur (Beendigung der) Beschäftigung - Schadenersatz

In Fall Marshall I entschied der EuGH, daß eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt, wenn eine Frau nur deshalb gekündigt wird, weil sie das gesetzliche Pensionsalter erreicht oder überschritten hat. (Rs 152/84, Marschall I).

In diesem Urteil hat der Gerichtshof den Art. 5 der RL (Nichtdiskriminierung bei Arbeits- einschließlich Entlassungsbedingungen) aufgrund seiner hinreichenden Bestimmtheit und Unbedingtheit unmittelbare Wirkung in Beziehung des einzelnen gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Behörde zuerkannt.

Zur Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung stellte der EuGH in zwei Urteilen folgendes fest:

Die Richtlinie verpflichtet den Arbeitgeber nicht zum Abschluß mit der diskriminierten Bewerberin oder dem diskriminierten Bewerber.

Es bleibt den Mitgliedstaaten überlassen, die Sanktionen für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot festzulegen.

Setzt ein Mitgliedstaat als Rechtsfolge die Gewährung einer Entschädigung fest, so muß diese jedenfalls so hoch sein, daß eine abschreckende Wirkung gewährleistet ist.

Sie muß in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadenersatz, wie etwa die bloße Erstattung von Bewerbungskosten hinausgehen. (Rs 14/83 und 79/83, Urteile vom 10. April 1984).

In der Rs 14/83 bewarb sich eine Diplom-Kauffrau auf eine Anzeige hin bei einer Handelsfirma und erhielt die schriftliche Mitteilung, daß die Firma für entsprechende Positionen ausschließlich Männer einstelle. Nach den anzuwendenden deutschen Rechtsvorschriften hätten der Arbeitnehmerin umgerechnet 16 Schilling als Schadenersatz zugestanden (Porto-Kosten).

Die Rs 79/83 betraf die geschlechtsspezifisch motivierte Ablehnung der Bewerbungen zweier Frauen, die sich um Sozialarbeiterstellen in einer Strafvollzugsanstalt beworben hatten.

Aufgrund des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes hat die Stellenwerberin oder der Stellenwerber bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Anspruch auf Schadenersatz von bis zu zwei Monatsentgelten. Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt ist das Entgelt, das die Bewerberin oder der Bewerber in den ersten zwei Monaten ab Stellenantritt hätte erzielen können (§ 2a Abs. 2 GBG).

In der Rechtssache Marshall II (Rs 271/91) hat der EuGH weiter ausgeführt, daß unter den durch eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Schaden auch die Zuerkennung von Zinsen vom Tag der Diskriminierung bis zum Tag der Zahlung der Entschädigung fällt.

Die Festlegung einer Obergrenze für den Schadenersatzanspruch in nationalen Vorschriften stellt keine ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinie dar.

Aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes ist bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gerichtliche Anfechtung der Kündigung oder Entlassung möglich.

2.2. Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot

Im Fall einer nordirischen Frau, die nicht zum bewaffneten Polizeidienst zugelassen wurde, hatte sich der EuGH mit der Frage auseinanderzusetzen, für welche Tätigkeiten das Geschlecht eine unabdingbare Voraussetzung darstellt oder Schutzvorschriften greifen können. (Rs 22/84, Johnston)

Er kam zu dem Ergebnis, daß der in Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie verankerte Schutzgedanke eng auszulegen ist und nur solche Gefahren umfaßt, die Frauen als solche in besonderer Weise treffen und nicht Tätigkeiten, deren Ausübung für jedermann gefährlich ist. Ein grundsätzliches Verbot für Frauen Schuß-

waffen zu tragen, fällt nicht unter die Schutzbestimmung und ist daher gleichheitswidrig.

2.3. Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - Schwangerschaft

Zur Gleichbehandlung unter dem Aspekt der Schwangerschaft/Mutterschaft erkannte der EuGH in folgenden Fällen:

In einem Vorabentscheidungsverfahren (Rs 184/83, Hofmann) hatte der EuGH zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wenn ein bezahlter Karenzurlaub nach Geburt eines Kindes ausschließlich Müttern, nicht jedoch Vätern zusteht. Der EuGH entschied, daß die Gleichbehandlungsrichtlinie nicht darauf abzielt, Fragen zu regeln, die sich im Zusammenhang mit der Organisation der Familie ergeben oder die Aufgabenverteilung zwischen den Eltern regeln.

Der Mutterschaftskarenzurlaub fällt unter Art. 2 Abs. 3 der RL (Schutzvorschriften für Frauen rechtfertigen Ungleichbehandlung), da es einerseits um den Schutz der körperlichen Verfassung der Frau nach der Entbindung, andererseits um den Schutz der Beziehung zwischen Mutter und Kind geht.

In einer weiteren Entscheidung (Rs 177/88, Dekker) erkannte der EuGH, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, wenn es der Arbeitgeber ablehnt, mit einer von ihm für geeignet befundenen Bewerberin ein Arbeitsverhältnis abzuschließen, nur weil sie schwanger ist und er dadurch finanzielle Nachteile befürchtete.

Die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft kommt nur Frauen gegenüber in Betracht und stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, unabhängig davon, ob sich nur Frauen oder auch Männer um die Stelle bewerben.

Ein mit einer schwangeren Arbeitnehmerin auf unbestimmte Zeit abgeschlossener, zur Nachtarbeit verpflichtender Arbeitsvertrag, der in beidseitiger Unkenntnis der Schwangerschaft geschlossen wurde, kann nicht nach nationalem Recht wegen Ver-

stoßes gegen das mutterschutzrechtliche Nachtarbeitsverbot für nichtig erklärt oder vom Arbeitgeber aufgrund eines Irrtums über die wesentlichen Eigenschaften der Arbeitnehmerin bei Vertragsabschluß angefochten werden. (Rs 421/92, Habermann).

Die RL 76/207 schließt weiters die Entlassung einer Arbeitnehmerin aus, die auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde, um zunächst eine andere Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubes zu vertreten, und diese Vertretung nicht gewährleisten kann, weil sie selbst kurz nach ihrer Einstellung schwanger wird.(Rs 32/92, Carole Louise Webb).

Der EuGH führt aus:
"Der Zustand der Schwangerschaft ist nicht mit einem krankhaften Zustand und erst recht nicht mit der mangelnden Verfügbarkeit aus nicht medizinischen Gründen und damit mit Umständen vergleichbar, die die Entlassung der Frau begründen könnten, ohne daß diese Entlassung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellte."

Die Entlassung einer schwangeren Frau, die für unbestimmte Zeit eingestellt wurde, kann nicht mit ihrer Unfähigkeit begründet werden, eine der wesentlichen Voraussetzungen des Dienstvertrages zu erfüllen. Die Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen ist für die ArbeitgeberInnen zwangsläufig eine wesentliche Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung des Dienstvertrages.

Der vom Gemeinschaftsrecht gewährleistete Schutz für die Frau während der Schwangerschaft und nach der Entbindung kann nicht von der Frage abhängen, ob die Anwesenheit der Betroffenen in dem ihrer Mutterschaft entsprechenden Zeitraum für das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens, in dem sie beschäftigt ist, unerläßlich ist.

In diesem Urteil verweist der EuGH auf die RL 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, wo ein besonderer Schutz für die Frau vorgesehen ist, indem der Gemein-

schaftsgesetzgeber das Verbot der Kündigung während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes verfügt hat.

In einer früheren Entscheidung erklärte der EuGH, daß die Entlassung einer Arbeitnehmerin aufgrund wiederholter Fehlzeiten wegen Krankheit, die nicht durch Schwangerschaft oder Entbindung verursacht ist, keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, sofern auch Männer unter diesen Umständen entlassen werden. (Rs 179/89).

Bei Krankheiten, die erst nach dem Mutterschaftsurlaub auftreten, besteht kein Anlaß, zwischen durch Schwangerschaft oder Entbindung verursachten Krankheiten und anderen Krankheiten zu unterscheiden.

## 2.4. Frauennachtarbeit

In der Rechtssache Stöckel erkannte der EuGH (Rs 345/89), daß ein grundsätzliches Frauennachtarbeitsverbot gleichheitswidrig ist, wenn kein entsprechendes Verbot für Männer besteht.

Das österreichische Gesetz über die Nachtarbeit der Frauen (BGBl. Nr. 237/1979) verbietet grundsätzlich, Frauen während der Nacht zu beschäftigen und widerspricht somit EG-Recht in der Auslegung durch die EuGH-Judikatur.

Um das österreichische Frauennachtarbeitsverbot aufrechterhalten zu können, wurde in der Beitrittsakte daher verankert, daß Art. 5 der RL 76/207 bis zum Jahr 2001 nicht für die Republik Österreich hinsichtlich der Nachtarbeit von Frauen gilt. Bis zum 31. Dezember 1997 überprüft der Rat nach Erhalt eines Berichts der Kommission über die Entwicklung der sozialen und rechtlichen Lage die Ergebnisse dieser Ausnahmeregelung unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gemeinschaftsrechts.

Österreich hat somit bis zum Jahr 2001 Zeit, eine EG-konforme Regelung der Nachtarbeit zu treffen, wobei Ende 1997 der EU zu berichten ist, wieweit der Rechtsanpassungsprozeß gediehen ist.

Begründet wurde der Ausnahmewunsch damit, daß
- Österreich an das ILO-Übereinkommen Nr. 89 über die Nachtarbeit der Frauen im Gewerbe gebunden ist, das aufgrund der zehnjährigen Kündigungsfrist erst im Jahr 2001 gekündigt werden kann,
- der österreichische Verfassungsgerichtshof zuletzt in einem Erkenntnis aus dem Jahr 1992 das grundsätzliche Nachtarbeitsverbot für Frauen als dem verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz entsprechend anerkannt hat und
- wegen des hohen Stellenwerts des Arbeitnehmerschutzes in der österreichischen Sozialpolitik die Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbotes ohne entsprechende Begleitmaßnahmen undenkbar ist. Der Gesetzwerdungsprozeß unter Einbeziehung der Sozialpartner könnte längere Zeit in Anspruch nehmen.

## 2.5. Zugang zu Beschäftigung und beruflichem Aufstieg: Verbot der positiven Diskriminierung in Form einer Quotenautomatik

Im Fall Kalanke, der seit 1993 anhängig ist, (Rs 450/93) entschied der EuGH im Oktober 1995, daß eine Quotenregelung, die im Falle einer Beförderung bei gleicher Qualifikation und Unterrepräsentation Frauen automatisch absolut und unbedingt bevorzugt, Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG widerspricht.

Artikel 2 Absatz 4 der RL erlaubt Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen beeinträchtigen. Laut EuGH ist dies eng auszulegen. Zulässig sind danach lediglich Maßnahmen, die Frauen spezifisch begünstigen und darauf ausgerichtet sind, deren Fähigkeit zu verbessern, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie die Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen. Ein absoluter und unbedingter Vorrang von Frauen bei Ernennungen und Beförderungen geht darüber hinaus und stellt eine nach Artikel 2 Absatz 1 der RL verbotene Diskriminierung der Männer nach dem Geschlecht dar.

Ein österreichischer Anpassungsbedarf könnte sich allenfalls für das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und Gleichbehandlungsgesetz der Länder ergeben. Die Quotenregelung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes könnte jedoch insofern zulässig sein, als sie flexibler ist als die vom EuGH geprüften Bestimmungen, da sie auf die Frauenförderungspläne verweist. Die Frauenförderungspläne der einzelnen Ressorts legen fest, in welcher Zeit und mit welcher Intensität die Zielquote von 40 % erreicht werden soll.

## 3. **Unverbindliche Rechtsakte**

3.1. In einer 1982 angenommenen Empfehlung des Rates zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (**84/635**) empfiehlt der Rat den Mitgliedstaaten, "eine Politik positiver Maßnahmen" anzunehmen, um die faktischen Ungleichheiten, mit denen die Frauen im Berufsleben konfrontiert sind, zu beseitigen. Die positiven Maßnahmen der Mitgliedstaaten sollen vor allem folgende Aspekte einschließen:

- Information der Öffentlichkeit über die Notwendigkeit, die Chancengleichheit der Frau im Berufsleben zu fördern,
- Diversifizierung der Berufswahl und bessere Entsprechung der Berufswahl oder Förderung flankierender Maßnahmen, die beispielsweise auf eine bessere Rollenverteilung in Beruf und Gesellschaft hinwirken.

3.2. Empfehlung der Kommission zur beruflichen Bildung der Frauen (87/567/EWG)

Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, eine "Politik zur Förderung der Teilnahme junger und erwachsener Frauen an Bildungsmaßnahmen", vor allem zur Ausbildung in zukunftsträchtigen Berufen, einzuschlagen und gezielte Maßnahmen zu entwickeln, die insbesondere die Ausbildung in Berufen vermitteln, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

### 3.3. Drittes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chanchengleichheit (1991-1995) von November 1990 für Frauen und Männer

Durch dieses Aktionsprogramm wird die Einbindung der Politik der Chancengleichheit in die übrige Wirtschafts- und Sozialpolitik angestrebt.

Dabei werden drei vorrangige Aktionslinien festgesetzt:
- Anwendung und Entwicklung des rechtlichen Rahmens zur Gleichbehandlung
- Förderung der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, etwa durch spezielle Bildungs- und Frauenförderungsmaßnahmen
- Verbesserung der Stellung der Frauen durch intensive Öffentlichkeitsarbeit und Meinungsbildung

### 3.4. Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (92/131/EWG) und Verhaltenskodex

Die Empfehlung ruft die Mitgliedstaaten auf, mit konkreten Maßnahmen das Bewußtsein am Arbeitsplatz dafür zu schärfen, daß Verhalten sexueller Natur oder sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beeinträchtigt, unannehmbar ist und unter Umständen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen kann.

Zweck des Verhaltenskodexes ist es, ArbeitgeberInnen, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen praktische Leitlinien zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu geben und sicherzustellen, daß gegebenenfalls auf angemessene Verfahren zur Bewältigung des Problems zurückgegriffen werden kann.

Die Empfehlung hat durch die Bestimmungen über sexuelle Belästigung als gesellschaftspolitische Diskriminierung in das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (§ 2 Abs. 1a u. 1b) Eingang gefunden.

### 3.5. Empfehlung des Rates zur Kinderbetreuung vom 31. Jänner 1992

Den Mitgliedstaaten werden Maßnahmen empfohlen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen, familiären und erzieherischen Pflichten im Hinblick auf die Kinderbetreuung miteinander in Einklang zu bringen:

- Bereitstellung verschiedenster Form der Kinderbetreuung,
- Sonderurlaub für erwerbstätige Eltern,
- Gestaltung der Arbeit, sodaß sie den Bedürfnissen erwerbstätiger Eltern entspricht,
- Teilung der Verpflichtungen zwischen Männern und Frauen.

### 3.6. Entschließung des Rates zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie der Europäischen Union vom 6. Dezember 1994

Diese Entschließung zielt - vor allem im Rahmen der Umsetzung des Weißbuches "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" - auf folgende seitens der Mitgliedstaaten zu setzende Maßnahmen ab:

- Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeit und Förderung der (freiwilligen) Teilzeitarbeit,
- Verbesserung der Systeme zur Qualifizierung, zur Unternehmensgründung und -übernahme im Sinne der Gleichstellung,
- bessere Integration der Frauenpolitik in die Wirtschafts-, Finanz-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, frauenspezifische Programme.

Diese Ziele sollen in das 4. mittelfristige Aktionsprogramm 1996 bis 2000 der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern Eingang finden.

Das Engagement der Sozialpartner für Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Einbeziehung der Frauen in betriebliche Aus- und Weiterbildung, Lohngleichheit, Schutz der Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz, Vertretung von Frauen in Entscheidungsgremien soll gefördert werden.

### 3.7. Entschließung des Rates über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß vom 27. März 1995

Durch diese Entschließung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert:

- die ausgewogene Mitwirkung zu fördern und dieses Ziel in das Regierungsprogramm aufzunehmen
- die Mitwirkung der Frauen im politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich zahlenmäßig zu erfassen
- diese Zahlen zu veröffentlichen
- die Tätigkeiten der Nicht-Regierungsorganisationen zu unterstützen
- die wissenschaftliche Forschung im Bereich der Mitwirkung der Frauen zu unterstützen
- die Sensibilisierungskampagnen durchzuführen und zu fördern
- Spezifische Maßnahmen zu entwickeln und die Förderung der Mitwirkung der Frauen und Männer am Entscheidungsprozeß im politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich zu begünstigen.

## 4. **Derzeit in Beratung stehende Richtlinien**

### 4.1. "Elternurlaubsrichtlinie"

Der Vorschlag sieht zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Frau und Mann einen Elternurlaub sowie einen Urlaub aus familiären Gründen (Pflegefreistellung) vor.

Das Problem von Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben findet in der EU immer mehr Aufmerksamkeit. Alle (alten) 12 Mitgliedstaaten haben bereits Maßnahmen ergriffen, um ArbeitnehmerInnen verschiedene Urlaubsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung einzuräumen. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben einen Anspruch auf Elternurlaub bereits gesetzlich verankert. In praktisch allen Mitgliedstaaten gibt es darüber hinaus Vereinbarungen auf Sozialpartnerebene.

1995 wurde im Rahmen des Sozialprotokolls eine Befassung der Sozialpartner durchgeführt, welchen Inhalt eine rechtliche Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben soll.

Die europäischen Sozialpartner haben am 14. Dezember 1995 eine Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub geschlossen und diese der Kommission mit Antrag auf Umsetzung durch Beschluß des Rates übermittelt.

Diese Vereinbarung enthält

- Mindestregelungen, um Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern:
  Alle ArbeitnehmerInnen mit Arbeitsverhältnis, Frauen und Männer, haben ein individuelles und grundsätzlich nicht übertragbares Recht auf Elternurlaub aus Anlaß der Geburt oder Adoption eines Kindes. Die Mindestdauer ist 3 Monate.
- Aufzählung mehrerer Bedingungen, die von den Mitgliedstaaten festgelegt werden können (wie Teilzeiturlaub, Elternurlaub in Teilen, Wartezeit, Bekanntgabefrist, betriebsbedingtes Aussetzen des Rechts auf Elternurlaub, Kündigungsschutz, Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz, Wahrung erworbener Ansprüche aus Sozialer Sicherheit).
- Freistellungsanspruch aus wichtigen familiären Gründen bei Krankheit oder Unfällen eines Angehörigen, wenn die Anwesenheit der ArbeitnehmerInnen notwendig ist.

4.2. "Beweislastrichtlinie"

siehe Pkt. II.4.1.

4.3. "Teilzeitrichtlinie"

Zu nennen ist in diesem Zusammenhang auch der Richtlinienvorschlag zum Schutz der Teilzeitarbeitsverhältnisse und der befristeten Arbeitsverhältnisse, durch den u.a. ein Benachteiligungsverbot für befristet- und teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen verankert werden soll (siehe Pkt. II.4.2.).

## 5. **Umsetzung der Gleichbehandlung in das österreichische Recht**

Eine Angleichung der österreichischen Rechtslage an das EG-Recht auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Mann und Frau erfolgte in wesentlichen Bereichen durch die im Juli 1990 in Kraft getretene Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990. Sie brachte eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Phänomene des Arbeitsverhältnisses, insbesondere auf die Begründung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auf den beruflichen Aufstieg.

Eine vollkommene EU-Konformität wurde mit der am 1. Jänner 1993 in Kraft getretenen Novelle (Art. V des BGBl. Nr. 833/1992) erzielt. Dies erfolgte vor allem durch folgende Maßnahmen:

- Aufnahme der mittelbaren Diskriminierung in den Gesetzestext
- Aufnahme des Begriffes der gleichwertigen Arbeit in das Gleichbehandlungsgebot
- Ausdehnung der Schadenersatzregelung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses entsprechend der EuGH-Judikatur,
- Aushangpflicht.

### 5.1. Sexuelle Belästigung

Durch die Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand samt Schadenersatzregelung in das Gleichbehandlungsgesetz wird die Empfehlung der EG-Kommission vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz großteils in die österreichische Rechtsordnung übernommen.

### 5.2. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Da die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU sowohl auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse wie auch für öffentliche Dienstverhältnisse anzuwenden sind, mußte für den Bereich des öffentlichen Dienstes ebenfalls eine entsprechende gesetzliche Maßnahme getroffen werden. Diese erfolgte - für den Bereich des Bundes - durch die Schaffung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993.

## 5.3. Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Unter der Berücksichtigung der EuGH-Judikatur zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch Benachteiligung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten wurden jene Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als acht Stunden beträgt, in den Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes und des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes einbezogen. Ebenso wurde der Anwendungsbereich des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes auf Hausgehilfen, die nicht mehr als zwanzig Stunden pro Woche beschäftigt sind, ausgedehnt. Zuvor galten nämlich für diese Arbeitsverhältnisse die ungünstigeren Regelungen des ABGB bzw. der GewO 1859 mit Schlechterstellung bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder aus wichtigen, in der Person gelegenen Gründen und ohne Abfertigungsanspruch.

Eine unterschiedliche Regelung wurde jedoch für Kündigungsfristen und -termine im Angestelltengesetz und Gutsangestelltengesetz beibehalten. Hier ist für die Anwendung der längeren Kündigungsfristen weiterhin eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens acht Stunden Voraussetzung. Ob diese Differenzierung mit dem EG-Recht im Sinne der EuGH-Judikatur vereinbar ist, erscheint fraglich. Es wird abzuwarten sein, in welcher Form der Richtlinienvorschlag betreffend befristete und Teilzeitarbeit verwirklicht wird.

Ebenso wird zu prüfen sein, ob in den anderen Gesetzen enthaltene Differenzierungen nach dem Ausmaß der Arbeitszeit sachlich gerechtfertigt sind. Solche unterschiedlichen Behandlungen gibt es im Journalistengesetz, Schauspielergesetz, Rundfunkgesetz, Privat-Kraftwagenfahrergesetz und im ABGB.

Der Rechtsprechung des EuGH wurde auch durch eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes Rechnung getragen, indem ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gesetzlich verankert wurde, das sich sowohl an ArbeitgeberInnen als auch an die Kollektivvertragsparteien richtet.

## IV. GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN BEI DEN BETRIEBLICHEN SYSTEMEN DER SOZIALEN SICHERHEIT

### 1. Richtlinie 86/378 EWG

Die Richtlinie 86/378/EWG erweitert den Gleichbehandlungsgrundsatz auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit. Erfaßt sind jene betrieblichen Systeme, die Schutz gegen Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie Arbeitslosigkeit (Art. 4) bieten.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes betreffend den Anwendungsbereich sowie den Zugang zum Versicherungssystem, die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge sowie die Berechnung der Leistungen (Art. 5).

Art. 6 zählt jene Bestimmungen auf, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen. Dazu zählt u.a. auch eine unterschiedliche Altersgrenze für Männer und Frauen für den Eintritt in den Ruhestand.

Die Richtlinie selbst erlaubt allerdings, daß die Festsetzung des gleichen Pensionsalters aufgeschoben werden kann, bis
- eine (neue) Richtlinie oder
- das nationale gesetzliche Pensionsversicherungssystem

dies vorschreiben (Art. 9).

### 2. Das Barber-Urteil und seine Auswirkung

Im Urteil vom 17. Mai 1990 (Rs 262/88, Barber) setzte sich jedoch der EuGH über die in Kraft stehende Richtlinie hinweg, indem er ein unterschiedliches Pensionsanfallsalter für Männer und Frauen für die Gewährung einer betrieblichen Alterspension als dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 119 EGV widersprechend erkannte. In diesem Erkenntnis qualifizierte der EuGH Leistungen, die aufgrund eines privaten Betriebsrentensystemes gezahlt werden, als Entgelt, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsverhältnisses zahlt.

Die Leistungen fallen daher unter die unmittelbare Anwendung des Art. 119 EGV.

Aus dem Grund der Rechtssicherheit unterwirft der EuGH nur jene Leistungen dem Gleichbehandlungsgebot des Art. 119 EWG-V, die auf Zeiten nach dem Barber-Urteil zurückzuführen sind, d.h. auf Anwartschaften beruhen, die nach dem 17. Mai 1990 entstanden sind (Rs Neath C-152/91). Lediglich bei vor dem 17. Mai 1990 eingebrachten Klagen gilt diese Begrenzung der Wirkungen des Barber-Urteils nicht (Rs Beune C-7/93);(siehe auch Protokoll Nr. 2 über Art. 119 EGV zum Vertrag über die Europäische Union).

Für den Zeitraum vom Erlaß des Barber-Urteils bis zur geschlechtsneutralen Regelung ist das Gleichbehandlungsgebot nur dann erfüllt, wenn der benachteiligte Arbeitnehmer dem besser gestellten Arbeitnehmer gleichgestellt ist, also eine Anpassung "zum Besseren" erfolgt.

### 3. **Richtlinienvorschlag zur Änderung der Richtlinie 86/378 EWG**

Aus Gründen der Rechtssicherheit bereitet die Kommission diesen Vorschlag vor. Ziel ist die Anpassung der Richtlinie an die EuGH-Judikatur. Der Richtlinienvorschlag wird zur Zeit von der Kommission unter Konsultation der Mitgliedsstaaten im Rahmen einer ad-hoc-Arbeitsgruppe vorbereitet. Dieser Vorschlag ist von der Kommission dem Rat übermittelt worden.

### 4. **Die Auswirkungen auf das österreichische Recht**

Nach Ansicht Österreichs kann die Gleichbehandlungspflicht i.S.d. Barber-Urteils für die "neuen" Mitgliedsstaaten erst ab Beitritt bzw. ab Verpflichtung aus dem EWR-Vertrag gelten. Das bedeutet Rückwirkungsanspruch bis frühestens 1. Jänner 1994. Dieser Ansicht schloß sich auch die EG-Kommission an; eine entsprechende Regelung soll im Änderungsvorschlag aufgenommen werden.

Eine Novellierung des Betriebspensionsgesetzes, BGBl. Nr. 282/1990, das die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften

aus betrieblichen Altersversorgungszusagen regelt, ist zwar nicht erforderlich, da im Gesetz selbst kein Pensionsalter festgeschrieben ist. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales darf jedoch im Rahmen der bescheidmäßigen Vertragsmustergenehmigung nur solche Pensionszusagen genehmigen, die ein gleiches Pensionsanfallsalter für Männer und Frauen vorsehen. Auch auf Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag beruhende betriebliche Pensionszusagen müssen ein einheitliches Pensionsanfallsalter für Männer und Frauen enthalten, um dem Gleichbehandlungsgebot im Lichte der EuGH-Judikatur zu entsprechen.

Das bedeutet:
- Neuzusagen haben jedenfalls gleiches Pensionsalter vorzusehen (kann für Männer und Frauen auch das höhere sein)
- Für Altzusagen: Für Zeiträume von frühestens 1. Jänner 1994 bis zur Änderung der Zusage haben Männer Anspruch auf die für Frauen geltende günstigere Regelung.

Abgesehen von der ausführlich geschilderten Problematik der unterschiedlichen Altersgrenzen bei Übertritt in den Ruhestand ist die Richtlinie durch das Gleichbehandlungsgesetz und Betriebspensionsgesetz erfüllt.

## G. MASSNAHMEN DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES AUSSERHALB DES ARBEITSRECHTES

### I. Gesetzliche Maßnahmen außerhalb des Arbeitsrechtes

#### 1. Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung

Im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung (seit 1.7.1994 Arbeitsmarktservice) sind in den Jahren seit 1990 in rechtlicher Natur vor allem Maßnahmen betreffend die finanzielle Absicherung des Karenzurlaubes getroffen worden.

Diese wurden jeweils zugleich mit arbeitsrechtlichen Änderungen in Kraft gesetzt. Es sind dies:

1.1. Sondernotstandshilfe für verheiratete Mütter

Seit 1. Jänner 1990 haben auch verheiratete Mütter Anspruch auf Sondernotstandshilfe, deren Ehegatten kein oder ein geringes Einkommen haben (BGBl. Nr. 649/1989).

1.2. Karenzurlaubsgeld für Väter

Seit 1. Jänner 1990 gelten folgende Regelungen:
- Anspruch auf Karenzurlaubsgeld auch für Väter, wenn die Mutter auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes verzichtet oder keinen Anspruch hat
- die sonstigen Bestimmungen für Mütter, wie Anwartschaft, Höhe, Beginn, Dauer des Karenzurlaubsgeldes, gelten für Väter analog
- der Vater kann das Karenzurlaubsgeld zur Gänze oder abwechselnd mit der Mutter in Anspruch nehmen
- begünstigte Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld nach geteiltem Karenzurlaubsgeldbezug (Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, Art. VI).

1.3. Zwei Jahre Karenzurlaubsgeld

Am 1. Juli 1990 sind folgende Bestimmungen in Kraft getreten:

- Verlängerung des Karenzurlaubsgeldbezuges von einem auf zwei Jahre
- bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten und/oder dritten Lebensjahr des Kindes vermindert sich das Karenzurlaubsgeld aliquot; es gebührt höchstens in der halben Höhe.
- Teilzeitbeihilfe in der Höhe des halben Karenzurlaubsgeldanspruches bei unselbständig erwerbstätigen Müttern, die zwar Anspruch auf Wochengeld nach ASVG haben, die aber nicht die Anwartschaft im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes erfüllen.
- Wiedereinstellungsbeihilfe für den Arbeitgeber, wenn ein Elternteil das Karenzurlaubsgeld bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt (Antragsmöglichkeit ab 1. Juli 1992).

(Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, Art. VIII, XXI und XXII)

1.4. Ausbildungs-Arbeitslosengeld nach Karenzurlaub

Nach dem Bezug von Karenzurlaubsgeld kann auch bei Arbeitslosigkeit grundsätzlich kein Arbeitslosengeld bezogen werden, da die Anwartschaft verbraucht ist. Es wurde aber immer wieder eine Lösung für die KUG-BezieherInnen gefordert, die nach einem Karenzurlaub ihre Beschäftigung zwar wieder antreten, aber vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin nach Ende der Behaltepflicht von vier Wochen gekündigt werden. Aus Anlaß der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform wurde daher die Möglichkeit des Bezuges von 26 Wochen Ausbildungs-Arbeitslosengeld eröffnet.

Vom Arbeitsmarktservice ist weiters Vorsorge zu treffen, daß für diese Personengruppe eine entsprechende Zahl an Maßnahmen bereitgestellt wird und diese Frauen verstärkt (prioritär) in bestehende Kurse einbezogen werden.

1.5. Teilkarenzurlaubsgeld bereits im 1. Lebensjahr des Kindes

Bisher konnte eine Mutter/ein Vater nach dem ersten Karenzjahr auf eine Teilzeitbeschäftigung umsteigen und bis zum dritten Lebensjahr des Kindes die Teilzeitbeschäftigung ausüben. Durch das arbeitsrechtliche Begleitgesetz wird die Ausübung der Teilzeitbeschäftigung bereits nach dem Wochengeldbezug ermöglicht. Die Teilzeitbeschäftigung kann in diesem Fall bis zum vierten Geburtstag des Kindes bzw., wenn beide Elternteile sie gleichzeitig in Anspruch nehmen, bis zum zweiten Geburtstag des Kindes ausgeübt werden.

Auch in all diesen Fällen gebührt ab 1. Jänner 1993 das Teilkarenzurlaubsgeld, das den Eltern einen finanziellen Ausgleich für die Einkommenseinbuße durch die Teilzeitbeschäftigung gewährleistet.

1.6. Arbeitsmarktservicegesetz

Im Zuge der Umstrukturierung der Arbeitsmarktverwaltung bzw. der Ausgliederung aus der Bundesverwaltung wurde ein neues Gesetz (Arbeitsmarktservicegesetz) beschlossen, das weite Bereiche der Arbeitsmarktpolitik neu regelt und Teile des Arbeitsmarktförderungsgesetzes aufhebt. Das Arbeitsmarktservicegesetz (BGBl. Nr. 314/1994) beinhaltet folgende Regelung zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen:

§ 31 (3) "Für Personen, die entweder wegen ihrer persönlichen Verhältnisse oder ihrer Zugehörigkeit zu einer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppe bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes besondere Schwierigkeiten haben, sind die Leistungen des Arbeitsmarktservice im Sinne des Abs. 2 so zu gestalten und erforderlichenfalls so verstärkt einzusetzen, daß eine weitestmögliche Chancengleichheit mit anderen Arbeitskräften hergestellt wird. Insbesondere ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken."

Das Arbeitsmarktservicegesetz ist mit 1. Juli 1994 in Kraft getreten.

## 2. **Maßnahmen im Bereich der Sozialversicherung**

### 2.1. Sozialversicherung der Unselbständigen

1990:
- Berücksichtigung von Zeiten des Bezuges von Karenzurlaubsgeld als Ersatzzeit der Pensionsversicherung (48. Novelle zum ASVG, BGBl. Nr. 642/1989).
- Erweiterung der Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes (49. Novelle zum ASVG, BGBl. Nr. 294/1990).
- Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990: Verbesserungen bei den Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft; Erweiterung der Ersatzzei-

tenregelung in der Pensionsversicherung nach einer Entbindung.

1991: - Öffnung der Pensionsversicherung, wodurch der Zugang zur Weiterversicherung in der Pensionsversicherung ohne Nachweis von Vorversicherungszeiten ermöglicht wird (Selbstversicherung in der Pensionsversicherung); diese Maßnahme kommt insbesondere Frauen, die keiner die Pflichtversicherung begründenden Erwerbstätigkeit nachgehen, zugute (50. Novelle zum ASVG, BGBl. Nr. 676/1991).

1992: Verfassungsrechtliche Absicherung der gegenwärtig geltenden Altersgrenzen für männliche und weibliche Versicherte bis zum Jahr 2018 im Zusammenhang mit der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes über die Unzulässigkeit der derzeit geschlechtsverschiedenen Altersgrenzen in der Sozialversicherung; ab 2019: stufenweise Angleichung der Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten; (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992). In diesem Zusammenhang ist auf die bereits dargestellten Verbesserungen des Arbeitsrechtes, um eine Gleichbehandlung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen, hinzuweisen (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz, BGBl. Nr. 833/1992).

1993: Pensionsreform (51. Novelle zum ASVG):
- Anrechnung von Kindererziehungszeiten:
Anstelle des bisherigen Kinderzuschlages und der bisherigen Ersatzzeitenregelung werden nunmehr Zeiten der Kindererziehung im Ausmaß von maximal vier Jahren pro Kind in Form eines fixen Betrages zur Pension berücksichtigt.
- Einführung einer zweiten Form der "ewigen Anwartschaft":

Wenn bis zum Stichtag mindestens 300 Versicherungsmonate erworben worden sind, werden diese - also auch Ersatzzeiten nach dem 31. Dezember 1955 (z.B. Zeiten der Kindererziehung) - unabhängig von ihrer zeitlichen Lagerung pensionsbegründend berücksichtigt.

- Witwen(Witwer)pensionsanspruch für Geschiedene, wenn kein Unterhalt gerichtlich festgelegt wurde:
  Eine Witwen(Witwer)pension gebührt dem (der) Geschiedenen auch, wenn tatsächlich regelmäßig Unterhalt geleistet wurde und die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert hat.
- Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung ab 1. Jänner 1995: Das Ausmaß der Witwen(Witwer)pension beträgt künftig zwischen 40 % und 60 % der Pension des (der) Verstorbenen, abhängig von der Höhe des eigenen Einkommens und des Einkommens des überlebenden Ehepartners. Dadurch wird das Familieneinkommen vor dem Tod eines der beiden Ehepartner stärker berücksichtigt und eine faktische Bevorzugung der Männer verhindert. Erreicht die Summe aus eigenem Einkommen (oder eigener Pension) und Witwen(Witwer)pension nicht den Betrag von 16.000 S, so bleibt es beim bisherigen Ausmaß von 60 vH der Pension des verstorbenen Ehepartners (Mindestabsicherung).
- Gnadenpensionsleistungen:
  Derartige Pensionen - auch von seiten eines Landes gewährte Ruhegelder für Pflegemütter - bleiben bei der Berechnung des für den Ausgleichszulagenanspruch maßgeblichen Einkommens unberücksichtigt (Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993, BGBl. Nr. 335).

1994: Gleichziehen der Behandlung der eigenen und der Adoptivkinder bei der pensionsrechtlichen Anrechnung von Kindererziehungszeiten (52. Novelle zum ASVG, BGBl. Nr. 20/1994).

## 2.2. **Sozialversicherung der Selbständigen**

### 2.2.1. Allgemeine Maßnahmen

Die Maßnahmen im Bereich der Sozialversicherung der Unselbständigen wurden im wesentlichen sinngemäß auf die Sozialversicherung der Selbständigen übertragen. Von diesen Maßnahmen sind hervorzuheben:

- die Einführung einer zweiten Form der "ewigen Anwartschaft" und
- die Anrechnung der Kindererziehungszeiten als Ersatzzeiten im Ausmaß von höchstens 48 Monaten für jedes Kind.

### 2.2.2. Spezifische Maßnahmen

a) im Bereich des Betriebshilfegesetzes:

1990: Einführung der Teilzeitbeihilfe bis zum zweiten Geburtstag des Kindes (Karenzurlaubserweiterungsgesetz).

1991: Erweiterung des Personenkreises der BetriebshelferInnen (5. Novelle zum BHG).

1992: Entfall des Nachweises des Einsatzes der Betriebshilfe (6. Novelle zum BHG).

b) im Bereich des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes:

1991: Einführung der Pflichtversicherung grundsätzlich beider Ehegatten - somit auch der BäuerInnen - bei gemeinsamer Betriebsführung oder hauptberuflicher Beschäftigung in der Pensionsversicherung befristet auf ein Jahr (BäuerInnen-Pensionsversicherung; 16. Novelle zum BSVG).

1992: Aufhebung der Befristung der BäuerInnen-Pensionsversicherung (17. Novelle zum BSVG).

1993: Einführung der Pflichtversicherung für Schwiegertöchter (18. Novelle zum BSVG).

c) Im Bereich des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes: keine spezifischen Maßnahmen.

## II. Sonstige Maßnahmen

### 1. Grundsatzfragen hinsichtlich Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

#### 1.1. Überblick

Seit 1989 ist im Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Stabsabteilung eingerichtet, die für die Integration der Frauenbelange in alle entscheidenden Entwicklungsprozesse des Sozialressorts arbeitet. Ziel ist die tatsächliche soziale und berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Als wesentlicher Teil ihrer Tätigkeiten werden breite Information, Vernetzung und Kommunikation und Programmarbeit in Frauenfragen erachtet. Dazu dienen z.B. auch Publikationen, schriftliche Unterlagen, Veranstaltungen, Förderung von Fraueninitiativen mit Informationscharakter, Arbeitskreise, auch Aktivitäten im Bildungsbereich und Beratung von Interessierten, die sich mit sozialen und sozialpolitischen Frauenfragen beschäftigen.

Sachkostenförderungen für Frauenprojekte, -initiativen und -veranstaltungen werden vergeben. Kinderbetreuungseinrichtungen werden mit einer einmaligen Startförderung unterstützt.

Informations- und Bildungsarbeit: In unregelmäßigen Abständen werden "Frauen-Informationen" zu aktuellen sozialpolitischen, für Frauen besonders relevanten Fragen erstellt. Sie dienen vor allem der ressortspezifischen, internen Kommunikation sowie zur Diskussion von kontroversiellen Problemen und Thesen.

Forschung und wissenschaftliche Grundlagenarbeit: Schwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitszeit, Arbeits- und Lebensbedingungen, besondere Beschäftigungsformen, geteilter Arbeitsmarkt, betriebliche Frauenförderung, geschlechtsspezifische

soziale Ungleichheit, soziale Sicherheit, Vereinbarung von Berufs- und Familienarbeit für Männer und Frauen.

Publikationen: Es werden Publikationen des BMAS zu Frauenthemen in der Schriftenreihe "Gleichbehandlung ist das Ziel" und den "Forschungsberichten aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik" veröffentlicht.

Eine EDV-unterstützte Literaturdokumentation zu frauen- und sozialpolitisch relevanten Fragen steht BenützerInnen offen, an einer Vernetzung von Frauendokumentationen wird mitgearbeitet, insbes. als Mitglied beim "Verein zur Förderung und Vernetzung frauenspezifischer Informations- und Dokumentationseinrichtungen in Österreich". In der Rechtsdokumentation erfolgt Evidenz und updating der juristischen, frauenspezifischen ressortbezogenen Literatur.

1.2. Begleitsubventionen für Frauenprojekte und einmalige Förderungen von Kinderbetreuungsinitiativen erfolgten im Rahmen des Förderungsprogramms für Frauenprojekte und -initiativen, welches 1990 weitergeführt wurde: Durch Beratung und Gewährung von Start bzw. Begleitsubventionen wurden und werden Projekte unterstützt, die das Ziel haben, zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beizutragen oder die selbst (im Projekt) Arbeitsplätze schaffen, Modellprojekte, die im Vorfeld der Arbeitsmarktverwaltung (nunmehr AMS) angesiedelt sind, z.B. zur Beratung und Erprobung neuer Maßnahmen, Projekte zur Vernetzung, Information und Adaption von Maßnahmen für Frauen wie auch z.B. Selbsthilfezentren, Frauenwerkstätten, Kultur- und Bildungsinitiativen von Frauen.

Zahl der Förderfälle insgesamt (davon ca. 1/3 Kinderbetreuungsinitiativen)

| | |
|---|---|
| 1990: | 76 |
| 1991: | 132 |
| 1992: | 120 |
| 1993: | 106 |
| 1994: | 113 |
| 1995 (Stand 12.4.1995): | 40 |

1.3. Zu den Aktivitäten im Informations- und Bildungsbereich zählt auch die Veranstaltung von Tagungen und Seminaren. Es wurden z.B. folgende Seminare/Tagungen veranstaltet: Drei jeweils dreitägige "Frauenseminare", gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, zum Thema Institutionalisierung von Frauenarbeit, TeilnehmerInnenkreis: vor allem Landes- und Gemeinde-Frauenbeauftragte, sowie Fraueninitiativen und ÖGB-FrauenvertreterInnen.

"FrauenreferentInnen-Seminare für die Arbeitsämter", gemeinsam mit der AMV (nun Arbeitsmarktservice).

Seminar "Frauen im Arbeitsrecht".

Tagung "Beruf: Ungelernt. Arbeitsbiographien von Frauen", gemeinsam mit der Sektion Frauenforschung und Sektion Arbeits- und Industriesoziologie der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (25. Jänner 1990).

Jedes Jahr findet die Werkstätte ArbeiterInnenbildung zu verschiedenen Themen statt.

An der Universität Graz wurde eine Ringvorlesung im Frühjahr 1992 zum Thema "Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte: Frauen im Erwerbsleben" unterstützt.

Mitveranstaltet wurde z.B.: die Tagung "Sozialstaat in Österreich, was bleibt er den Frauen schuldig?" im Herbst 1992, gemeinsam mit dem Renner-Institut; Hearing zur Nachtarbeit, im Mai 1992, gemeinsam mit Arbeiterkammer und ÖGB; Tagung anläßlich des 200. Todestages von Olympe de Gouges im Herbst 93, gemeinsam mit anderen Institutionen, bei der in- und ausländische ExpertInnen zusammen mit den TeilnehmerInnen Vorschläge für einen neuen Frauengrundrechtskatalog formulierten. Vorbereitet wird eine Tagung zu "Fraueninteressen im Betrieb".

Jour-Fixe: Gemeinsam mit ExptertInnen und InteressenvertreterInnen wurden bei diesen Treffen frauenspezifische sozialpolitische Probleme, meist anhand neuer Forschungsergebnisse, behandelt.

Fraueninfos: Seit April 1990 werden unregelmäßig "Frauen-Informationen" zu aktuellen sozialpolitischen, insbesondere für Frauen relevanten Fragen erstellt. Sie dienen der raschen Kurzinformation, aber auch dazu, Probleme aufzuwerfen und Standpunkte zur Diskussion zu stellen. Themen waren beispielsweise Implikationen aus dem VfGH-Urteil zum unterschiedlichen Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern, Übersicht über Regelungen des sog. Familienpakets, Neuerungen wie z.B. Anspruch auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld bei befristeten Dienstverhältnissen, Entwicklung der Pensionen der Frauen, Einkommensentwicklung, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitarbeit, EU-Förderungen für Frauen etc.

## 1.4. Frauenliteraturdokumentation

Seit Beginn 1989 wird im Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine EDV-unterstützte Literaturdokumentation zu frauen- und ressortspezifisch relevanten Fragen aufgebaut und laufend um aktuelle Artikel aus Fachzeitschriften, Berichte, Dissertationen, Broschüren und Bücher erweitert.

Themenschwerpunkte: Arbeit und Berufstätigkeit, Arbeitsbedingungen, Familie, Recht, Beschäftigungspolitik, Sozialpolitik, soziale Sicherheit, Bildung, Qualifikation, neue Technologien, Arbeitszeit, Forschung etc. In der Rechtsdokumentation erfolgt Evidenz und Updating der juristischen, frauenspezifischen, ressortbezogenen Literatur.

An einer Vernetzung von Frauendokumentationen wird mitgearbeitet, insbesondere als Mitglied beim "Verein zur Förderung und Vernetzung frauenspezifischer Informations- und Dokumentationseinrichtungen in Österreich" (FRIDA).

Die Auswertung der Literatur erfolgt nach sozialpolitisch, ressort- und abteilungsspezifisch relevanten Kriterien. Erfaßt sind zur Zeit (April 1995) ungefähr 3.000 Dokumente, die anhand von 250 Schlagwörtern ausgewählt werden können. Auch händische, direkte Benützung ist möglich (insges. ca. 4.000 Dokumente), da eine schwerpunktmäßige Sammlung in beschrifteten Ordnern und Kästen vorhanden ist.

## 1.5. Forschungsarbeiten

Seit 1990 wurden bzw. werden folgende Projekte im Bereich der Forschungs- und Bildungsarbeit durchgeführt.

Besondere Arbeitszeitregelungen - ihre Auswirkungen auf Arbeitsbelastungen, Arbeitsorganisation und Arbeitseinkommen, Heft 7/1990 der Schriftenreihe über Arbeit und Arbeitsbeziehungen - eine Sekundärauswertung des Mikrozensus-Sonderprogramms 1985 "Arbeitsbedingungen".

Entgeltformen von männlichen und weiblichen Angestellten im technischen Wandel, Heft 8/1990 der Schriftenreihe über Arbeit und Arbeitsbeziehungen - eine geschlechtsbezogene Interpretation von ausgewählten Studienergebnissen, basierend auf einer Studie über die Auswirkungen der EDV als Arbeitsmittel auf die kollektivvertraglich normierten Entgeltformen.

Wieviel weniger ...? Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich in deutscher und englischer Fassung - eine methodenkritische Analyse der in Österreich sukzessiv erschlossenen Datenquellen zum geschlechtsbezogenen Erwerbseinkommen.

Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1974 - 1990 - eine statistische Analyse aus den Daten des Mikrozensus, die Entwicklungstrends der Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen in Österreich aufzeigt.

Die wirtschaftliche und soziales Rolle der Frau in Österreich in deutscher und englischer Fassung - eine Analyse statistischer Mikrozensusdaten aus den 90er Jahren, die die Bereiche Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen, Gesundheit und Freizeit umfaßt.

AlleinerzieherInnen. Ein Bericht zu ihrer sozialen Lage und Erwerbssituation.

Die Zahl der ledigen wie auch der geschiedenen oder auch vom Partner getrennt lebenden Frauen mit Kindern hat in den letzten Jahrzehnten international zugenommen. Die länderspezifisch sehr großen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung alleinstehender Mütter bildeten den Anlaß für eine OECD-Studie, an der sich neben Österreich auch Schweden, Finnland, die USA, Canada, Australien, Großbritannien und die Niederlande beteiligten, über "Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung alleinstehender Mütter beeinflussen". Dazu wurden Erwerbsquoten, Arbeitszeiten, Einkommenssituation, Bildungsstand und andere sozialökonomische Merkmale alleinerziehender Frauen untersucht, Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand, arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften, Unterhaltsansprüche, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten dargestellt. Der Österreich-Bericht wurde 1990 publiziert, die gesamte internationale Vergleichsstudie wurde Ende 1990 abgeschlossen.

Frauenbeschäftigung und Betriebsübernahmen

In dem Projekt "Frauenbeschäftigung und Betriebsübernahmen" wurden anläßlich von stattgefundenen Betriebsübernahmen die Auswirkungen für die Situation von ArbeitnehmerInnen in ausgewählten Betrieben untersucht. Die Fallstudien zeigten angesichts forcierter "Modernisierungsstrategien" bedeutende und komplexe Auswirkungen auf die Frauen auf, u.a. hinsichtlich Arbeitsplatzverlust, Weiterbeschäftigung und Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, (technischer) Qualifikation, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung; die zentrale Frage scheint zu sein, ob und wie diese Probleme überhaupt gesehen und die Interessen der Frauen berücksichtigt werden. Unzureichende bzw. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, schwindende Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, das Nachtarbeitsverbot als Vorwand für die "Wegrationalisierung" von Frauenarbeitsplätzen, die Nichteinbeziehung von Frauen in die Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe bilden einige der aufgezeigten Problematiken, die gleichstellungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitisch, aber auch

strukturpolitisch negative Tendenzen anzeigen. Wurde 1991 publiziert.

Im Rahmen des 1992 begonnen Projektes "Umfang und Auswirkungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse" wurden arbeits- und sozialrechtliche Untersuchungen, sekundärstatistische Auswertungen sowie empirische Erhebungen, einschließlich Unternehmensbefragung und ArbeitnehmerInnen/befragung durchgeführt. Anfang 1992 dürfte die Zahl der (gemeldeten) geringfügig Beschäftigten bereits 220.000 betragen haben. Etwa 176.000 Personen (das entspräche 5,7 % der unselbständig Erwerbstätigen) arbeiteten ausschließlich versicherungsfrei. Die Zahl derartiger Dienstverhältnisse ist zwischen 1985 und 1989 um ca. 32 % gestiegen. Rund zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten sind Frauen - zum größeren Teil (verheiratete) Hausfrauen. Entgegen gängigen Vorurteilen würden auch von diesen rund 60 % "schon jetzt" bzw. "später" lieber Teil- oder Vollzeit arbeiten: teils wegen des aktuellen Verdienstes (niedriges Familieneinkommen, finanzielle Selbständigkeit), nicht zuletzt aber in Hinblick auf die Altersvorsorge. Die meisten der geringfügig beschäftigten Frauen haben zwar bereits Versicherungsjahre angesammelt, laufen aber aufgrund familiär bedingter Lücken in der Versicherungskarriere (Berufspause, geringfügige Beschäftigung, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg) Gefahr, nur eine sehr niedrige oder gar keine Pension zu bekommen. Der Endbericht des Projekts ist bei der Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen erhältlich.

Um Aufschluß über Anzahl, Struktur und soziale Stellung geringfügig Beschäftigter zu erhalten, wurde weiters eine österreichweite Repräsentativerhebung durchgeführt.

Einige Ergebnisse:
Hochgerechnet (auf Basis der Volkszählung 91) gibt es laut dieser Umfrage ca. 328.000 geringfügig Beschäftigte, darunter rd. 184.000 Frauen (56 %). Von diesen Frauen sind 68 % sonst nicht berufstätig, 32 % üben die geringfügige Beschäftigung zusätzlich zu einer anderen Berufstätigkeit aus (Männer:

35 %). Unter den nicht berufstätigen Frauen, die geringfügig arbeiten, sind Hausfrauen und PensionistInnen die größten Gruppen (bei Männern: Studenten und Pensionisten). Von den berufstätigen geringfügig beschäftigten Frauen sind 43 % ArbeiterInnen, 37 % Angestellte/BeamtInnen.

Die häufigsten Tätigkeiten in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis bei Frauen: Reinigungsarbeiten; Verkauf; Gastgewerbe. Bei Männern: Maurerarbeiten und Tätigkeiten am Bau; Botendienst; Personen- und Güterbeförderung.

Nur ein sehr geringer Teil gibt an, bei der Unfallversicherung gemeldet zu sein. Ein Viertel der befragten Frauen fürchtet, für das Alter nicht genügend abgesichert zu sein.

Durchgeführt wurde weiters eine Untersuchung zum Thema "Interessen von Frauen im Betrieb". Ausgangspunkt war die Tatsache, daß sich die soziale Lage von Frauen im betrieblichen Zusammenhang von jener der Männer in wesentlichen Bedingungen unterscheidet (untergeordnete Position im Betrieb, notwendige Abstimmung familiärer Verpflichtungen und beruflicher Arbeit, spezifische Belastungen etc.), und die Annahme, daß in dieser Situation spezifische Problemsichten und Interessenlagen der Frauen existieren. Wesentlich für den Forschungsverlauf war, daß die Frauen selbst zu Wort kamen (Interviews mit FunktionärInnen, weiblichen Betriebsratsmitgliedern und über 100 ArbeiterInnen und Angestellten). Die Ergebnisse der Studie belegen, daß es eine Reihe von inneren (bei den Frauen selbst liegenden) sowie äußeren (dem betrieblichen Kontext entstammenden) Barrieren bei der Interessenartikulation gibt, die Lösungen im Interesse der Frauen erschweren oder verhindern. Publikation liegt vor (1993).

Titel: "Chancen und Barrieren. Bedingungen der Durchsetzung betrieblicher Fraueninteressen."

Das Forschungsprojekt "Teilzeitarbeit. Auswirkungen und Konsequenzen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation" wurde 1994 abgeschlossen. Es enthält Untersuchungen zur quantitativen

Entwicklung im Zusammenhang mit Arbeitsmarktentwicklung, steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen und Wirtschaftsstrukturwandel und zur arbeits- und sozialrechtlichen Stellung Teilzeitbeschäftigter. Mit 30 Unternehmungsleitungen aus den teilzeitintensiven Bereichen Handel, Reinigung, Gastronomie, Pflege/Fürsorge und Produktion wurden ausführliche Gespräche geführt. Den Hauptteil der Studie bildete eine mündliche Befragung 117 teilzeitbeschäftigter Frauen, um Motive, typische Konstellationen und Probleme qualitativ aufzuzeigen. Publikation liegt vor (1995).

Gemeinsam mit der Grundsatzabteilung im BMAS wurde 1994 ein Forschungsprojekt über "Berufliche und arbeitsmarktmäßige Probleme von Personen, deren Antrag auf Invaliditätspension abgelehnt wurde" begonnen und ein Projekt als qualitative Analyse der Erwerbskarrieren von Personen, deren Antrag auf Invaliditätspension abgelehnt wurde.

Gemeinsam mit der Arbeitsmarktverwaltung wurde 1994 ein Forschungsvorhaben zur "Position gefangener/entlassener Frauen und Männer auf dem österreichischen Arbeitsmarkt" begonnen. Im Zusammenhang mit der Strafvollzugsnovelle 1993 (u.a. Arbeitslosenversicherung für beschäftigte Gefangene, Erhöhung der Arbeitsvergütung) sollen Erwerbsverläufe vor und nach Haft wie auch Arbeit und Ausbildung im Vollzug untersucht werden, wie auch geschlechtsspezifische Unterschiede und frauenspezifische Problematiken. Eine zentrale Fragestellung ist die Wirksamkeit der arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen. Dieses Projekt, dessen Abschluß für Juni 1997 geplant ist, ist noch im Laufen.

Für eine Studie zur Integration von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich wurden Volkszählungs- und AMV-Daten ausgewertet. Nach Wirtschaftsklassen zeigt sich bei den beschäftigten Ausländerinnen - noch deutlicher als bei den Männern - eine "Monostruktur" (im Vergleich zu allen beschäftigten Frauen): Überragende Bedeutung kommt (1992) dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu (25,3% aller in Österreich beschäftigten Ausländerinnen); es folgt der Bereich Körperpflege, Reini-

gung und Bestattungswesen (12,6%); an dritter Stelle Handel und Lagerung (8%); alle anderen Wirtschaftsbereiche spielen eine äußerst geringe Rolle. Im Rahmen des Projektes, das noch im Laufen ist, werden Betriebsbefragungen und Fallstudien zur Erforschung von Integrationsverläufen durchgeführt.

Eine Studie zur Erhebung von Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen wurde 1993 gemeinsam mit dem Landesarbeitsamt Wien begonnen. Endbericht bereits 1996 abgeschlossen.

Gemeinsam mit dem AMS wurde 1994 eine Studie über "Betriebliche Frauenförderung" begonnen. Wird Mitte 1996 abgeschlossen.

1994 gab das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Untersuchung zu Akkordarbeit in Österreich in Gegenwart und Zukunft unter besonderer Berücksichtigung der Situation der Arbeitnehmerinnen in Auftrag. Wurde Ende 1995 abgeschlossen.

Ziel des Projektes ist, einen zusammenfassenden Überblick über Akkordarbeit in Österreich zu bekommen. Wichtige Fakten, Situation von AkkordarbeiterInnen. Schwerpunkt der empirischen Untersuchung soll die Analyse von Entwicklungen und Umstellungsmodellen - etwa von Akkordlohn auf andere Leistungslohnformen, auf Zeitlohn sein; neue "akkordähnliche" Tätigkeiten; wie sind Frauen betroffen?

Vergleich mit Arbeitsbereichen mit "klassischem" Akkord. Spezieller Schwerpunkt des Projektes ist die Akkordarbeit von Frauen, wobei die geschlechtsspezifischen Unterschiede behandelt werden sollen.

In der **Schriftenreihe "Gleichbehandlung ist das Ziel"** wurde folgendes publiziert:

Weiterbildungsseminare für die Frauenprojektarbeit

Beruf: Ungelernt. Arbeitsbiographien von Frauen, Tagungsdokumentation

Gewaltige Verhältnisse - Berichte von Frauen aus dem Frauenhaus

Beiträge zum Arbeitsrecht I - NACHTARBEIT

SOFIE. Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte: Frauen im Erwerbsleben

NEIN BLEIBT NEIN - Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In der **Schriftenreihe aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik**:

ARBEITSZEITFORMEN VON FRAUEN UND MÄNNERN IN AUSGEWÄHLTEN WIRTSCHAFTSKLASSEN. Entwicklungstendenzen der Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit

ALLEINERZIEHERINNEN. Ein Bericht zu ihrer sozialen Lage und Erwerbssituation

BETRIEBLICHE ARBEITSZEIT ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

FRAUENBESCHÄFTIGUNG UND BETRIEBSÜBERNAHMEN

CHANCEN UND BARRIEREN. Bedingungen der Durchsetzung betrieblicher Fraueninteressen

TEILZEITARBEIT - AUSWIRKUNGEN einer flexibleren ARBEITSZEITORGANISATION

WIEDEREINSTIEG von FRAUEN in das BERUFSLEBEN - und danach?

## 2. **Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen**

### 2.1. Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt besteht seit 1989 ein Arbeitsmarkpolitisches Frauenprogramm, das der speziellen Situation von Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt Rechnung tragen soll.

Neben der gezielten Information und intensiven Beratung von Frauen durch die Arbeitsämter (nunmehr Geschäftsstellen des

AMS) bzw. Frauenberatungsstellen, der Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Frauen in Zusammenarbeit mit Betrieben, der Schaffung bzw. Sicherung von Arbeitsplätzen im Rahmen der experimentellen Arbeitsmarktpolitik, liegen die inhaltlichen Schwerpunkte vor allem auf:

2.1.1. Qualifizierung von Frauen

Die Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung verfolgen das Ziel der Sicherung bzw. Eröffnung neuer Beschäftigungschancen: Für Frauen liegen diese einerseits in traditionellen Bereichen, andererseits kann auch ihrer Unterrepräsentation in handwerklich - technischen Berufsfeldern entgegengewirkt werden.

Frauenspezifische Ausbildungsangebote finden sich daher sowohl in den eher traditionellen Bereichen wie Tagesmütter- und Büroausbildungen, als auch in neuen (nichttraditionellen) Berufen:

Als Beispiele gelten eine Reihe von regionalen Qualifizierungsmaßnahmen speziell für Frauen wie FacharbeiterInnenausbildungen (Fahrradmechanikerin, Tischlerin, Betriebselektrikerin,...), Ausbildungen für Organisation und Management, EDV, Tagesmütterausbildungen,... etc.

Besondere Erfolge konnten jedoch mit innovativen Kursmodellen und der gleichzeitigen Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen für Frauen erzielt werden:

Bewährt in der Ausbildung von Frauen hat sich das Ausbildungskonzept "Arbeiten und Lernen":

Dabei wird das Hauptaugenmerk auf die praktische Kombination von Arbeiten und Lernen gelegt, was vor allem Frauen sehr entgegenkommt, die häufig schon längere Zeit von der Schulbank oder dem Arbeitsplatz weg sind. Ein weiteres Spezifikum dieses Ausbildungskonzeptes ist die direkte Kooperation mit Betrieben, um Hemmschwellen in nichttraditionellen Bereichen von

vornherein abzubauen und die Chancen auf Übernahme in den Betrieb zu erhöhen.

Als Beispiel eines Modells zu "Arbeiten und Lernen" sei das überaus erfolgreiche "Ausbildungs- und Beschäftigungszentrum für Frauen" (Zielgruppe: BerufsrückkehrerInnen im Büro) in Wien angeführt.

1995 startete auch in Wien - wie in den Niederlanden - eine Frauenqualifikationswerkstatt, die auf eine Initiative des BMAS zurückgeht. In Anlehnung an ein holländisches Modell, die Frauenberufsschule, wird die "Qualifikationswerkstatt" für Frauen neue Ausbildungen entwickeln, auf ihre Praxistauglichkeit überprüfen und die Erfahrungen und Ergebnisse funktionierender Modelle anderen Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung stellen. Beispiel für Ausbildungen: Technische Qualitätssicherung, Auftragsabwicklung für den Osthandel. Für 1995 ist eine TeilnehmerInnenanzahl von ca. 100 geplant.

Neue Formen der Qualifikation und damit neue Chancen am Arbeitsmarkt eröffnen die sogenannten Frauenstiftungen:

Beispielsweise wurde 1993 eine Arbeitsstiftung für Beschäftigte eines Textilbetriebs, hauptsächlich Frauen, eingerichtet. Mit rund 65 TeilnehmerInnen werden neue Höherqualifizierungsmaßnahmen in dieser Stiftung ergriffen, insbesondere in der Region Waldviertel besonders wichtig. Für das Südburgenland, wo die Frauen ebenso eine besonders schwierige Situation vorfinden, wurde eine Arbeitsstiftung fixiert. Seit Jänner 1995 gibt es dort eine Regionalstiftung für Frauen im Textilbereich, die für etwa 130 TeilnehmerInnen geplant ist. Ein weiteres Beispiel ist eine sog. stiftungsähnliche Maßnahme für Frauen in der Steiermark.

In den Jahren 1993 und 1994 hat das Instrument der Arbeitsstiftungen zunehmend Bedeutung für die Qualifizierung auch von Frauen gewonnen. Im Rahmen des Sonderprogramms der Bundesregierung ("Strukturmilliarde"), das 1994 ausgelaufen ist, wur-

den auch zusätzliche Budgetmittel für Arbeitsstiftungen vorgesehen.

Das Sonderprogramm der Bundesregierung zur Stabilisierung der "Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung" (Strukturmilliarde) umfaßte inhaltlich fünf Teilbereiche. Einer davon, die "Ausbildungsoffensive", hatte auch die Höherqualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten zum Ziel. Insgesamt sind 1994 22.667 Förderfälle im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen des Sonderprogramms zu verzeichnen, darunter 10.250 Frauen. Eine genaue Zuordnung zu Höherqualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte ist generell leider nicht möglich. Als eine Maßnahme größeren Umfangs wäre eine betriebliche Schulung für über 900 Frauen im Burgenland zu nennen.

Berufsorientierungskurse für Frauen

Berufsorientierungskurse stellen speziell für Frauen, die nach längerer Unterbrechung wegen der Betreuung von Kindern einen Wiedereinstieg in den Beruf anstreben, eine notwendige und wichtige Unterstützung dar.

Etwa wurden 1993 österreichweit 47 Berufsorientierungskurse speziell für Frauen durchgeführt. Insgesamt konnten in diesen frauenspezifischen Kursen 765 TeilnehmerInnen intensive Unterstützung bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz oder der Auswahl einer notwendigen Qualifizierung erfahren.

Im Gegensatz zu den Angeboten beruflicher Orientierung, die für Männer und Frauen offenstehen, wird in diesen Kursen vor allem die spezifische Problematik der Vereinbarung beruflicher Ziele und der Betreuungspflichten aufgearbeitet.

Erfolg der Maßnahmen

Durchschnittlich zwei Drittel der TeilnehmerInnen treten im Anschluß an den Berufsorientierungskurs direkt eine Arbeitsstelle an (35 %) bzw. in eine Ausbildungsmaßnahme über.

Regional unterschiedlich liegt der Kurserfolg bei einzelnen Maßnahmen noch höher. In Salzburg, wo 1993 erstmals zwei Berufsorientierungskurse für Frauen angeboten wurden, fanden 59 % der TeilnehmerInnen direkt im Anschluß einen Arbeitsplatz.

Ausbildungsmaßnahmen speziell für Frauen

Laut den Berichten der Landesgeschäftsstellen des AMS wurden z.B. im Berichtsjahr 1993 insgesamt 44 Ausbildungsmaßnahmen speziell für Frauen durchgeführt.

Eine Ausbildung zur Kinderbetreuerin oder zum Kinderbetreuer in Wien, die trotz geschlechtsneutraler Ausschreibung nur von Frauen besucht wurde, wird im weiteren bewußt mitgezählt, da die Förderung der Verantwortung von Männern im Bereich der Kinderbetreuung bzw. sozialen Berufe durchaus als gleichstellungsfördernde Maßnahme bewertet wird.

Von den somit 45 angeführten Qualifizierungsmaßnahmen sind 22 dem traditionellen Angebot für Frauen im Bereich Büro, Gastgewerbe, Friseurin zuzurechnen.

23 können von ihrer Zielrichtung als explizite Gleichstellungsförderung bezeichnet werden:

Auch von diesen 23 sind 10 den traditionellen Berufsbereichen von Frauen zuzuordnen (5 im Bürobereich, 5 im Bereich Kinderbetreuung), sie beinhalten jedoch spezifische Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit (Zielgruppe WiedereinsteigerInnen, Angebot der Kinderbetreuung, halbtägige Kursform, nichttraditioneller Bereich).

13 Qualifizierungsangebote für Frauen zeichnen sich durch innovative Inhalte aus bzw. sind im handwerklichtechnischen Bereich angesiedelt.

### 2.1.2. Berufsorientierung und Beratung von Mädchen und jungen Frauen

Die speziellen Beschäftigungsprobleme erwachsener Frauen sind auch im Zusammenhang mit der Problematik einer einseitig auf traditionelle Frauenberufe gerichteten Berufswahl zu betrachten. Zur Klärung von Fragen im Vorfeld der eigentlichen Berufsinformation ist der Ausbau von externen Mädchenberatungsstellen notwendig.

Schwerpunkte:
- Ausbau der mädchenspezifischen Beratung in den Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren und entsprechender Fortbildungsangebote
- Förderung regionaler Mädchenberatungsstellen, vor allem im ländlichen Bereich, sowie aller Angebote der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für handwerklich - technische Berufe

### 2.1.3. Unterstützung von Personen mit Betreuungspflichten

Insgesamt waren 1993 in Österreich 23.385 arbeitslose Frauen vorgemerkt, die aufgrund einer sogenannten Mobilitätseinschränkung als schwer vermittelbar einzustufen sind. Das sind mehr als 1/4 aller arbeitslosen Frauen. Der Grund für die Mobilitätseinschränkung liegt eindeutig bei den Kinderbetreuungspflichten bzw. ist in dem fehlenden Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu suchen.

Dazu kommen 17.500 (Stand Juli 1994) BezieherInnen von Sondernotstandshilfe, das sind jene Personen, die neben der Voraussetzung der Anwartschaft und vorhandener Notlage den Nachweis erbracht haben, daß sie aufgrund fehlender Unterbringungsmöglichkeiten bis max. zum 3. Lebensjahr des Kindes nicht vermittelt werden können.

Ein Hauptinstrument des Arbeitsmarktservice ist in diesem Bereich die Kinderbetreuungsbeihilfe:

1993 wurden 6.799 Beihilfen (1991: 5.582, 1992: 5.752) und dafür 59,3 Mio ÖS ausbezahlt.
1994 wurden um ca. 5,4 Mio ÖS mehr ausbezahlt, also 64,7 Mio ÖS für 7.544 Förderfälle.

Darüber hinaus wurde die Verbesserung des Betreuungsangebots gefördert durch:
Förderung gem. § 18a AMFG: Gefördert werden Kinderbetreuungsprojekte (Betreuungskräfte) mit einer Laufzeit von über 3 Jahren und Tagesmütterprojekte (Schlüsselkräfte und Overheadkosten). 1993 wurden rund S 9,5 Mio an Förderungsmitteln bewilligt. Die Fördersumme bezieht sich auf die Jahresförderung von 21 Projekten.

Aktion 8000: Im Rahmen der Aktion 8000 wurde 1993 die Beschäftigung von 974 Betreuungskräften ermöglicht (1990: 740, 1991: 672, 1992: 738), für die rund 80,0 Mio ÖS ausbezahlt wurden.
1994: 909 Betreuungskräfte, ausbezahlt wurden dafür 82,1 Mio ÖS.

Strukturmilliarde: Gefördert wurden 38 Projekte zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen - ergibt 1.048 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze.
Im Jahre 1994 wurden 3,15 Mio ÖS für investive Förderungen von Kinderbetreuungseinrichtungen aufgewendet.

Wiedereinstellungsbeihilfe und Ausbildungsarbeitslosengeld
Mit der Wiedereinstellungsbeihilfe (mit dem Familienpaket 1990 eingeführt) wird - im Falle einer Wiedereinstellung nach dem Karenzurlaub in Betrieben bis zu 50 ArbeitnehmerInnen - für die ersten 3 Monate ein Teil des Lohnes von der Arbeitsmarktverwaltung abgegolten. Der Zuschuß beträgt entweder 66 % (bei Betrieben bis 10 ArbeitnehmerInnen) oder 40 % (Betriebe mit 11 bis 50 ArbeitnehmerInnen) des Bruttolohns.
1993 wurden dafür 8,5 Mio ÖS ausgegeben, im Jahr 1994 ebenfalls 8,5 Mio ÖS. Darüber hinaus können Betriebe mit über 50 ArbeitnehmerInnen eine Wiedereinstellungsbeihilfe erhalten.

Um die Wiedereinstiegschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, wurde mit einer Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz im Rahmen des Gleichbehandlungspakets 1992 die Leistung Ausbildungs-Arbeitslosengeld neu eingeführt. Diese gebührt jenen, die nach dem Karenzurlaub wieder das Dienstverhältnis aufnehmen und im Anschluß an die gesetzliche Behaltefrist von vier Wochen durch den Arbeitgeber gekündigt werden. Ziel des Ausbildungs-Arbeitslosengeldes ist, jene Personen, die nach einer Berufsunterbrechungsphase arbeitslos werden, durch Vermittlung von Zusatzqualifikationen beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen. Im Jahresdurchschnitt 1993 haben 75 Personen (73 Frauen) Ausbildungs-Arbeitslosengeld bezogen, die Zahl der BezieherInnen war daher um ein Vielfaches höher. (Genauere Zahlen sind leider noch nicht verfügbar.) Eine Ursache für diese geringe Inanspruchnahme des Ausbildungs-Arbeitslosengeldes liegt zwar darin, daß viele BerufsrückkehrerInnen die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen, allerdings dürfte aber auch noch ein hohes Informationsdefizit bezüglich dieser Maßnahme bestehen.

## 2.2. Zukunftsperspektiven für Frauen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik

Im § 31 (3) AMSG ist der gesetzliche Auftrag formuliert, insbesondere "der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken".

Weiters wurde in dem im November 1994 beschlossenen Regierungsprogramm die Gleichstellungspolitik als fester Bestandteil von Wirtschafts- und Strukturpolitik festgelegt.
"Durch Fortführung und Ausbau zielgruppenorientierter Maßnahmen im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms sollen Einstieg und Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsprozeß unterstützt und gefördert werden. Verknüpfung der Vergabe von Förderungsmitteln durch die öffentliche Hand an die Wirtschaft mit der Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen für Frauen."

Die österreichische Bundesregierung hat in ihrem Weißbuch anläßlich des Beitritts Österreichs zur Europäischen Union u.a. den hohen Stellenwert begrüßt, der der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern innerhalb der Gemeinschaftspolitik zukommt. Sie hat die "Notwendigkeit einer legislativen Verankerung des Gleichbehandlungsgebotes auf allen Ebenen und einer aktiven Frauenförderung" unterstrichen.

Insbesondere werden dazu die in Aussicht genommenen Aktivitäten und Maßnahmen der Kommission zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Aufspaltung des Arbeitsmarktes und zur Aufwertung der Arbeit der Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hier insbesonders im Bereich der Kinderbetreuung und des Wiedereinstiegs nach Berufsunterbrechungen, begrüßt. Ausdrücklich wird die Absicht unterstützt, ein 4. Aktionsprogramm zur Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erarbeiten.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß bei der Planung amp. Maßnahmen durch das Arbeitsmarktservice in Hinkunft noch klarer darauf zu achten sein wird, Modellprojekte mit dem expliziten Ziel der Gleichstellungsförderung zu initiieren, um die Erfahrungen daraus in die Abeitsmarktausbildung generell einfließen zu lassen. Nur so wird sicherzustellen sein, daß arbeitsmarktpolitische Frauenförderung integrativer Bestandteil der Gesamtpolitik, insbes. des AMS, wird.

Zu betonen sind die Möglichkeiten, die sich durch den Europäischen Sozialfonds eröffnen: In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice Österreich sind im Rahmen der Maßnahmen innerhalb des österreichischen Ziel-3-Plans durch den ESF kofinanzierte Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und Beschäftigung für arbeitslose Frauen geplant, sowie innerhalb des Ziel-4-Plans Maßnahmen für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplatz durch Arbeitslosigkeit bedroht ist bzw. für ArbeitnehmerInnen, die sich höherqualifizieren wollen.

## 3. **Internationale Angelegenheiten**

### 3.1. Informations- und Bildungsarbeit im internationalen Bereich

In internationalen Angelegenheiten haben VertreterInnen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wiederholt an Tagungen der Vereinten Nationen (Kommission für den Status der Frau), des Europarates (Europäisches Komitee für die Gleichstellung von Frau und Mann) und der UNESCO teilgenommen.

Im Rahmen internationaler Zusammenarbeit zeigt sich immer wieder, daß Frauen wie Männer über die Frauenrechte in bezug auf internationale Rechtsinstrumente nicht oder zuwenig informiert sind. Zur Verbreitung der in diesem Instrument festgelegten internationalen Standards, die auf der Grundlage der Menschenrechte und Demokratisierungsprozesse die Gleichstellung von Frau und Mann erreichen wollen, wird durch die Herausgabe internationalen Schrifttums in deutscher Sprache beigetragen.

So ist z.B. die deutsche Fassung der Ergebnisse eines Europarat-Seminars "Das demokratische Prinzip gleicher Repräsentativität - 40 Jahre Aktivitäten des Europarates " samt Auszügen aus internationalen Instrumenten veröffentlicht worden.

Weiters wurde eine "Sammlung ausgewählter internationaler Instrumente zur Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben" herausgegeben, um allen interessierten Stellen, seien es Gebietskörperschaften, Interessenvertretungen, staatliche und nichtstaatliche Organisationen, einen raschen Zugang zu den relevanten Orginaltexten zu eröffnen.

Da das fehlende Bewußtsein über die in innerstaatlichen Gesetzen sowie in internationalen Standards verbrieften Rechte erwerbstätiger Frauen sich zunehmend als ein Hindernis bei allen Bemühungen erweist, diese wirksam durchzusetzen, hat das Internationale Arbeitsamt (IAO) ein Informationspaket entwickelt, um zu konkreten Handlungen auf dem Gebiet der Gleichberechtigung für Frauen in der Beschäftigung anzuregen. Dieses Informationspaket - drei Broschüren über die Rechte weiblicher

Arbeitnehmer, internationale Arbeitsnormen samt einer Übersicht der relevanten IAO-Übereinkommen und Empfehlungen sowie ein Video zu diesem Themenbereich - ist im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in die deutsche Sprache übersetzt worden und wird demnächst veröffentlicht werden.

Die Mitwirkung des Bundesminsteriums für Arbeit und Soziales in internationalen Angelegenheiten umfaßt weiters die ressortinterne Koordination für internationale Frauenbelange sowie die regelmäßigen Informationsgespräche über internationale Aktivitäten (ER, VN, UNESCO, IAO, OECD, EUROSTAT u.a.) in bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann.

### 3.2. Maßnahmen im Bereich der Europäischen Integration

Im Rahmen der EWR- und EG-Verhandlungen im Bereich der Europäischen Integration wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Bereiche Aktionsprogramme, Europäischer Sozialfonds und Gemeinschaftsinitiativen betreut sowie die Vorbereitung ihrer Umsetzung in Österreich übernommen, wobei spezifische Maßnahmen für Frauen im Sinne der Gleichbehandlung und Herstellung der Chancengleichheit besondere Berücksichtigung fanden.

Insbesondere wurden im Laufe der Beitrittsverhandlungen Vorkehrungen getroffen, die in Zusammenarbeit mit den zuständigen Institutionen und Ressorts die möglichst rasche Teilnahme Österreichs an folgenden frauenspezifischen Programmen, Gemeinschaftsinitiativen und Netzwerken ermöglichen:

Das Dritte Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer läuft 1995 aus. Ein Viertes Aktionsprogramm ist in Vorbereitung. Ziel dieser Aktionsprogramme ist die Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie die Herstellung der Chancengleichheit auf gesetzlicher Ebene sowie im wirtschaftlichen und sozialen Leben.

Um im Sinne dieser Aktionsprogramme insbesondere die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt qualitativ und quantitativ zu fördern, hat der Rat der Gemeinschaft die Gemeinschaftsinitiative "Employment NOW" ("New Opportunities for Women") beschlossen. Employment-NOW soll speziell für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen, für Frauen, denen sozialer Ausschluß droht, für Frauen mit Qualifikationsmängeln sowie für WiedereinsteigerInnen unter Berücksichtigung der von der Gemeinschaft definierten Ziele und Zielgebiete eingesetzt werden.

Aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds werden in NOW vor allem folgende Maßnahmen für Frauen gefördert:

- Die Entwicklung geeigneter Ausbildungs-, Orientierungs-, Beratungs- und Beschäftigungssysteme
- Information und Beratung
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Schaffung von Arbeitsplätzen
- Unterstützung bei der Gründung von Kleinbetrieben und Genossenschaften
- Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Informationsverbreitung und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Die Projekte der Gemeinschaftsinitiative Employment NOW sind transnational, d.h. sie werden gemeinsam mit Partnern aus anderen EU-Ländern durchgeführt, um auch deren Erfahrungen in den Bereichen Frauenqualifizierung und Frauenbeschäftigung national nutzbar zu machen.

Für die Laufzeit 1994 - 1999 stehen für Employment-NOW für alle Mitgliedsstaaten insgesamt rund 370 Mio. ECU (rund 5 Mrd. Schilling) zur Verfügung.

Eine Beteiligung Österreichs am Employment-NOW wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit den zuständigen Institutionen und Ressorts für 1995/96 angestrebt.

In engem Zusammenhang mit Employment NOW steht das Programm ILE/LEI ("Lokale Beschäftigungsinitiativen für Frauen"), das die selbständige Unternehmensgründung von Frauen fördert. Zugleich ist ILE/LEI ein transnationales Netzwerk für ExistenzgründerInnen und Frauenunternehmen. Die Europäische Kommission hat in Zusammenarbeit mit dem BMAS eine österreichische Koordination ausgewählt. Die Programme LEDA und IRIS II sollen die Chancengleichheit für Frauen im Beruf fördern.

Weiters werden aus EU-Mitteln noch folgende transnationale Netzwerke finanziert, die vor allem den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten und die Kooperation zwischen öffentlichen Verwaltungen, Experten und regionalen Akteuren fördern sollen:

- Netzwerk "Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsrichtlinien"
- Netzwerk "Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt"
- Netzwerk "Die Frauen im Entscheidungsprozeß"
- Netzwerk "Kinderbetreuung"
- Netzwerk "Chancengleichheit im Schulwesen"
- Netzwerk "Positive Aktionen für Frauen".

Bundeskanzleramt

Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

# TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

## 1991 bis 1995

I. Einleitung
II. Darstellung der Fälle
III. Auszüge aus den Entscheidungen der GBK
IV. Gutachten

## I. EINLEITUNG:

### I.1.Entwicklung

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (GleichbG) wurde nach nur etwa einjähriger Bearbeitungszeit in seiner ersten Fassung im Jahr 1979 erlassen (BGBl 108/1979).Der sachliche Anwendungsbereich des GleichbG beschränkte sich zunächst nur auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgelts. Mit der ersten Novelle zum GleichbG (BGBl 290/1985) wurde das Gleichbehandlungsgebot auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen und auf Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ausgedehnt. Eine weitere Novelle (BGBl 410/1990) brachte die Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle übrigen Bereiche eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere auf die Begründung, den beruflichen Aufstieg, die sonstigen Arbeitsbedingungen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Entsprechend der Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereiches wurde auch der Rechtsfolgenkatalog erweitert. Auch wurde eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als Ombudsperson zur Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GleichbG diskriminiert erachten, eingerichtet. Neu sind hier auch die jährlichen Berichte der Bundesministerin/des Bundesministers für Arbeit und Soziales an den Nationalrat über die Tätigkeiten und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und der Kommission sowie über den Zustand und die Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich.

Mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz ist das GleichbG nunmehr ein drittes Mal novelliert worden (BGBl 833/1992). Dabei wurde unter anderem das Verbot der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand aufgenommen. Weitere wichtige Neuerungen dieser Novelle waren die Aufnahme des Verbotes der *mittelbaren* Diskriminierung, die Ausdehnung des Grundsatzes des

gleichen Entgelts für gleiche Arbeit auf *gleichwertige* Arbeit. Im Bereich der Rechtsfolgen wurden die Schadenersatzregelungen erweitert, eine Anfechtung der Kündigung bzw. Entlassung wegen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GleichbG sowie Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung eingeführt. Durch die Aufhebung einer Wortfolge durch den Verfassungsgerichtshof wurde die Rechtsfolge des Förderungsausschlusses bei Nichtbeachtung von Aufträgen der Gleichbehandlungskommission wieder beseitigt.

**I.2. Die Gleichbehandlungskommission**

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl 45/1991) wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes übertragen; mit Entschließung des Bundespräsidenten wurde die sachliche Leitung der Angelegenheit der Gleichbehandlungskommission (GBK) einer eigenen Bundesministerin im Bundeskanzleramt übertragen (BGBl 64a/1991 u. 296/1995).

Der GBK haben neben der den Vorsitz führenden Bundesministerin für Frauenangelegenheiten oder einem/r von ihr damit betrauten BeamtIn zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich, zwei Mitglieder, die von der Bundesarbeitskammer, zwei Mitglieder, die von der Vereinigung österreichischer Industrieller und zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund vorgeschlagen werden sowie je ein/e VertreterIn des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundeskanzleramtes anzugehören. Die Mitglieder üben ihre Tätigkeit in der GBK ehrenamtlich aus.
Das Verfahren vor der GBK ist im GleichbG und der Gleichbehandlungskommissions-Geschäftsordnung, (BGBl 278/1979 idF BGBl 440/1985) geregelt.

Die GBK tagt nach Bedarf oder wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangen. Im Regelfall finden die Sitzungen 12 mal jährlich statt. In rechtstatsächlicher Hinsicht kommt der GBK primär Vermittlungsfunktion in den vom Gleichbehandlungsgesetz erfaßten arbeitsrechtlichen Konfliktfällen zu.

Inhaltlich war die GBK in den Anfängen ihrer Tätigkeit überwiegend mit Fällen der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts befaßt. Seit Einführung des Verbotes der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz werden diese Fälle vermehrt an die GBK herangetragen, sodaß im Jahr 1995 ein Prozentsatz von ca. 65 % bei den neuen Anträgen zu verzeichnen ist. Insbesonders bei der Behandlung dieser Fälle hat es sich als sehr sinnvoll erwiesen, daß das Verfahren vor der GBK nicht in jenem formalen Rahmen abläuft wie ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Durch das Recht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, an den Sitzungen der GBK teilzunehmen und das Wort zu ergreifen, erfahren die von Diskriminierungen am Arbeitsplatz Betroffenen eine zusätzliche Unterstützung.

## II. DARSTELLUNG DER FÄLLE:

### II.1. Übersicht

Die Kommission war im berichtsrelevanten Zeitraum von 1. Jänner 1990 bis 31. Jänner 1991 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingegliedert. In dieser Zeit wurde ein Antrag eingebracht und durch Entscheidung der Kommission erledigt (Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts). Außerdem wurden zwei noch offene Anträge erledigt, einer durch Entscheidung der Kommission (Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts), der zweite dadurch, daß dem Begehren der Antragstellerin (Gewährung einer Studienbeihilfe für ihre in Ausbildung stehenden Kinder) bereits aufgrund der Intervention der Kommission entsprochen wurde.

Im Zeitraum vom 1.Februar 1991 bis 31. Dezember 1995 wurden 71 Anträge eingebracht. Davon endeten 23 mit einem Vorschlag oder Beschluß, (davon in 23 Fällen mit Feststellung einer Diskriminierung). In 13 Fällen konnte ein Vergleich erzielt werden; hier endete das Verfahren durch Antragsrückziehung.
In 9 Fällen wurde keine formelle Feststellung einer Diskriminierung getroffen; hier wählte die Kommission die Form der "Mitteilung des Prüfungsergebnisses" oder eines "Beschlusses". Fünf Fälle endeten durch ein geschäftsführendes Schreiben, in drei Fällen wurde ein Gutachten erstellt.

## II.2. Darstellung der Fälle im einzelnen vom 1. Februar 1991 bis 31. Dezember 1995

| Fall | Branche | Antrag | Entscheidung |
|---|---|---|---|
| GBK 0 | Nahrungs- und Genußmittel-gewerbe | § 2 Abs. 1 Z 1 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 1 |
| GBK 1 | Glasgewerbe | § 2 Abs. 1 Z 2 | Antragsrückziehung (Antrag GA KV) |
| GBK 2 | Elektrotech-nik | § 2 Abs. 1 Z 2 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 2 u. 6 |
| GBK 3 | Nahrungs- und Genußmittel-gewerbe | § 2 Abs. 1 Z 2 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 2 |
| GBK 4 | Interessens-vertretung | § 2 Abs. 1 Z 2, 3 u. 6 | Mitteilung Prüfungsergebnis (arbeitsgerichtlicher Vergleich) |
| GBK 5 | Kredit- und sonstige Finazierungs-institute | § 2 c | geschäftsführendes Schreiben |
| GBK 6 | Versiche-rungsgewerbe | § 2 Abs. 1 Z 5, § 2 c | Vorschlag § 2c |
| GBK 7 | Chemische Industrie | § 2 Abs. 1 Z 4, 5 u. 7 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 4 u.5 |
| GBK 8 | Kredit- und sonst. Finan-zierungsin-stitute | § 2 Abs. 1 Z 3, 4, 5 u. 6 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 3, 4 u. 5 |
| GBK 9 | Sozialein-richtungen (Verein) | § 2 Abs. 1 Z 2 u. 7 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 2 |
| GBK 10 | Kredit- und sonst. Finan-ierungsin-stitute | § 2 Abs. 1 Z 2 u. 3 | Gutachten |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

| Fall | Branche | Antrag | Entscheidung |
|---|---|---|---|
| GBK 11 | Dienstleistungen (Architektur-, Bauingenieur- und Vermessungsbüros) | § 2 Abs. 1 Z 2 | Mitteilung Prüfungsergebnis, Diskriminierung nicht eindeutig feststellbar |
| GBK 12 | Dienstleistungen (Leiharbeit) | § 2 Abs. 1 Z 2 u. 6 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 2 u. 6, § 2c |
| GBK 13 | Dienstleistungen (Leiharbeit) | § 2 Abs. 1 Z 1, 2, 6 u. 7 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 1 u. 2 |
| GBK 14 | Großhandel (EDV) | § 2 Abs. 1 Z 2 | Mitteilung Prüfungsergebnis; keine Diskriminierung festgestellt |
| GBK 15 | Regionale Organisation einer gesetzlich anerkannten Religionsgemeinschaft | § 2c | geschäftsführendes Schreiben |
| GBK 16 | Einzelhandel (Drogerie) | § 2 Abs. 1 Z 1 | geschäftsführendes Schreiben |
| GBK 17 | Verkehr | § 2 Abs. 1 Z 1 | Mitteilung Prüfungsergebnis, keine Diskriminierung festgestellt |
| GBK 18 | Kredit- und sonst. Finanzierungsinstitute | § 2 Abs. 1 Z 2 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 2 |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

| Fall | Branche | Antrag | Entscheidung |
|---|---|---|---|
| GBK 19 | Eisen- und NE-Metallerzeugung, Gießerei und Stahlverformung | § 2 Abs. 1 Z 2 | Antragsrückziehung (Vergleich) |
| GBK 20 | Sozialeinrichtungen (Verein) | § 2 Abs. 1 Z 2 | Mitteilung Prüfungsergebnis, Diskriminierung festgestellt |
| GBK 21 | Dienstleistungen (Immobilien) | § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b | Antragsrückziehung (Vergleich) |
| GBK 22 | Eisen- und NE-Metallerzeugung, Gießerei und Stahlverformung | § 2 Abs. 1 Z 2 | Antragsrückziehung (betriebsinterne Einigung) |
| GBK 23 | Kredit- und sonst. Finanzierungsinstitute | § 2 Abs. 1 Z 6 | Mitteilung Prüfungsergebnis, keine Diskriminierung festgestellt |
| GBK 24 | Großhandel (Haarpflege) | § 2 Abs. 1 Z 1, § 2c | geschäftsführendes Schreiben; § 2c |
| GBK 25 | Großhandel (Kosmetik) | § 2 Abs. 1 Z 6 u. 7, 1a u. 1b | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 6 u. 7 |
| GBK 26 | Sozialeinrichtung (Verein) | § 2 Abs. 1 Z 5 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 5 |
| GBK 27 | Handelsvermittlung | § 2 Abs. 1 Z 1, 1a u. 1b | Vorschlag § 2 Abs. 1, Z 6 u. 7, 1a Z 1 |
| GBK 28 | Großhandel (Amaturen) | § 2 Abs. 1 Z 5 u. 7 | Antragsrückziehung |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

| Fall | Branche | Antrag | Entscheidung |
|---|---|---|---|
| GBK 29 | Verkehr | § 2 Abs. 1 Z 2 | Mitteilung Prüfungsergebnis, Diskriminierung kann nicht ausgeschlossen werden |
| GBK 30 | Kredit- und sonst.Finanzierungsinstitute | § 2c | geschäftsführendes Schreiben; § 6a-Bericht |
| GBK 31 | Großhandel (Textil) | § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b | Vorschlag § 2 Abs. 1a u. 1b |
| GBK 32 | Sportverein | § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b | Antragsrückziehung (Vergleich) |
| GBK 33 | --- | § 5 Abs. 1 § 2 Abs. 1 Z 1 | Gutachten |
| GBK 34 | Versicherungsgewerbe | § 2 Abs. 1 Z 5 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 5 |
| GBK 35 | Dienstleistungen (Medien) | § 2 Abs. 1 Z 5 u. 7 | Antragsrückziehung (Vergleich) |
| GBK 36 | Sozialeinrichtung (Verein) | § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b |
| GBK 37 | Einzelhandel (Tankstelle) | § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b | Mitteilung Prüfungsergebnis, sexuelle Belästigung kann nicht ausgeschlossen werden |
| GBK 38 | Sozialversicherungsträger | § 2 Abs. 1a u. 1b | Mitteilung Prüfungsergebnis, Diskriminierung nicht feststellbar, weil § 2 Abs. 1a Z 2 noch nicht in Geltung |
| GBK 39 | Kredit- und sonst. Finan-Finanzierungs-institute | § 2 Abs. 1 Z 2, 3 u. 7 | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 2 u. 6 |
| GBK 40 | Dienstleistungen (Medien) | § 2 Abs. 1 Z 6, 1a u. 1b | Antragsrückziehung (Vergleich) |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

| Fall | Branche | Antrag | Entscheidung |
|---|---|---|---|
| GBK 41 | Großhandel (EDV) | § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 7, 1a u. 1b |
| GBK 42 | Nahrungs- und Genußmittel-gewerbe | § 2 Abs. 1 Z 7 | Antragsrückziehung (Vergleich) |
| GBK 43 | --- | § 5 Abs. 1 | Gutachten |
| GBK 44 | --- | § 5 Abs. 1 | Antragsrückziehung |
| GBK 45 | Arzt | § 2 Abs. 1a u. 1b | Vorschlag § 2 Abs. 1a Z 1 u. 1b Z 1 u. 2 |
| GBK 46 | --- | § 5 Abs. 1 | offen |
| GBK 47 | Dienst-leistungen (Gastgewerbe) | § 2 Abs. 1a u. 1b Z 1 | Vorschlag § 2 Abs. 1a Z 1 u. 1b Z 1 |
| GBK 48 | Versiche-rungsgewerbe | § 2 Abs. 1a u. 1b Z 1 | Beschluß § 2 Abs. 1b |
| GBK 49 | Chemische Industrie | § 2 Abs. 1 Z 2 | Beschluß § 2 Abs. 1 Z 2 (Diskriminierung hinsichtlich Betriebsvereinbarung festgestellt) |
| GBK 50 | Verkehr | § 2 Abs. 1 Z 2, 4, 5, 6 u. 7 | Antragsrückziehung (Vergleich) |
| GBK 51 | --- | § 5 Abs. 1, §§ 2c, 10d | offen |
| GBK 52 | Verkehr | § 2 Abs. 1 Z 7 | Antragsrückziehung |
| GBK 53 | Großhandel (Holzverar-beitungsma-schinen) | § 2 Abs. 1 Z 2 | offen |
| GBK 54 | Arzt | § 2 Abs. 1a Z 1 und 1b | Antragsrückziehung (Vergleich) |
| GBK 55 | Kredit- und sonst. Finan-zierungsin-stitute | § 2 Abs. 1 Z 5, 6 u. 7 | offen |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

| Fall | Branche | Antrag | Entscheidung |
|---|---|---|---|
| GBK 56 | Nahrungs- und Genußmittel-gewerbe | § 2 Abs. 1 Z 1, § 2c | Vorschlag § 2 Abs. 1 Z 1 § 2c |
| GBK 57 | Großhandel (EDV) | § 2 Abs. 1 Z 6 u. 7, 1a u. 1b | offen |
| GBK 58 | Dienst-leistungen (Gastgewerbe) | § 2 Abs. 1 Z 6, 1a u. 1b | offen |
| GBK 59 | Christliche Hilfsorgani-saton | § 2 Abs. 1a u. 1b | offen |
| GBK 60 | Bauhauptge-werbe | § 2 Abs. 1a u. 1b | offen |
| GBK 61 | Kredit- und sonst. Finan-zierungsin-stitute | § 2 Abs. 1 Z 1, § 2c | offen |
| GBK 62 | Krankenan-stalt | § 2 Abs. 1 Z 6 u. 7, 1a u. 1b | offen |
| GBK 63 | Kunststoff-verarbeitung | § 2 Abs. 1 Z 6 u. 7, 1a u. 1b | offen |
| GBK 64 | Verkehr | § 2 Abs. 1 Z 1 | offen |
| GBK 65 | --- | § 5 Abs. 1 | offen |
| GBK 66 | Finanzbereich einer gesetz-lich aner-kannten Reli-gionsgemein-schaft | § 2 Abs. 1 Z 6, 1a u. 1b | offen |
| GBK 67 | Krankenan-stalt | § 2 Abs. 1a u. 1b | offen |
| GBK 68 | Dienst-leistungen (Gastgewerbe) | § 2 Abs. 1 Z 6 u. 7, 1a u. 1b | offen |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

| Fall | Branche | Antrag | Entscheidung |
|---|---|---|---|
| GBK 69 | Interessens-vertretung | § 2 Abs. 1 Z 5 | offen |
| GBK 70 | Dienst-leistung (Perücken) | § 2 Abs. 1a u. 1b | offen |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Vom 1. Februar 1991 bis 31. Dezember 1995 wurden 71 Anträge von der Gleichbehandlungskommission behandelt.

Die Anträge wurden auf folgende gesetzliche Bestimmungen gestützt:

| Gesetzliche Bestimmung | Anzahl der Fälle |
|---|---|
| § 2 Abs. 1 Z 1 | 10 |
| § 2 Abs. 1 Z 2 | 19 |
| § 2 Abs. 1 Z 3 | 3 |
| § 2 Abs. 1 Z 4 | 3 |
| § 2 Abs. 1 Z 5 | 10 |
| § 2 Abs. 1 Z 6 | 15 |
| § 2 Abs. 1 Z 7 | 22 |
| § 2 Abs. 1a u. 1b | 24 |
| § 2c | 8 |
| § 5 Abs. 1 | 6 |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Beendigung der Verfahren:

| Beendigung durch | Anzahl der Fälle |
|---|---|
| Vorschlag bzw. Beschluß | 23 |
| Antragsrückziehung (u.a. Vergleich) | 13 |
| Mitteilung des Prüfungsergebnisses | 9 |
| geschäftsführendes Schreiben | 5 |
| Gutachten | 3 |
| offen | 18 |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Vorschläge /Beschlüsse (in einigen Entscheidungen wurde die Verletzung mehrerer Tatbestände festgestellt):

| Feststellung eines Verstoßes gegen | Anzahl der Fälle |
|---|---|
| § 2 Abs. 1 Z 1 | 3 |
| § 2 Abs. 1 Z 2 | 8 |
| § 2 Abs. 1 Z 3 | 1 |
| § 2 Abs. 1 Z 4 | 2 |
| § 2 Abs. 1 Z 5 | 4 |
| § 2 Abs. 1 Z 6 | 5 |
| § 2 Abs. 1 Z 7 | 4 |
| § 2 Abs. 1a u. 1b | 7 |
| § 2 c | 3 |

Z 1: Begründung des Arbeitsverhältnisses
Z 2: Entgelt
Z 3: freiwillige Sozialleistungen
Z 4: Aus- und Weiterbildung
Z 5: beruflicher Aufstieg
Z 6: sonstige Arbeitsbedingungen
Z 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abs. 1a und 1b: Sexuelle Belästigung
§ 2c: geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

## III. Auszüge aus den Entscheidungen der GBK:

### 1. Zu § 2 Gleichbehandlungsgesetz (Gleichbehandlungsgebot)

GBK 7:
Die Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die Gleichbehandlungskommission ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich, selbst wenn im Einzelfall kein Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz mehr erfolgen kann.

GBK 20:
Ausgehend vom Vorschlag der Gleichbehandlungskommission GBK 1/90 vom 21.6.1990, wonach der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz zwingendes Recht darstellt und über den von Lehre und Rechtsprechung entwickelten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz insoweit hinausgehe, als der Arbeitgeber auch einzelne Personen, sofern sie unterschiedlichen Geschlechts sind, nicht durch Bevorzugung einzelner anderer bei der Entgeltfestsetzung benachteiligen darf, ist auch eine aus sozialen Gründen erfolgte Besserstellung eines einzigen Arbeitnehmers grundsätzlich sachlich nicht zu rechtfertigen, doch bedarf es im Einzelfall der genauen Abwägung aller Umstände.

### 2. Zu § 2 Abs. 1 Z 1 Gleichbehandlungsgesetz (Begründung des Arbeitsverhältnisses

GBK 56:
Die Ansicht, daß sich Frauen zur Ausübung der Tätigkeit als Kassiererin besser eigneten, mag zwar der Erfahrung des Unternehmens entsprechen, es kann daraus aber nicht abgeleitet werden, daß das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

GBK 0:
Die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft kommt nur Frauen gegenüber in Betracht und stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.
Die Veranlassung einer Stellenwerberin zur Vornahme eines Schwangerschaftstests und zur Mitteilung des Ergebnisses an ihren künftigen Arbeitgeber ist eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses.

GBK 17:
Das Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl 237/1969 in der geltenden Fassung, kann weder im Einzelfall noch generell als sachliche Rechtfertigung für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sektor "Verkehrswesen", für welche zudem Ausnahmeregelungen bestehen, herangezogen werden. Ebensowenig kann das Argument der Schwere der körperlichen Arbeit von vornherein als sachliche Rechtfertigung für die Ablehnung von Bewerberinnen für die Binnenschifferlehre angesehen werden. Das Vorliegen bzw. Fehlen der physischen Voraussetzungen zur Berufsausübung müßte in jedem Einzelfall durch ärztliche Eignungsuntersuchung festgestellt werden. Auch bei Sachzwängen, wie beengten Raumverhältnissen für die Besatzung auf Frachtschiffen, durchgängig mehrwöchigen Arbeitseinsätzen auf diesen usw., ist die Ausbildungspolitik des Unternehmens insofern zu überdenken, als aufgrund der Erfahrungen bei Bewerbungen von Mädchen/Frauen für nicht traditionelle Frauenberufe nicht ausgeschlossen werden kann, daß die Entscheidung für einen solchen Lehrberuf verzögert erfolgt. Bei Geltung einer Höchstaltersgrenze für den Lehrbeginn besteht daher die Möglichkeit, Frauen von einem ganzen Berufszweig auszuschließen. Frauen könnten vor allem in der Personenschiffahrt, in der andere räumliche Verhältnisse vorliegen, eingesetzt werden. Ansonsten wären Frachtschiffe, soweit die Ausbildung von Frauen auf diesen erforderlich erscheint, entsprechend zu adaptieren.

## 3. Zu § 2 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (Entgelt)

GBK 1/90-4:
Der Umstand, einen Arbeitsplatz, der mit einem von einer Arbeitskraft zu einem bestimmten Lohn besetzten Arbeitsplatz vergleichbar ist, mit Personen des anderen Geschlechts nur zu einem höheren Lohn besetzen zu können, kann weder als genereller in der Arbeitsmarktsituation liegender Ausnahmetatbestand, noch als Einzelgrund Rechtfertigung einer unterschiedlichen benachteiligenden Entlohnung sein. Als genereller Ausnahmetatbestand stünde er den Intentionen des Gesetzgebers entgegen, mit dem Gleichbehandlungsgesetz, auch wenn es mit dem grundsätzlichen Verbot jegliche Diskriminierung wegen des Geschlechts sowohl Frauen als auch Männer betrifft, vor allem die unterschiedliche Behandlung von Frauen im Arbeitsleben auf dem Entlohnungssektor zu beseitigen.

GBK 11:
Grundsätzlich sollte sichergestellt werden, daß bei einer Nachfolge von Mann/Frau nicht durch innerorganisatorische Maßnahmen eine höhere Einstufung der Frau von vornherein ausgeschlossen ist. Eine Diskriminierung wäre jedenfalls dann gegeben, wenn die organisatorischen Veränderungen ausschließlich oder überwiegend den Zweck hätten, Frauen von einer höheren Einstufung auszuschließen.

GBK 20:
Daß eine arbeitsrechtliche Altlast vorliege und der Angestellte "ein erfolgreich Resozialisierter" ist, ist keine ausreichende sachliche Rechtfertigung für dessen Bevorzugung .(MAYER-MALY räumt selbst für den Fall des gerechtfertigten höheren Soziallohns an einen behinderten Arbeitnehmer den benachteiligten Arbeitnehmer/innen das Recht auf Teilanhebung ihrer Löhne ein, "um die Differenz in der Entlohnung vergleichbarer Arbeiten nicht zu groß werden zu lassen".)

GBK 29:
Jede Änderung im Entgeltbereich, wozu nicht nur das Gehalt, sondern alle übrigen ordentlichen oder außerordentlichen Leistungen zusätzlicher Art gehören, somit auch Prämien, hat unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Geschlechter zu erfolgen und es darf daher bei Durchführung solcher Maßnahmen, selbst wenn sie auf äußeren Druck erfolgen, ebenfalls nicht diskriminierend vorgegangen werden.

GBK 39:
Die Gefahr der Abwerbung ist keine sachliche Rechtfertigung bei der Auswahl der Definitivzustellenden, ebensowenig kann das Geschlecht und die Wichtigkeit der Definitivstellung für den Lebensunterhalt des Mitarbeiters (Familienerhalter, alleinstehende Frau) als relevantes Auswahlkriterium herangezogen werden (jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand ist unzulässig, vgl. z.B. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7/EWG, Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 86/378/EWG).

**4. Zu § 2 Abs. 1 Z 5 Gleichbehandlungsgesetz (beruflicher Aufstieg)**

GBK 26:
"Machtbewußtsein" und "mangelnde Konfliktfähigkeit" der Mitarbeiterin stellen als Kriterien für den Ausschluß von einer beruflichen Verbesserung keine sachliche Rechtfertigung für eine benachteiligende Differenzierung dar, da die Beurteilung der sachlichen Rechtfertigung nur an Hand objektiver Kriterien erfolgen kann. Es sind daher Entscheidungen unzulässig, bei denen der für sie angeführte Grund objektiver Nachprüfung nicht oder nicht mehr standhält (MAYER-MALY).

## 5. Zu § 2 Abs. 1 Z 6 und 7 Gleichbehandlungsgesetz (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung)

GBK 23:
Eine allgemein frauenfördernde Haltung (Aufnahme, Ausbildungspolitik und Karriereplanung) im Bereich des Portfoliomanagements aller Bankhäuser wird urgiert.

GBK 25:
Die Subsumption eines Belästigungssachverhaltes unter § 2 Abs. 1 Z 6 ("sonstige Arbeitsbedingungen") vor Inkrafttreten der Novelle, mit der ein Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung geschaffen wurde, ist zulässig, da nach ständiger Rechtsprechung Verbalinjurien sowie sonstiges beleidigendes oder herabsetzendes Verhalten Arbeitsbedingungen stark beeinträchtigen und gegen die zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages einzuhaltenden Grundsätze der gegenseitigen Achtung und anständigen Begegnung verstoßen und im Anlaßfall das Geschlecht ausschlaggebend für das Verhalten des Arbeitgebers war.

## 6. Zu § 2 Abs. 1a und 1b Gleichbehandlungsgesetz (sexuelle Belästigung)

GBK 31:
Für Frauen ist grundsätzlich erkennbar, ob Berührungen zufällig oder aufgrund platzbedingter Enge unabsichtlich vorfallen. Es kommt darauf an, daß eine Berührung als Belästigung empfunden wird, was gegenüber dem Verursacher auch deponiert werden muß.

GBK 36:
Ein Belästiger hat als Vorstandsmitglied eines Vereines, bei dem die Belästigte angestellt ist, Arbeitgeberfunktion, vor allem wenn er auch die Bewerbungsgespräche führt, offensichtlich Entscheidungskompetenz bei der Stellenvergabe hat und auch sonstige Arbeitgeberaufgaben erfüllt.

GBK 37:
Nach § 3 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz treffen den Arbeitgeber Fürsorgepflichten auch hinsichtlich der Sittlichkeit seiner ArbeitnehmerInnen, deren Einhaltung etwa durch einen zu lockeren Umgangston und das Spiel von Softpornovideos am Arbeitsplatz nicht gewährleistet ist.

GBK 47:
Die Ansicht eines Mannes, daß es bei der Beurteilung der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt auf seine Intentionen bzw. seine subjektive Sichtweise ankommt, entspricht nicht dem Gleichbehandlungsgesetz, vielmehr ist das subjektive Empfinden der/des Belästigten entscheidend. Unbeachtlich für die Frage des Vorliegens einer Belästigung ist auch, ob jemand eine angedrohte sexuelle Handlung tatsächlich ausführen wollte bzw. wie seine Äußerung gemeint war.

GBK 45:
§ 2 Abs. 1a Z 1 und Abs. 1b Z 1 u. Z 2 werden auch dadurch verletzt, wenn die dienstliche Sphäre mit der privaten insoferne vermengt wird, als eine in einer Zahnarztpraxis beschäftigte Arbeitnehmerin zum Erstellen eines mit körperlichen Berührungen verbundenen "Energiestatus" überredet wird. Auch wenn hierin eine Einwilligung in eine Behandlung im weitesten Sinne vorliegt, sind die besonderen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers zu beachten, für welche nicht dieselben Maßstäbe angelegt werden können wie beim Verhältnis Arzt/Patient oder jenem zwischen zwei Privatpersonen, zumal erforderlich gewesen wäre, die Dienstnehmerin über die bevorstehende Behandlung näher und detaillierter aufzuklären.

Bei der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, kommt es nicht auf die Intentionen oder die subjektive Sichtweise des Belästigers an, entscheidend ist das subjektive Empfinden der/des Belästigten.

## 7. Zu § 2c Gleichbehandlungsgesetz (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung)

GBK 6:
Die Stellenbezeichnung "Referatsleiter" sowie die Adressierung "an interessierte Sozialarbeiter" ohne Hinweis darauf, daß weibliche und männliche Bewerber/innen aufgefordert sind, sich um die ausgeschriebene Stelle zu bewerben, erfüllen nicht das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Die Berufung der Arbeitgeberseite auf die nicht geschlechtsneutral formulierte verbindliche Dienstordnung kann nicht als Rechtfertigung angesehen werden, da die Positionsbezeichnung jedenfalls durch einen Zusatz ergänzt hätte werden können.

## 8. Verfahrensrechtliche Fragen

Zur Vorgangsweise bei fehlender Stellungnahme (GBK 27, 41):
Bei nicht nachgewiesenem begründeten Fernbleiben sowie der trotz zweimaliger Aufforderung nicht eingelangten Stellungnahme ist vom Antragsvorbringen auszugehen und eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a Z 1 Gleichbehandlungsgesetz festzustellen.

## IV. Gutachten:

Bis zum Stichtag 31.12.1995 erstellte die Gleichbehandlungskommission drei im folgenden näher ausgeführte Gutachten, drei weitere betreffend die Bereiche "sexuelle Belästigung", "geschlechtsneutrale Stellenausschreibung" sowie "Teilzeitarbeit" sind gegenwärtig anhängig.

### 1. Gutachten Kollektivverträge Banken/Sparkassen u.a.

Über Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auf Prüfung, ob durch einzelne Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Angestellten der Sparkassen, des Kollektivvertrages betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte/Banken, des Kollektivvertrages für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaft sowie des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen das Gleichbehandlungsgebot im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 und 3 GleichbehG verletzt wird, gelangte die Kommission zur Auffassung, daß die Bestimmungen über die Ruhe- und Versorgungsgenüsse, Witwenpension, Hilflosenzuschuß und Sterbegeld des Kollektivvertrages für die Angestellten der Sparkassen, die Bestimmungen über die Bankleistungen, Witwenpension, Sterbequartal des Kollektivvertrages betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte/Banken, die Bestimmungen über den Pensionszuschuß, (Höhe, Ende) des Witwen- und Waisenzuschusses des Kollektivvertrages für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften sowie die Bestimmungen über die Zuschüsse zur Witwen-/Waisenpension des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

### 2. Gutachten Lehrverträge

Über Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen betreffend Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen in nicht-traditionellen Berufen gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 GleichbehG

gelangte die Kommission zur Auffassung, daß die von den Lehrberechtigten vorgebrachten Ablehnungsgründe, etwa vorgefaßte Meinungen im Betrieb (Frauen brächten "Unruhe in einen Betrieb", mangelnder Schutz vor sexueller Belästigung seitens der männlichen Belegschaft, mangelnde körperliche Belastbarkeit der Frauen), vorgefaßte Kundenmeinungen (Umsatzeinbußen mangels Akzeptanz von Frauen in männerdominierten Bereichen), vermeintliche rechtliche Hinderungsgründe (finanzielle Unzumutbarkeit getrennter Toilettanlagen, Nachtarbeitsverbot, betriebsinterne bzw. kollektivvertragliche Altersgrenzen) insgesamt nicht als sachliche Rechtfertigungen im Sinne des GleichbehG gewertet werden.

**3. Gutachten Teilzeit und Vorrückung bei Apothekerinnen**

Über Ersuchen des Pharmazeutischen Reichsverbandes auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wegen mittelbarer Diskriminierung angestellter Apothekerinnen durch das Gehaltskassengesetz, BGBl 254/1959 idF BGBl 104/1985, erstellte die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten gemäß § 5 GleichbehG, worin sie die Auffassung vertritt, daß § 12 Abs. 6 Gehaltskassengesetz eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 GleichbehG enthält. Gemäß § 12 Abs. 6 Gehaltskassengesetz rücken vollzeitbeschäftigte PharmazeutInnen alle zwei Jahre gehaltsmäßig vor, wohingegen teilzeitbeschäftigte nur aliquot ihrem Dienstausmaß vorrücken. Da von der nachteiligen Teilzeitvorrückungsregelung im überwiegenden Ausmaß Frauen betroffen sind und die für die Ungleichbehandlung dieser Personen vorgebrachten Argumente keine sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellten, kam die Kommission zum Ergebnis einer mittelbaren Diskriminierung im Bereich der Entgeltfestsetzung.

# TÄTIGKEITSBERICHT DER ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

## 1991 bis 1995

I. Einleitung

II. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Beratungseinrichtung

III. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Informationseinrichtung

IV. Grundlagenmaterial

## I. Einleitung:

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wurde nach der zweiten Novelle des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (GleichbG BGBl 410/1990) im Dezember 1990 vom damaligen Bundesminister für Arbeit und Soziales bestellt und bei einer Pressekonferenz der Öffentlichkeit als Ombudsperson zur Beratung und Unterstützung aller Frauen und Männer, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes benachteiligt fühlen, vorgestellt.

Die Stellvertreterin der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wurde mit 1.1.1991 bestellt.

Darüber hinaus wurde der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine Sekretariatskraft zur Verfügung gestellt.

Seit der Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl 45/1991) zum Wirkungsbereich des Bundeskanzleramts gehörig, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Räumlichkeiten im Gebäude Judenplatz 6 bezogen.

Der Aufgabenbereich der Anwaltschaft gemäß Geschäftseinteilung des Bundeskanzleramts lautet:

"Anwaltschaft gemäß Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) vom 23. Februar 1979, BGBl 108/1979, in der Fassung des BGBl.Nr. 410/1990; insbesondere individuelle Unterstützung benachteiligter Frauen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission; Mitwirkung an der Berichtslegung an den Nationalrat; Erstellung von Grundlagenmaterial im Bereich der geschlechtsspezifischen Arbeitsbewertung; Kontakt- und Informationsarbeit mit Einzelpersonen und Medien in Angelegenheiten der Anwaltschaft unter dem Gesichtspunkt der Öffentlichkeitsarbeit".

## II. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Beratungseinrichtung:

Eine gesetzliche Hauptaufgabe der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten (§ 3a/2, BGBl 410/1990).

Das Beratungsangebot wurde von Anfang an stark in Anspruch genommen, die Tendenz ist weiterhin steigend.
Da es eine ständige Beratungseinrichtung nur in Wien gibt, konzentrieren sich die Anfragen zunehmend in Ostösterreich.
In Wien selbst haben sich die Beratungen seit 1991 fast verdreifacht.

In den Jahren 1991 bis 1994 wurden in Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen in den Landeshauptstädten, die ihre Räumlichkeiten zur Verfügung stellten und gegen Spesenersatz auch die Werbung übernahmen, zweimal jährlich Sprechstunden in jedem Bundesland abgehalten.
Die Erfahrung dieser vier Jahre hat gezeigt, daß ein derart sporadisches Beratungsangebot nicht als ein wirkliches Angebot wahrgenommen und daher auch nicht in Anspruch genommen wird.

Da zudem die Arbeitsbelastung in Wien ständig stieg und weitere personelle Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt wurden, werden Sprechstunden seit 1995 nur mehr auf Anfrage durchgeführt, d.h. wenn eine Frau dies wünscht. Dies wird von den Frauenberatungsstellen in ihren Programmen bekannt gemacht, stellt aber offensichtlich für benachteiligte Frauen eine zu große Hürde dar. Die Installierung ständiger Beratungseinrichtungen in den Ländern würde die Zahl der Beratungen in den Bundesländern voraussichtlich ähnlich stark steigen lassen wie in Wien.

Der überwiegende Teil der Anfragen erfolgt telefonisch, wobei zumeist ein persönlicher Gesprächstermin vereinbart wird, sofern in Einzelfällen nicht sofort klar ist, daß es sich um ein Problem handelt, bei dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht helfen kann.
Derartige kurze Auskünfte sind in der Statistik nicht verzeichnet.

Stellt sich beim persönlichen Gespräch (bei Beratungen in weiter entfernten Bundesländern muß oft mit Telefonaten das Auslangen gefunden werden) heraus, daß der Beratungswunsch zwar Gleichbehandlungsfragen betrifft, aber Probleme, die mit dem Gleichbehandlungsgesetz nicht faßbar sind, so wird dafür gesorgt, daß in Zusammenarbeit mit zuständigen Einrichtungen eine Lösung gefunden bzw. jedenfalls umfassend informiert wird.

Handelt es sich dabei um Beschwerden wegen sexistischer Werbung oder Stelleninseraten, auch solche, die nicht der Sanktion nach dem Gleichbehandlungsgesetz unterliegen, so wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Wunsch auch selbst aktiv. Dies gilt auch für Fragen sprachlicher Gleichbehandlung, insbesondere wenn Arbeitgeber/ArbeitgeberInnen in anderer Weise als über Stelleninserate geschlechtsspezifisch an die Öffentlichkeit treten (z.B. Formulare, Richtlinien ...) und so Frauen benachteiligen.

Bei Fragen einer Verletzung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes kann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, vom Betriebsrat oder von Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen (§ 3a/3, BGBl 410/1990)

Dies wird von sehr vielen Frauen in Anspruch genommen, sofern sie nicht lediglich eine vertrauliche, persönliche Information über die rechtlichen Möglichkeiten in ihrer speziellen Situation wünschen. Dabei ist eine Tendenz zum Rückgang der Anfragen festzustellen, bei denen die Frauen trotz längerer Beratung auf Anonymität bestehen. Dies wurde allerdings nicht eigens statistisch ausgewertet.

Im Zentrum der Beratung steht zu diesem Zeitpunkt die Sammlung möglichst umfassender und detaillierter betrieblicher Daten. Erhebungen im Betrieb selbst werden von den Anwaltschaft dann durchgeführt, wenn es um die Art und Einschätzung von Tätigkeiten geht, die jeweils von Männern oder Frauen durchgeführt werden.
Dies ist bei Beschwerden über Entgeltdiskriminierung und vor allem dann der Fall, wenn es um die bessere Einstufung sehr vieler oder aller Frauen in einem Betrieb geht.
Derartige betriebliche Erhebungen mit genauer Arbeitsplatzbeschreibung wurden seit 1991 achtmal durchgeführt.

Im Anschluß an die Informationssammlung oder betriebliche Erhebungen tritt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen oft in informelle Verhandlungen mit Arbeitgeber/ArbeitgeberInnen ein, um im Vorfeld eines möglichen gerichtlichen oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission eventuell eine gütliche Lösung zu erreichen.

Mit zunehmendem Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft als spezialisierte Beratungseinrichtung werden die Verhandlungsangebote von Arbeitgeber/ArbeitgeberInnen häufiger und die Erfolge, die dabei erzielt werden können, zahlreicher.

Eine unerfreuliche Ausnahme stellen allerdings Verhandlungen für sexuell belästigte Frauen dar, die ein fast 100%iges Kündigungsrisiko zu tragen haben.

## IIa. Inhaltliche Schwerpunkte der Beratung:

Soweit Beratungen Gleichbehandlungsprobleme betrafen, die vom Gleichbehandlungsgesetz erfaßt sind, wurden die Themenbereiche entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen § 2/1 Ziffer 1 - 8 und § 2c gesondert festgehalten und in ihrer Gewichtung statistisch ausgewertet.

Dabei hat sich gezeigt, daß durchgehend die Beratungen eine große Rolle spielen, bei denen keine der gesetzlichen Bestimmungen eindeutig im Vordergrund steht. Dies gilt vor allem dann, wenn sich Frauen beraten lassen, die schon eine lange "Diskriminierungskarriere" hinter sich haben.

Abgesehen davon läßt sich seit 1991 eine Verschiebung der in den Beratungen am häufigsten angesprochenen Probleme feststellen:

1991 standen Benachteiligungen bei der Festsetzung des Entgelts und bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (§ 2/1 Z 2 und 3) im Vordergrund, gefolgt von Mehrfachdiskriminierungen und Benachteiligungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses.
Es handelte sich bei den Entgeltproblemen vorwiegend um direkte Diskriminierung in Form unterschiedlicher Stundenlöhne für Frauen und Männer sowie unterschiedlicher Einstufungen in an sich neutral formulierte Kollektivverträge.
Auch das Problem von Zulagen, die nur für Tätigkeiten und Funktionen gewährt wurden, die von Männern ausgeübt wurden, wurde häufig angesprochen, in einem Fall auch eine offene "Männerzulage".

1992 standen Fragen einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2/1 Z 1) eindeutig im Vordergrund. Dabei wurden Fragen von Schwangerschaftstests, zu denen Frauen unter Androhung des sonstigen Nichtabschlusses des Arbeitsverhältnisses gedrängt wurden, ebenso angesprochen wie die

Problematik, daß manche Firmen mit Frauen grundsätzlich nur befristete Verträge abschließen oder Frauen von manchen Arbeitgeber/ArbeitgeberInnen grundsätzlich für bestimmte Funktionen nicht beschäftigt werden.

Da zu diesem Zeitpunkt noch keine Verpflichtung zum Schadenersatz an die Verletzung dieser Bestimmung geknüpft war, konnten die meisten Fälle von Bewerbungsdiskriminierung nicht wirklich wirksam bekämpft werden.

Dies hat sich allerdings auch nach der Novelle BGBl 833/1992 nicht wesentlich verbessert, weil die Diskriminierung zumeist mündlich und unter vier Augen erfolgt und die betroffenen ArbeitnehmerInnen über zu wenige Informationen verfügen, um dennoch ihre Benachteiligung glaubhaft machen zu können.
Nur die Verlagerung der Beweislast könnte diese Situation tatsächlich verbessern.

1993 standen ebenfalls Probleme der Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Vordergrund, allerdings bereits gefolgt von Beratungen zum Problem sexueller Belästigung und erst dann Entgeltfragen.

Seit 1994 stehen Beratungen zum Diskriminierungstatbestand des § 1a Z 1 und 2 im Vordergrund, der dann erfüllt ist, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin entweder selbst sexuell belästigt wird oder der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin es schuldhaft unterläßt, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin durch Dritte sexuell belästigt wird.
Diese Tatsache erlaubt die Vermutung, daß es hier einen großen Nachholbedarf an Angeboten zur Beratung und Unterstützung gab und die "Lösungen", die belästigte Frauen zuvor für ihre Situation gefunden haben, wohl zumeist in der stillschweigenden Aufgabe ihres Arbeitsplatzes bestanden haben dürften.

Fragen der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen (§ 2/1 Z5) haben zahlenmäßig in den Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft nie eine so große Rolle gespielt.
Jeder Erfolg in einem Einzelfall hat allerdings große Wirkung, weil gerade bei Beförderungen die Aufmerksamkeit der Arbeitsumgebung gesichert ist. Dies bedeutet auch, daß anonyme Anträge nicht denkbar sind und die Zahl der Frauen, die letztlich ihre Bewerbung zurückziehen, sich trotz guter Qualifikation erst gar nicht bewerben oder die Diskriminierung ohne Beschwerde akzeptieren, um den Arbeitsfrieden zu sichern, besonders groß ist.

Diskriminierungen bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene (§ 2/1 Z 4), bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 2/1 Z 6) und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2/1 Z7) sind typische Bestandteile einer langen Diskriminierungsgeschichte, die viele ArbeitnehmerInnen bereits durchlitten haben, wenn sie sich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten lassen.
Als gesonderte Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes sind sie eher selten Gegenstand der Beratungen.

In den letzten Jahren ist die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zudem häufig Folge einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung gewesen.

## IIb. Besonderheiten der Beratung sexuell belästigter Frauen:

Das Verbot der sexuellen Belästigung als Diskriminierung wurde mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz (BGBl 833/1992) in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen.

Bereits in den Jahren davor hatten sich belästigte Frauen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten lassen, sodaß bereits Vorerfahrung bestand, als nach der Novelle ein explosionsartiger Anstieg der Beratungsanfragen zu verzeichnen war. Mittlerweile dürfte sich der Beratungsbedarf bei knapp hundert Beratungen pro Jahr einpendeln, auch hier mit leicht steigender Tendenz.

Dies gilt unter der Voraussetzung, daß es weiterhin nur in Wien ein persönliches Beratungsangebot gibt.

Frauen, die sexuell belästigt wurden, sind im Gegensatz zu Frauen, die sich wegen anderer Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes beschweren wollen und die ihr Vorgehen in Ruhe überlegen können, in einer akuten Streßsituation.

Sie haben ein traumatisierendes Erlebnis (oder mehrere) hinter sich und die Kündigung (oder Entlassung) meist unmittelbar vor sich bzw. schon in der Hand.

In dieser Situation, die in der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage oft unmittelbare Existenzbedrohung bedeutet, sollen sie rasch und zielgerichtet handeln.

Die Anfechtung einer Kündigung ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz nur innerhalb von 14 Tagen, nach dem Arbeitsverfassungsgesetz innerhalb acht Tagen möglich.

Innerhalb dieser kurzen Frist muß daher die Beweislage abgeklärt und eine Entscheidung über das rechtliche Vorgehen getroffen werden sowie die Koordination mit Einrichtungen, die gerichtlich vertreten, hergestellt werden.

Oft sind belästigte Frauen aufgrund der meist gravierenden Vorfälle in einer psychisch schlechten Verfassung. Sie brauchen viel Aufmerksamkeit und Zuwendung und müssen ihre Erlebnisse und die meist damit verbundenen Schuldzuweisungen durch die Umgebung in der Beratung immer wieder aufarbeiten.

Anfang 1996 ist es gelungen, in Zusammenarbeit mit der Frauenberatungsstelle des Vereins "Frauen beraten Frauen" eine Selbsthilfegruppe zum Thema "Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" einzurichten, die Frauen, die sich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten lassen, nun angeboten werden kann.

Die Belastung wird durch die immer häufiger werdenden Retorsionsmaßnahmen von Belästigern verstärkt.

Dabei werden meist Rechtsanwälte eingeschaltet, die von den Frauen Ehrenerklärungen und Entschuldigungen verlangen, Klagen wegen Kreditschädigung und Übler Nachrede androhen und auch einbringen.

Eine Klage wegen Übler Nachrede wird häufig auch dann schon angedroht, wenn Frauen sich beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin selbst oder dem Betriebsrat über die Belästigung beschweren.

Eine Regelung, wie sie das deutsche Beschäftigtenschutzgesetz vorsieht, nach der belästigte Personen ein Recht auf Beschwerde haben, wenn sie sich belästigt fühlen, (siehe Internationaler Vergleich) könnte hier Abhilfe schaffen.

Mit aller Vorsicht kann festgehalten werden, daß es in jüngster Zeit einige Arbeitgeber/ArbeitgeberInnen gibt, die versuchen, sich anders mit dem Problem sexueller Belästigung auseinanderzusetzen, als den vermeintlich durch die Beschwerde einer Frau gestörten Arbeitsfrieden auf Kosten des Opfers wieder herzustellen.

Wesentlich verstärkt werden könnten diese Tendenzen durch einen absoluten Kündigungsschutz für belästigte Frauen bis zur Klärung der Angelegenheit.

## IIc. Die Einleitung von Verfahren der Gleichbehandlungskommission:

Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 6 (Prüfung im Einzelfall) oder § 5 (Gutachten) einzuleiten.

Dies war seit 1991 insgesamt 50mal der Fall.
Bei den 21 nicht von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebrachten Anträgen waren die Anwältin und ihre Stellvertreterin bei weiteren fünf Anträgen beratend tätig.

Die überwiegende Zahl der Anträge waren solche von einzelnen Frauen oder mehreren Frauen, die aber aufgrund der kleinen Zahl nicht die Möglichkeit hatten, anonym zu bleiben.

38 Individualanträge stehen seit 1991 sieben anonymen Anträgen gegenüber, diese fast ausnahmslos zur Entgeltdiskriminierung.

In Fragen von allgemeinerer Bedeutung bzw. dort. wo nicht zu erwarten ist, daß betroffene ArbeitnehmerInnen Beschwerde erheben (z.B. weibliche Lehrlinge, die aufgrund niedriger Altersgrenzen sonst keine Lehrstelle mehr finden) hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Möglichkeit, ein Gutachten nach § 5 zu beantragen.

Diese war seit 1991 fünfmal der Fall: Die davon bisher abgeschlossenen drei Gutachten befaßten sich mit folgenden Problemstellungen:

* Gutachten gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz, ob durch einzelne Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Angestellten der Sparkassen, des Kollektivvertrages betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte/Banken, des Kollektivvertrages für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenos-

senschaft sowie des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen das Gleichbehandlungsgebot nach dem Gleichbehandlungsgesetz, verletzt wird.

* Gutachten gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit LehrstellenwerberInnen.

* Im dritten Fall konnte das Gutachten während des laufenden Verfahrens zurückgezogen werden, weil ein gesetzeskonformer Zusatzkollektivvertrag abgeschlossen wurde.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen (§ 3a/1 BGBl 410/1990).

Die Anwältin und ihre Stellvertreterin nehmen gemeinsam seit 1991 an allen Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teil und vertreten dort die Position der beschwerdeführenden Arbeitnehmerin(nen), in bisher zwei Fällen des beschwerdeführenden Arbeitnehmers.

Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mit der Durchführung von Ermittlungstätigkeiten beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen kann im Auftrag der Kommission die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen (§ 3a/5 BGBl 410/1990).

Diese Vorgangsweise gibt der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine stärkere Rechtsposition, als sie sie hat, wenn sie von sich aus mit Betrieben Kontakt und Verhandlungen aufnimmt.

Die Bestimmung ist einmal praktisch wirksam geworden, als in einem viele ArbeitnehmerInnen eines Betriebes betreffenden

Verfahren detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen nötig wurden, um Einschätzungen ihrer Wertigkeit und ihrer Belastungen durch die Kommissionsmitglieder zu ermöglichen.

Wenn derartige Fragen aber strittig bleiben (also auch keine gütliche Vereinbarung während eines Kommissionsverfahrens mehr möglich ist), scheint ein Sachverständigengutachten unumgänglich.

## III. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Informationseinrichtung:

### IIIa. Direkte Information:

Fehlende Information über das Gleichbehandlungsgesetz und seine praktischen Anwendungsmöglichkeiten insbesondere bei betroffenen ArbeitnehmerInnen wurde vor der Novelle BGBl 410/1990 als wesentlicher Grund für die mangelnde Wirksamkeit des Gesetzes festgestellt. Diese Analyse war mit ein Grund für die Installierung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Das Angebot, Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema wahrzunehmen, an Podiumsdiskussionen teilzunehmen und für spezifische Zielgruppen (Frauennetzwerke, BeraterInnen anderer Einrichtungen, Universitäten, Berufsgruppen,....) spezielle Informationsangebote nach Wunsch und Erfordernis zu erstellen, wurde von Anfang an stark in Anspruch genommen.

Pro Jahr wurden (und werden) etwa fünfzig Veranstaltungstermine wahrgenommen, die häufig mit Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Diskussionssendungen im Rundfunk oder Fernsehen, Zeitungsinterviews) verbunden waren.

Besonderes Augenmerk schenkt die Gleichbehandlungsanwaltschaft jenen Zielgruppen, die als MultiplikatorInnen und Multiplikatoren in Frage kommen. In erster Linie sind dies FunktionärInnen und Funktionäre der ArbeitnehmerInnenorganisationen.

Für diese Zielgruppen werden seit 1991 regelmäßig Schulungen im kleinen Kreis abgehalten, bei denen Informationen über aktuelle Probleme und Risken, die sich in der praktischen Arbeit ergeben, weitergegeben werden. Insbesondere BetriebsrätInnen und Betriebsräte sollen dadurch in die Lage versetzt

werden, auch ohne direkte Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. mit deren Unterstützung Gleichbehandlungsprobleme festzustellen und gegebenenfalls innerbetrieblich zu lösen.

Ein ähnliches Angebot gibt es für WiedereinsteigerInnen, die sich in einer besonders schwierigen beruflichen Situation befinden und in die Lage versetzt werden sollen, Ungleichbehandlung nicht von vornherein zu akzeptieren und fallweise für Lehrer und LehrerInnen, die als MultiplikatorInnen Informationen an ihre Schüler und SchülerInnen weitergeben können. Dies insbesondere deshalb, weil Informationsveranstaltungen für Schulen, die ebenfalls präventiven Charakter in dem Sinn haben könnten, daß Mädchen sich schon beim Berufseinstieg gegen Benachteiligungen zur Wehr setzen könnten, zur Zeit mangels personeller Ressourcen nicht möglich sind.

Insgesamt werden 15 bis 20 derartige Schulungen pro Jahr angeboten.

Direkte Information erfolgt auch über die Publikation von Artikeln in Fachzeitschriften und Broschüren, wenn dies von Institutionen und Organisationen gewünscht wird. Dies war seit 1991 etwa 25mal der Fall.

Ein eigener Bericht zum Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" über Beratungsgespräche in der Gleichbehandlungsanwaltschaft und Beschwerden bei der Gleichbehandlungskommission wurde aus Anlaß der von der Frauenministerin im Dezember 1993 veranstalteten Enquete "Die Würde der Frauen ist (un)antastbar" erstellt, bei der die damals auch für die BeraterInnen der verschiedensten Institutionen völlig neu auftauchenden Probleme im Zusammenhang mit dem Diskriminierungstatbestand ausführlich dargestellt wurden.

Drei Pressekonferenzen der Frauenministerin gemeinsam mit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen haben aus aktuellem Anlaß seit 1991 stattgefunden:

Am 16.August 1991 wurde unter dem Titel "Stichwort Gleichbehandlung" die Informationsbroschüre der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorgestellt und über erste Erfahrungen der neuen Einrichtung berichtet, am 19. August 1992 wurden unter dem Titel "Benachteiligung ist kein Schicksal" die ersten Informationsfalter über Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission der Öffentlichkeit vorgestellt, am 15. Juli 1993 unter dem Titel "Perle dringend gesucht - Vertrauensstelle" die Erhebungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Stellenangebot in österreichischen Tageszeitungen und dem Gleichbehandlungsgesetz.

## IIIb: Informationsmaterial

Eine der ersten Aktivitäten 1991 war die Planung und Herstellung einer Informationsbroschüre über das Gleichbehandlungsgesetz und die Möglichkeiten, wie Frauen (und Männer) es praktisch für sich nützen können.

Diese Broschüre ist unter dem Titel "Keine falsche Bescheidenheit" im August 1991 erschienen, seitdem einmal nachgedruckt, nach der Novelle BGBl 833/1992 überarbeitet und in bisher 50.000 Exemplaren in ganz Österreich auf Anforderung versendet bzw. bei Veranstaltungen und Schulungen verteilt worden.

Gleichzeitig wurden Aufkleber in zwei Größen hergestellt, deren kleine als "eye-catcher" auf Briefpapier verwendet werden und über die Telefonnummern und die Beratungszeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft informieren.
Die größeren Aufkleber waren für die erste Phase der Bekanntmachung gedacht und werden nicht mehr hergestellt.

Die ersten zwanzig Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission wurden vollständig überarbeitet, sodaß sie auch von betroffenen ArbeitnehmerInnen ohne jede juristische Vorbildung als "Modell" für die Einschätzung der eigenen Situation verwendet werden können.

In Form von Informationsfaltern wird die Situation der jeweils beschwerdeführenden Frau und die Argumentation der Arbeitgeberseite und der ArbeitnehmerInnenvertretungen dargestellt. Neben der Darstellung der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ist auch eine Analyse aus gleichbehandlungspolitischer Sicht Teil der Informationsfalter.

Mehrere Entscheidungen wurden jeweils zu einem Informationsfalter zusammengefaßt und unter dem Titel "Entscheidungen der Gleichbehandlungskommisssion" in jeweils 20.000 Exemplaren versendet.

Ohne die intensive Unterstützung der Frauenorganisationen und Fraueninitiativen in den Bundesländern, vor allem aber der Frauenbeauftragten der Länder und Gemeinden, wäre die gezielte Verbreitung des Informationsmaterials der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht möglich.
Die dafür erforderliche regelmäßige inhaltliche Information der Frauenbeauftragten wird über die von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten eingerichtete "Frauenpolitische Föderationsplattform" hergestellt, an deren Sitzungen die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig teilnimmt.

Auch bei den Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung von Regionalanwaltschaften für Gleichbehandlungsfragen in den Bundesländern wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft von den Frauenbeauftragten unterstützt.

Nicht möglich ist die Unterstützung bei einzelnen Beratungen, weil Frauenbeauftragte von ihrer Aufgabenstellung her GeneralistInnen sind und keine gesetzlichen Kompetenzen im Bereich berufliche Gleichbehandlung haben.
Daß die Beratung beruflich benachteiligter ArbeitnehmerInnen außerdem juristische SpezialistInnenarbeit ist, sei erwähnt.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales (seit 1991 die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und er gemeinsam) haben dem Nationalrat jährlich einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) zu enthalten (§ 10a BGBl 410/1990).

An dieser Berichtslegung an den Nationalrat hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemäß der Geschäftseinteilung des Bundeskanzleramts mitzuwirken.

Dadurch besteht die Gelegenheit, die Abgeordneten des Nationalrats nicht nur über die praktische Arbeit im Zusammenhang mit beruflicher Ungleichbehandlung zu informieren, sondern auch über Reformvorschläge und -notwendigkeiten, die sich daraus ergeben.

## IV: Grundlagenarbeit

Erstellung von Grundlagenmaterial im Bereich der geschlechtsspezifischen Arbeitsbewertung ist Teil des Aufgabenbereichs der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemäß Geschäftseinteilung des Bundeskanzleramts.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat seit 1991 drei Forschungsprojekte inhaltlich begleitet, von denen zwei bereits abgeschlossen sind und in der Schriftenreihe der Frauenministerin (Band 2 und 3) veröffentlicht wurden.

"Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb" befaßte sich mit der Frage innerbetrieblicher Bewertungssysteme und ihrer Auswirkungen auf die Einstufung der Arbeitsplätze, die von Männern, und derer, die von Frauen eingenommen werden.

Es konnte eindeutig nachgewiesen werden, daß das System der analytischen Arbeitsplatzbewertung zur Lohnfindung entgegen dem äußeren Anschein nicht dazu beiträgt, die Lohndiskriminierung von Frauen im Betrieb abzubauen.

"Versteckte Diskriminierungen" befaßte sich mit dem Problem der mittelbaren Diskriminierung, die nicht festgeschrieben, aber dennoch wirksam die innerbetriebliche Benachteiligung von Frauen und ihren Ausschluß von Führungspositionen mitverursacht.

Am Beispiel von drei Betrieben aus verschiedenen Branchen ist es gelungen, versteckte Diskriminierung faßbar zu machen und damit für Frauen, die sich benachteiligt fühlen, bekämpfbar.

Ausgangspunkt des dritten Projekts war, daß der Arbeitsgeber gemäß dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betrie-

bes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen darf, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen (§ 2c BGBl 410/1990).

1992 wurde mit dem § 10d eine Strafbestimmung hinzugefügt: "Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl Nr.31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen den Bestimmungen des § 2c einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5 000,-- zu bestrafen" (BGBl 833/1992).

Auf Basis dieser Bestimmungen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahr 1993 391 Sachverhaltsmitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden gemacht und auf Wunsch dieser Stellungnahmen abgegeben.
Etwa 70 Verfahren sind im Instanzenzug zu den Unabhängigen Verwaltungssenaten in den Ländern gelangt.

Dabei hat sich gezeigt, daß auch unter JuristInnen und Juristen offensichtlich höchst unterschiedliche bis konträre Auffassungen darüber bestehen, was unter sprachlicher Gleichbehandlung zu verstehen ist.

Für die Herbeiführung einer Entscheidung durch den Verwaltungsgerichtshof wäre eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich, die eine Parteistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorsehen müßte.

Die verschiedenen und inhaltlich konträr argumentierten Entscheidungen der Unabhängigen Verwaltungssenate wurden von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten zum Anlaß genommen, ein Forschungsprojekt zur Frage des geschlechtergerechten Formulierens in Auftrag zu geben, das von der Gleichbehandlungsanwaltschaft inhaltlich betreut wird.

**Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Beratungseinrichtung:**

Statistik der Beratungen 1.1.1991 - 31.12.1995

| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Frauen | 307 | 404 | 398 | 411 | 439 | 1959 |
| Männer | 31 | 52 | 64 | 70 | 85 | 302 |
| | 338 | 465 | 462 | 481 | 524 | 2261 |

Thema:

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Gleichbehandlungsgesetz | 126 | 203 | 153 | 165 | 190 | 837 |
| Öffentlicher Dienst | 48 | 82 | 67 | 72 | 79 | 348 |
| Sexuelle Belästigung | 7 | 26 | 45 | 83 | 87 | 248 |
| Arbeitsrecht | 63 | 39 | 48 | 34 | 38 | 222 |
| Sozialversicherungsrecht | 19 | 20 | 15 | 9 | 13 | 76 |
| Sonstige Gleichbehandlungsfragen | 75 | 86 | 134 | 118 | 117 | 530 |
| | 338 | 456 | 462 | 481 | 524 | 2261 |

Bundesländer:

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Wien | 138 | 270 | 284 | 319 | 374 | 1385 |
| Niederösterr. | 51 | 36 | 50 | 39 | 40 | 216 |
| Oberösterr. | 37 | 33 | 25 | 37 | 28 | 160 |
| Salzburg | 22 | 16 | 29 | 12 | 17 | 96 |
| Tirol | 23 | 13 | 13 | 16 | 10 | 75 |
| Vorarlberg | 8 | 14 | 17 | 6 | 9 | 54 |
| Kärnten | 12 | 17 | 10 | 16 | 13 | 68 |
| Steiermark | 23 | 38 | 27 | 28 | 20 | 136 |
| Burgenland | 7 | 8 | 6 | 6 | 4 | 31 |
| Ausland | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 |
| Bundesland nicht angegeben | 17 | 11 | 1 | 0 | 5 | 34 |
| | 338 | 456 | 462 | 481 | 524 | 2261 |

## Inhaltliche Schwerpunkte der Beratung:

### Beratungen zu Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes

1991:

| | |
|---|---|
| Entgelt/freiwillige Sozialleistungen | 28,6 % |
| Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt | 18,8 % |
| Begründung des Arbeitsverhältnisses | 13,5 % |
| Beförderung/beruflicher Aufstieg | 9,0 % |
| Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache | 9,0 % |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 7,5 % |
| Sexuelle Belästigung | 5,3 % |
| Aus- und Weiterbildung | 4,5 % |
| Arbeitsbedingungen | 3,8 % |

1992:

| | |
|---|---|
| Begründung des Arbeitsverhältnisses | 23,1 % |
| Entgelt/freiwillige Sozialleistungen | 15,6 % |
| Beförderung/beruflicher Aufstieg | 13,5 % |
| Sexuelle Belästigung | 11,4 % |
| Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt | 11,4 % |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 8,3 % |
| Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache | 7,0 % |
| Arbeitsbedingungen | 5,7 % |
| Aus- und Weiterbildung | 4,0 % |

1993:

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

1994:

| | |
|---|---|
| Sexuelle Belästigung | 33,5 % |
| Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt | 16,9 % |
| Begründung des Arbeitsverhältnisses | 16,5 % |
| Entgelt/freiwillige Sozialleistungen | 11,4 % |
| Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache | 10,1 % |
| Beförderung/beruflicher Aufstieg | 4,0 % |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 3,6 % |
| Arbeitsbedingungen/Mobbing | 2,8 % |
| Aus-/Weiterbildung | 1,2 % |

1995:

| | |
|---|---|
| Sexuelle Belästigung | 31,4 % |
| Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt | 23,9 % |
| Begründung des Arbeitsverhältnisses | 17,3 % |
| Entgelt/freiwillige Sozialleistungen | 10,8 % |
| Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache | 5,1 % |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 4,3 % |
| Arbeitsbedingungen/Mobbing | 4,0 % |
| Beförderung/beruflicher Aufstieg | 1,8 % |
| Aus-/Weiterbildung | 1,4 % |

**Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Gleichbehandlungskommission:**

| | |
|---|---|
| Einzelfallprüfungen gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz: | 38 |
| Anonyme Anträge gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz: | 7 |
| Gutachten gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz: | 5 |

Insgesamt: **50**

**Anträge an die Gleichbehandlungskommission insgesamt:**

1991: 17 Anträge

* 3 amtswegig
* 1 Arbeiterbetriebsrat
* 1 AK-Salzburg
* 12 Gleichbehandlungsanwaltschaft

1992: 9 Anträge

* 1 Arbeitnehmerin
* 8 Gleichbehandlungsanwaltschaft

1993: 12 Anträge

* 1 amtswegig
* 1 Arbeitnehmerin
* 10 Gleichbehandlungsanwaltschaft

1994: 14 Anträge

* 1 amtswegig
* 4 ArbeitnehmerInnen
* 1 ÖGB/BAK
* 8 Gleichbehandlungsanwaltschaft

1995: 19 Anträge

* 2 AK-Tirol
* 3 AK-Wien
* 2 ArbeitnehmerInnen
* 12 Gleichbehandlungsanwaltschaft

**Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Informationseinrichtung:**

**Direkte Information betroffener Arbeitnehmer/ArbeitnehmerInnen**

-> **Informationsveranstaltungen, Vorträge, Diskussionsveranstaltungen:**

Seit 1991 werden jährlich ca. **50 Veranstaltungen** auf Einladung verschiedenster Organisationen durchgeführt.

-> **Schulung:**

**Schulungsarbeit** findet in erster Linie mit MultiplikatorInnen statt, also mit BetriebsrätInnen und FunktionärInnen der Sozialpartnerschaft.

Durchgeführt werden:

- 5-6 Kursabende pro Jahr in der ÖGB-Schule
- 1-2 ganztägige Spezialseminare für FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen jährlich
- 5-6 Kurseinheiten jährlich für Frauen in Berufsorientierungskursen
- fallweise Kurstage an der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer
- fallweise Seminareinheiten im Rahmen der Lehrerfortbildung

->**Information durch schriftliches Informationsmaterial:**

Seit 1991 wurden herausgegeben:

- 50.000 Broschüren "Keine falsche Bescheidenheit"
- 10 x je 20.000 Informationsfalter über die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission
- 2x je 25.000 Aufkleber mit der Telefonnummer und den Beratungszeiten in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

**Informationsarbeit durch eigene Artikel:**

"Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder das Prinzip der Beharrlichkeit"
In: AUF - eine Frauenzeitschrift, Nr. 71/1991

"Gibt es einen Weg aus der beruflichen Ungleichbehandlung von Frauen?"
In: Zeitschrift "Kurswechsel" 2/1991

"Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt oder wer hat hier wem den Kampf angesagt?"
In: Dokumentation der ersten österreichischen ArbeitnehmerInnentagung, hg. vom Österreichischen Gewerkschaftsbund 1991

"Die Hälfte der Hölle den Frauen?"
"Zukunftsperspektiven feministischer Mädchenarbeit, Broschüre des Vereins zur Unterstützung, Erforschung und Dokumentation feministischer Mädchenarbeit, 1991

"Gleichbehandlung ist das Ziel?"
In: "Frauen in der Wirtschaft - wirtschaftliche Frauen?!", Dokumentation des Impulstags, hg. vom Frauenreferat der Tiroler Landesregierung, 1991

"Es ist verboten, Frauen im Beruf zu benachteiligen ...", Heft 4/1991
In: "Unser Thema" - Zeitschrift der Katholischen Frauenbewegung

"Gleichbehandlung ist das Ziel? - Das Gleichbehandlungsgesetz als juristisches Instrument und als Instrument der Bewußtseinsbildung"
In: "SOFIE" Beiträge einer Ringvorlesung an der Universität Graz, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Gleichbehandlung ist das Ziel Nr. 22, 1992

"Können aus Diskriminierungskarrieren Karierechancen werden?"
In: Broschüre "Arbeiten in Wien", hg. vom Institut für Arbeitsmarktbetreuung und Arbeitsmarktforschung 1992

"Sexuelle Belästigung und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz"
In: Broschüre: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - eine Zusammenstellung zur aktuellen Diskussion, ÖKSA (Österreichisches Komitee für Sozialarbeit) 1992

"Kampf gegen Männerbonus", Heft 3/1992
In: "Unser Thema" - Zeitschrift der Katholischen Frauenbewegung

"Berufliche Benachteiligung von Frauen ist verboten! Was und wem nützen Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission"
In: Dokumentation der Tagung "Frauen machen Staat", hg. vom Frauengetriebe, 1993

"Was kann das Gleichbehandlungsgesetz für sexuell belästigte Frauen tun?"
In: Test the West - Tagungsdokumentation, Band 2, hg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, 1993

"Ungleichbehandlung - Wie lange noch?"
In: Österreichische Zeitschrift für Berufspädagogik, Schwerpunktheft " Frauen im Bildungssystem und im Berufsleben", Nr. 3 1992/1993

"Berufliche Benachteiligung von Frauen. Was und wem nützen Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission"
In: "Laufschritte", Zeitschrift der Frauenberatungsstelle Graz; Nr. 2/1994

"Manche sind gleicher - der Europäische Gerichtshof hat etwas gegen die Diskriminierung von Männern unternommen";
In: "Falter" Nr. 43/95

"Wo erleben Sie Gleichheit und Differenz der Geschlechter?", Heft 3/1995

In: "Unser Thema" - Zeitschrift der Katholischen Frauenbewegung

"Frauen und Arbeit - jenseits von Diskriminierung?"
In: "SoWi-Perspektiven" Informationsmagazin der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck; Nr. 1/1996

"Es ist verboten, Frauen im Beruf zu benachteiligen"
In: Zeitschrift "Familie" 1/1996

"Wir wollen keine Almosen, sondern Gleichbehandlung"
In: Tagungsdokumentation des Ersten Käthe-Leichter-Symposiums, hg. vom Institut zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern 1996;

# BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN

## Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte begrüßt das Zustandekommen eines Berichtes gem § 10a zweiter Satz Gleichbehandlungsgesetz (GBG), in dessen Rahmen auch die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer zu einer Stellungnahme eingeladen sind. Diese wird sich auf folgende Themen beschränken:

1. Wahrnehmung der Berichtspflicht gem § 10a GBG;
2. Wahrnehmungen in den Wirkungsbereichen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer;
3. Zugang zur Ausbildung und Frauenförderung;
4. Stand der Durchführungsgesetzgebung in den Ländern zur Gleichbehandlung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft;
5. Vollziehung des GBG und legistischer Anpassungsbedarf.

Vorweg: in den Berichtszeitraum für den nunmehr zu erstellenden fünfjährlichen umfassenden Bericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich, 1990 bis 1995, fallen als Ereignisse von zentraler Bedeutung für die Entwicklung der österreichischen Sozialpolitik die Beitritte Österreichs zunächst zum EWR, dann zur EU. In diesem Zusammenhang kann zweifellos eine Verstärkung des Gleichbehandlungsgedankens in der Gesetzgebung festgestellt werden. Festzustellen sind aber auch verstärkte Bestrebungen nach Deregulierung von Arbeitgeberseite, die aus Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretungen auch im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben hervorzuheben und keineswegs ohne Vorbehalte zu betrachten sind.

## 1. **Wahrnehmung der Berichtspflicht gem § 10a GBG**

1.1. § 10a GBG geht auf eine Anregung des Österreichischen Arbeiterkammertages (ÖAKT) zurück, die in die Verhandlungen zur 2. Novelle des GBG eingebracht wurden. Im Begutachtungsverfahren schlug der ÖAKT in seiner Stellungnahme vom 27. November 1989 vor, § 10a GBG dahingehend zu ergänzen, daß der Bundesminister für Arbeit und Soziales in den jährlichen Bericht gem § 10a erster Satz GBG standardisierte Gleichbehandlungserhebungen aufnehmen bzw diese zur Vorbereitung des Berichts vorschreiben könne. In diesem Zusammenhang wurde 1989 darauf hingewiesen, daß die Verbesserung der qualitativen und quantitativen Daten zur Frauenerwerbstätigkeit und entsprechende Stichprobenerhebungen ausdrücklich in den damals von den Mitgliedstaaten zu tragenden mittelfristigen Programmen der EG als Maßnahmen vorgesehen waren.

Obwohl der ÖAKT davon ausging, daß aussagekräftige Gleichbehandlungserhebungen grundsätzlich auf der Grundlage jeweils bereits verfügbarer Daten möglich sind, wurde in den Sozialpartnerverhandlungen zur 2. Novelle des GBG sehr wohl auch eine Novellierung des Bundesstatistikgesetzes dahingehend diskutiert, daß eine laufende geschlechtsspezifische Lohnerhebung zumindest für die Industrie vorgesehen werden könnte. Gegen diese Anregung wurden einerseits ein vermehrter Aufwand für die Betriebe, andererseits eingewendet, daß eine Novellierung des Bundesstatistikgesetzes zu Diskussionen Anlaß geben könnte, die das gesamte System der Bundesstatistik in Frage stellen könnten. Die Bundesarbeitskammer hält fest, daß das Bundesstatistikgesetz seit 1990 mehrmals novelliert wurde, ohne dem Gedanken der geschlechtsspezifisch ausgewiesenen Industriestatistik näherzutreten.

Nach dem Vorbild des § 6a GBG sollte nicht erst im Konfliktfall, sondern grundsätzlich die Veröffentlichung von "Erfolgsberichten" vorgesehen sein, derart, daß die Karriereverläufe aggregiert transparent würden. Dazu wäre eine standardisierte Erhebung des status quo (zum Zeitpunkt to) und die danach durchzuführende (jährliche) Fortschreibung der Veränderung (zu

den Zeitpunkten t1, t2, ...tn) bzw eine Datenberichtspflicht der Betriebe erforderlich. Der ÖAKT hatte 1989 vorgeschlagen, geeignete Erhebungsmodelle u.a. unter Heranziehung von eigenen ExpertInnen und Experten zu diskutieren. Auch dieser Vorschlag wurde nicht weiter aufgegriffen.

Diese, zu den jährlichen Gleichbehandlungsberichten getroffenen Überlegungen bezüglich standardisierter Erhebungen, gelten a fortiori für den fünfjährlich zu erstellenden "großen" Gleichbehandlungsbericht. Im Zusammenhang mit dem vorliegenden Bericht ist es aus Sicht der Bundesarbeitskammer wesentlich, daß, wie immer das konkrete Erhebungsmodell beschaffen ist, nur eine standardisierte Vergleichsbasis sinnvoll ist. Die Bundesarbeitskammer gibt der Hoffnung Ausdruck, daß der Gleichbehandlungsbericht 1995 erkennen läßt, daß diesbezügliche Überlegungen im Hinblick auf die Gleichbehandlungsberichte 2000 und 2005 getroffen wurden.

In der bisherigen Praxis haben die gemäß § 10a GBG ergangenen jährlichen Gleichbehandlungsberichte keine Ansätze von empirischen Erhebungen erkennen lassen, sondern stellen reine Gesetzgebungs- bzw Vollziehungsberichte dar. Nunmehr sollte der fünfjährliche Bericht an den Nationalrat "über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich" umfassende empirische sozialwissenschaftliche Untersuchungen nach dem Vorbild des jährlich von der Bundesregierung vorgelegten Sozialberichtes, nur spezifischer und genauer, enthalten. Der Gleichbehandlungsbericht 1995 sollte es insbesondere ermöglichen, Entwicklungen im Bereich des Arbeitslebens und der Einkommensentwicklung genauestens zu beobachten und, soweit möglich, präzise objektivierbare Vergleichsdaten zu schaffen.

1.2. Ergänzend merkt die Bundesarbeitskammer an, daß seit 1990 vermehrte gesetzliche Berichtspflichten über die Entwicklung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bestehen. Für den Bereich der staatlichen Antidiskriminierungspolitik bestehen Berichtspflichten aufgrund von § 53 B-GBG, BGBl. Nr. 100/1993 idgFG, als auch auf Grund des - befristet bis 31. Dezember

2018 geltenden - Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, BGBl. Nr. 837/1992. Diese Berichte haben unterschiedliche Ziel- bzw Schwerpunktsetzungen und können einander zwar ergänzen, aber nicht ersetzen. Es erscheint der Bundesarbeitskammer wichtig, dies zu betonen, da in der Praxis teilweise Schwierigkeiten zu bestehen scheinen, die verschiedenen neu eingeführten Berichtspflichten hinreichend genau zu unterscheiden. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist es wichtig, daß die staatlichen Stellen die Notwendigkeit der Berichte und ihrer unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen mit dem wünschenswerten Nachdruck verfolgen. Bezüglich der auf das Arbeitsleben ausgerichteten Berichte nach dem GBG bedarf dies keiner näheren Begründung; allerdings können auch aus den Berichten im Bereich des öffentlichen Dienstes wichtige Impulse für das Arbeitsleben ausgehen (Vorbildwirkung), und bezieht sich das Berichtspflicht-Gesetz BGBl. Nr. 837/1992 wesentlich auf sozial- und familienpolitische Maßnahmen. Weiters wird auf die diversen Berichtspflichten im Zusammenhang mit internationalen Verpflichtungen Österreichs hingewiesen, so nach der Europäischen Sozialcharta, der CEDAW, und den IAO-Übereinkommen insbesondere Nr. 100 und Nr. 111.

1.3. Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte verweist auf die von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Statistik, herausgegebene Datenanalyse von Herbert Krämer über "Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen", Wien 1992, deren vollständige Wiedergabe aus Platzgründen entfällt; ein zusammenfassender Auszug ist jedoch im Anhang wiedergegeben.

1.4. Aus Sicht der Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmern sollte der dem Nationalrat vorzulegende Gleichbehandlungsbericht 1995 die unter 1.1. getroffenen Überlegungen berücksichtigen und insbes die Beantwortung folgender Fragen ermöglichen:

1. Darstellung des Gemeinschaftsrechts bezüglich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Vergleich zu bestehenden österreichischen Regelungen (Richtlinien/Anpassungsbedarf; Aktionsprogramme/Handlungsbedarf);
2. innerbetriebliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und damit verbundene Aufstiegschancen;
3. Weiterbeschäftigung von Frauen nach Beendigung der Lehrzeit in nichttraditionellen Frauenberufen;
4. geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich Entgeltfestsetzung und Aufstiegschancen bei abgeschlossener Berufsausbildung, jedoch nicht ausbildungskonformer Tätigkeit;
5. Evaluierung der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission unter besonderer Berücksichtigung qualitativer Gesichtspunkte;
6. Fortschritt der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit;
7. Anteil von Frauen am Bereich sogenannter atypischer bzw prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

1.5. Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Einrichtung eines eigenen Gleichbehandlungsausschusses im Nationalrat während des Berichtszeitraumes mit Nachdruck, wobei die geschäftsordnungsmäßige Gleichbehandlung dieses Ausschusses gewährleistet sein sollte.

## 2. Wahrnehmungen in den Wirkungsbereichen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer

2.1.1. Aus Sicht der Gewerkschaft der Privatangestellten ist festzustellen, daß es keine unterschiedlichen Bestimmungen für Männer und Frauen bzw keine dem GBG widersprechende Bestimmungen in den Kollektivverträgen gibt. Das Problem liegt vielmehr in der praktischen Umsetzung und Anwendung der Gleichbehandlung. Nach wie vor ist zu beobachten, daß Frauen bei der Ausschreibung und Besetzung von Positionen höherer Qualifikation

diskriminiert werden. Besonders nachteilig für Frauen ist die Situation bei der Teilzeitarbeit; von ihr sind fast ausschließlich Frauen betroffen. Die Benachteiligung liegt in der unfreiwilligen Verdrängung in Teilzeitarbeit von Vollarbeitsplätzen bzw im überaus flexiblen Einsatz von Teilzeitarbeitskräften.

Es erscheint der Gewerkschaft der Privatangestellten notwendig, im Bereich der Arbeitsinspektion Schwerpunktarbeit im Bereich Gleichbehandlung vorzunehmen und in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit das Bewußtsein der Betriebsräte zu verbessern.

Erfreulich erscheint der Gewerkschaft der Privatangestellten, daß die Casino Austria-AG nunmehr auch weibliche Croupiers bzw Croupières beschäftigt (bisher war diese Tätigkeit Männern vorbehalten).

2.1.2. Die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie weist darauf hin, daß sie bei den Kollektivvertragsverhandlungen eine stärkere Anhebung in den unteren Lohngruppen erreicht hat. Insbesondere seit dem Inkrafttreten der 3. Novelle zum GBG, BGBl. Nr. 1992/833, konnten durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, durch Sozialpartnergespräche oder durch Betriebsvereinbarungen Fälle ungleicher Entlohnung bereinigt werden.

Weiters weist die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie darauf hin, daß es zwar seit 1962 keine Frauenlohngruppen mehr gibt, jedoch durch Urteil des Obersten Gerichtshofes im Kollektivvertrag der Elektroversorgungsunternehmen die Streichung der Dienstgruppe V ("leichte Hilfstätigkeiten") wegen mittelbarer Diskriminierung erreicht wurde (OGH Beschluß 14. September 1994 zu 9 Ob A 801/94).

Einen Handlungsbedarf erblickt die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie insbesondere im Hinblick auf die gesetzliche Beweislastregelung (Nichteinstellung, Nichtbeförderung) und bezüglich der Notwendigkeit verstärkter Öffentlichkeitsarbeit

sowohl im Bereich Gleichbehandlung selbst als auch zur Steigerung des Bewußtseins, daß Erziehungs- und Hausarbeit nicht ausschließlich Frauensache ist.

2.1.3. Aus Sicht der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten hat sich der Frauenanteil bei der Post- und Telegraphenverwaltung in der Zeitspanne zwischen 1990 und 1994 kaum erhöht bzw verändert. In den Verwendungsgruppen A/a (PT 1, 2) und B/b (PT 2, 3) sind weibliche Bedienstete eindeutig unterrepräsentiert. Die Funktionen "Leiter/in Generaldirektion, Direktion und Inspektion" und "Gruppenleiter/in" sind ausschließlich in Männerhand. Bei der Funktion "Abteilungsleiter/in" werden von insgesamt 88 Abteilungen in sieben Bereichen lediglich vier Abteilungen von Frauen geleitet; d.h. in den Post- und Telegraphendirektionen Graz, Klagenfurt, Innsbruck und im Inspektorat Salzburg gibt es keine AbteilungsleiterInnen. Regional ist bei der Verwendung von Frauen in höheren Dienstgruppen ein deutliches Ost-West-Gefälle festzustellen; weiters ist festzustellen, daß Frauen zwar Postämter leiten, aber größere Postämter von mehr Männern als Frauen geleitet werden ("Leiter/in Postamt I., II. und III. Klasse").

Obwohl bei den PTV-Beschäftigten Gleichstellung in formeller Hinsicht besteht, sind Frauen im allgemeinen in nicht prestigeträchtigen Arbeitsbereichen beschäftigt. Sie nehmen daher insbesondere nicht automatisch an der Laufbahn- und Führungskultur teil. Nach Ansicht der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten bemühen sie sich teilweise auch nicht aktiv genug darum, da der Familie bzw Kindern eine höhere Priorität eingeräumt wird, z.B. hinsichtlich persönlicher Weiterbildung.

Nach Ansicht der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten kommt daher dem gesetzlichen Frauenförderungsauftrag des B-BGB und gezielten Frauenförderungsmaßnahmen eine besondere und unverzichtbare Bedeutung zu; hingewiesen wird auf den Frauenförderungsplan der PTV.

2.2. Aus dem Wirkungsbereich der Arbeiterkammern ist festzustellen, daß sich im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit, insbesondere mit der Einführung des Rechtsschutzes deutliche und übereinstimmende Akzente hinsichtlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergeben:

1. An die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich wurden Anfragen betreffend Gleichbehandlung zu den Themen Entgelt, Kündigung und Beförderung überwiegend telefonisch und anonym gestellt; 1994 gab es verstärkt Anfragen betreffend sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

2. An die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg sind 1994 verstärkt Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz herangetragen worden. In allen an das Frauenreferat der Salzburger Arbeiterkammer herangetragenen Fällen fand die Belästigung erstens durch den Arbeitgeber und zweitens ohne Beisein von Zeugen statt. Die Arbeiterkammer Salzburg weist in diesem Zusammenhang nachdrücklich auf die ungenügende Beweislastregelung sowie auf die für die ArbeitnehmerInnen entstehenden Härten hin, wenn sie sich nicht zum Austritt entschließen können (Anspruchsverlust bei Selbstkündigung), oder, wie mehrfach belegt, von den Arbeitgebern Verleumdungsklagen angedroht werden.

3. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark hat 1994 drei Rechtsschutzanträgen hinsichtlich des GBG stattgegeben. Im ersten Fall wurde eine Arbeitnehmerin, Kindergärtnerin in einem Verein, von einem Funktionär mehrfach sexuell belästigt. Der Sachverhalt wurde an die Gleichbehandlungskommission herangetragen und antragsgemäß entschieden. Nach positiver Erledigung durch die Kommission werden die arbeitsrechtlichen Ansprüche derzeit durch einen Rechtsanwalt beim ASG Graz geltend gemacht. Im zweiten Fall wurde durch eine Rechtsreferentin der AK Steiermark eine Kündigungsanfechtung gegen den Arbeitgeber, einen europaweit vertretenen Metallindustriebetrieb, eingebracht, und darüberhinaus der sexuelle Belästiger, ein Vorgesetzter der Arbeitnehmerin, und der Arbeitgeber gem § 2a Abs 7 GBG auf

je ÖS 20.000,-- geklagt. Im Laufe des Gerichtsverfahrens wurden alle drei Klagen außergerichtlich verglichen, indem der Arbeitnehmerin ein Betrag von ÖS 60.000,-- netto bezahlt wurde. Im dritten Fall wurde der Rechtsschutzantrag von einer Küchenhilfe in einem österreichweiten Großküchenbetrieb wegen sexueller Belästigung durch den Küchenchef gestellt; da die Arbeitnehmerin auch Mitglied des ÖGB/der Gewerkschaft HGPD ist, wurde der Rechtsschutz von dieser Gewerkschaft übernommen.

4. Auch in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol stellten sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz einen Schwerpunkt der Beratungstätigkeit dar. Derzeit ist eine Klage der Lehrlingsabteilung der Arbeiterkammer Tirol gerichtsanhängig, so wurden für zwei ArbeitnehmerInnen (Gastgewerbe, Versicherung) Anträge an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Die Arbeiterkammer Tirol betont, daß "Gleichbehandlung kein Produkt der Risikobereitschaft einzelner Frauen sein sollte" und daß "es derzeit ein mutiger Einzelkampf um die Glaubwürdigkeit" ist, weswegen eine Beweislastumkehr auch bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dringend erforderlich erscheint.

5. Auch an die Arbeiterkammer Wien wurden seit dem Inkrafttreten der 3. Novelle zum GBG verstärkt Anfragen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gestellt und in fünf Fällen Rechtsschutz gewährt. In vier dieser Fälle stellte sich zugleich die Frage der diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses; aus Sicht der Arbeiterkammer Wien ist ebenfalls auf die Notwendigkeit einer Beweislastumkehr sowie auf das Problem hinzuweisen, daß Arbeitgeber mit Ehrenbeleidigungsklagen auf den Vorwurf sexueller Belästigung reagieren. Im ersten Fall wurden drei ArbeitnehmerInnen in einem Produktionsbetrieb (Luftbefeuchtungsgeräte) von ihrem Vorarbeiter belästigt; es wurde Ruhen des Verfahrens vereinbart, da im Hinblick auf die Kündigung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmer/inne/n eine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts nicht nachgewiesen werden konnte. Im

zweiten Fall verglich sich die 40jährige Arbeitnehmerin, die von ihrem Vorgesetzten v.a. verbal sexuell belästigt und schließlich gekündigt worden war, über rund S 40.000,-- mit dem Arbeitgeber, einem großen Sportverein; zugleich wurde Ruhen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens und die Zurückziehung des Antrags an die Gleichbehandlungskommission vereinbart. Im dritten Fall sprach das ASG Wien einen Schadenersatz idH von S 15.000,-- zu; die Arbeitnehmerin war vom Geschäftsführer dreimal u.a. an den Brüsten berührt worden. Im vierten Fall wurde eine Arbeitnehmerin, eine Handelsangestellte mit qualifiziertem Tätigkeitsbereich, von ihrem Vorgesetzten durch wiederholtes Anstreifen belästigt und nach ihren Protesten schließlich gekündigt. Die Gleichbehandlungskommission stellte zwar eine Diskriminierung gem § 2 Abs. 1a, 1b iVm § 2 Abs. 1 Z 7 GBG fest; bei der folgenden klagsweisen Durchsetzung des Anspruches auf Schadenersatz haben sich jedoch zwei Probleme im Hinblick auf die geltende Rechtslage ergeben. § 10b GBG sieht zwar vor, daß durch einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission eine Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GBG eintritt, nicht aber, wann diese Hemmung wieder aufgehoben bzw weiterläuft. Strittig ist insbesondere, ob der Zugang des Beschlusses der Gleichbehandlungskommission an die Arbeitnehmerin ausschlaggebend ist oder das Verstreichen einer zusätzlichen dreiwöchigen Frist, innerhalb deren der Arbeitgeber dem Beschluß der Gleichbehandlungskommission nachkommen soll. Da die Frist einer Kündigungsanfechtung nach dem GBG 14 Tage beträgt, kann dies unter Umständen zum Anspruchsverlust führen. Weiters hat der vorliegende Fall die Frage aufgeworfen, ob die Arbeitnehmerin den Verlust ihres Arbeitsplatzes bzw ihrer Erwerbsmöglichkeit als "sonstigen Vermögensschaden" (§ 2 Abs. 7 GBG) geltend machen kann. Das Verfahren ist noch anhängig. Die Frage nach dem Vermögensschaden durch Arbeitsplatzverlust spielte auch in dem fünften Rechtsschutzfall der Arbeiterkammer Wien eine Rolle. Die 50jährige Mitarbeiterin der Ombudsredaktion einer großen Tageszeitung wurde von einem jüngeren Mitarbeiter durch

zwanghaftes Masturbieren belästigt und nach Beschwerden gekündigt; der Arbeitgeber unterstellte ihr Verhandlungen mit der Konkurrenz und somit Vertrauensunwürdigkeit. Die Arbeitnehmerin, die sowohl die Kündigungsanfechtung nach ArbVG als auch nach dem GBG verabsäumt hatte, verglich sich mit ÖS 100.000,-- netto. In einem weiteren, ebenfalls von der Gleichbehandlungskommission behandelten und bereits abgeschlossenen Fall, stellt sich bezüglich dreier massiv sexuell belästigter Lehrlinge, die ihren Austritt erklärt hatten, bei der klagsweisen Durchsetzung ebenfalls das bereits erwähnte Problem der Fristhemmung.

2.3. An sonstigen Wahrnehmungen im Bereich der Rechtsvertretung durch die Kammern für Arbeiter und Angestellte kann folgendes erwähnt werden:

1. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich hat im Rahmen der Rechtsvertretung 1994 zwei Fälle behandelt, in denen es u.a. um die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes betreffend Beförderung bzw Kündigung einer Arbeitnehmerin ging.

2. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich hat einen Zahlungsbefehl über ÖS 29.887,20 als Schadenersatz für Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 iVm § 2a GBG) erwirkt. Im gegenständlichen Fall wurde laut Annonce in einem "5-Sterne-Hotel" einem "jungen, engagierten Receptionisten (männlich) mit abgeleistetem Präsenzdienst die Karrierechance im erfolgreichsten Touristik-Unternehmen Österreichs" angeboten. Der Bewerberin wurde auf Anfrage mitgeteilt, daß nur ein Mann gesucht werde, da Frauen "aus bestimmten Gründen" wieder aufhören; auf die Frage, ob nicht zumindest Chance auf ein Gespräch bestehe, wurde ihr geantwortet, daß sie gar nicht mehr weiterzumachen brauche. Auf die nunmehr folgende schriftliche Bewerbung wurde der Stellenwerberin mitgeteilt, daß die vorgesehene Tätigkeit für eine Frau sehr ge-

fährlich sein könne und nur ein männlicher Mitarbeiter in Frage komme.

3. In einem vor dem ASG Wien im Jahr 1994 geführten Verfahren war die Gleichbehandlung der Geschlechter in Sozialversicherungsangelegenheiten Prozeßthema. Ein männlicher Versicherter beantragte die Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung gem § 227a ASVG bei der Ermittlung der Pensionshöhe. Das Gericht gab der Klage nicht statt; die gesetzliche Vermutung, daß die Kinder von der Mutter erzogen wurden, konnte vom Kläger deswegen nicht widerlegt werden, weil der Pensionsantrag der Mutter der Kinder - wenn auch ohne Berücksichtigung dieser Kindererziehungszeiten - bereits bescheidmäßig erledigt worden war.

4. Eine von der Arbeiterkammer Wien im Rechtsschutz vertretene Kündigungsanfechtung wegen Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg sowie bei Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung scheiterte in allen drei Instanzen. Es ist zwar nicht das erste Mal seit Inkrafttreten der Novelle des GBG 1990 die Situation eingetreten, daß gleichzeitig die Gleichbehandlungskommission und das Arbeits- und Sozialgericht in idem befaßt wurden. Erstmalig wurde jedoch das Verfahren bis zum Obersten Gerichtshof verfolgt. Bezüglich der Beurteilung des Vorliegens einer Diskriminierung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und damit im Zusammenhang beim beruflichen Aufstieg kam es zu divergenten Einschätzungen durch Arbeitsgerichtsbarkeit und Gleichbehandlungskommission (OGH 30. Juni 1994, 8 ObA 271/94). Obwohl es völlig klar ist, daß die Beschlüsse der Gleichbehandlungskommission keinerlei Bindungswirkung haben, muß festgehalten werden, daß im vorliegenden Einzelfall die Arbeitsgerichtsbarkeit bei der Beweiswürdigung wesentlich andere Beurteilungsmaßstäbe angelegt hat als die Gleichbehandlungskommission, die mittlerweile 15 Jahre spezialisierte Praxis im Bereich der geschlechtsspezifischen Diskriminierung aufweisen kann. Der vorliegende Fall wurde

darüberhinaus Gegenstand einer Verfassungsgerichtshofbeschwerde, in deren Folge der Gerichtshof ein Gesetzesprüfungsverfahren einleitete und § 2b GBG teilweise aufhob (VfGH Erk 3 März 1994 zu G 116/93-6, dazu K BGBl. Nr. 370/1994; Beschluß 3. März 1994 zu B 969/92-12). Angesichts des sehr offensiven Auftretens des Unternehmens im konkreten Fall stellt sich hier grundsätzlich die Frage des gleichwertigen Zugangs zum Recht bzw des prozessualen Gleichgewichts - im Sinne des fair trial - zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen, die eine Diskriminierung nach dem GBG behaupten. Das Erkenntnis des VfGH selbst könnte kontrovers ausgelegt werden. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer verpflichtet das Erkenntnis die Regierung jedenfalls nicht, die Förderungsrichtlinien des Bundes im Bereich der sogenannten Privatwirtschaftsverwaltung zu ändern (diese enthalten derzeit des Gesetzestext vor der Aufhebung durch den VfGH).

2.4. Im Bereich der Arbeiterkammer Wien haben sich im Zusammenhang mit der Beratung im Bereich Mutterschutz seit 1993 Anfragen gehäuft, die sich auf die "Flucht aus dem Arbeitsrecht", v.a. durch das verstärkte Ausweichen in Werkverträge und somit u.a. auf den Verlust sowohl arbeitsrechtlicher als auch sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche beziehen. Weiters konnten v.a. für den Bereich qualifizierter Angestelltentätigkeiten verstärkt Anfragen zum Wiedereintritt zu gleichen bzw gleichwertigen Bedingungen nach dem zweijährigen Karenzurlaub festgestellt werden; diesbezüglich hat im ArbeiterInnenbereich die Gewerkschaft Agrar-Lebensmittel-Genuß im Fall der bei einer Dampfmühle beschäftigten Arbeitnehmerin - parallel wurde ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt - ein Verfahren vor dem ASG Wien geführt. Darüberhinaus stellt das Fehlen geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten für viele Frauen beim Wiedereintritt nach dem Karenzurlaub im wahrsten Sinn des Wortes eine Zerreißprobe dar, weswegen ArbeitnehmerInnen nicht selten die Vereinbarung eines weiteren Karenzurlaubes bis zum dritten Geburtstag des Kindes ins Auge fassen. Eine zunehmende Zahl insbesondere von AlleinerzieherInnen em-

pfindet die Höhe des Karenzurlaubsgeldes zur Sicherung von Grundbedürfnissen wie dem Wohnen als nicht mehr ausreichend.

Aus Sicht der Abteilung Öffentlicher Dienst der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien ist festzustellen, daß es bei Ausgliederungen von Betrieben zu Unklarheiten bei der Abgrenzung der jeweiligen Geltungsbereiche von GBG bzw B-BGB kommen kann. Solche Unklarheiten konnten jedoch im Kontakt mit den zuständigen Gewerkschaften bisher im wesentlichen bereinigt werden.

Aus Sicht der allgemeinen arbeitsrechtlichen Beratung im Bereich der Arbeiterkammer Wien ist festzustellen, daß im Bereich Handel Führungsfunktionen wie Inspektorin oder Marktleiterin nach wie vor kaum von Frauen wahrgenommen werden. Generell ist festzuhalten, daß die Anhebung des Gehalts- bzw Lohnniveaus für Frauen auch im Hinblick darauf wichtig erscheint, daß damit eine vermehrte Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung nach dem EKUG durch Männer gefördert würde. Wie aus den Beratungserfahrungen bei den "Elternschulen" hervorgeht, ziehen sich Männer häufig darauf zurück, daß ihr höherer Beitrag zum Familieneinkommen die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes bzw einer Teilzeitbeschäftigung nach dem EKUG ausschlösse. Weiters ist generell festzuhalten, daß Teilzeitbeschäftigte schlechthin überwiegend Frauen sind. Im Hinblick auf die zahlreichen aktuellen und möglichen Probleme der mittelbaren Diskriminierung im Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung erscheint es aus Sicht der gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer wichtig, diese Entwicklung im Auge zu behalten.

2.5. Aber auch ansonsten scheinen Frauen von der Prekarietät von Arbeitsverhältnissen in signifikantem Ausmaß stärker betroffen sein als Männer. Eine Studie der Arbeiterkammer Wien hat ergeben, daß etwa bei der Arbeit in Privathaushalten stundenweise Beschäftigungsverhältnisse häufig gegeben sind. Weiters wurde insbesondere bei ausländischen Frauen, die in Pri-

vathaushalten arbeiten, eine zunehmend geringe Bereitschaft der Arbeitgeber festgestellt, diese bei der Krankenkasse anzumelden und damit zunehmend häufig die Versicherungspflicht verletzt (Andrea Höglinger/Gerhard Berka: Arbeit in Privathaushalten. Alte Probleme in neuer Zeit. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien (Studienreihe zum Internationalen Jahr der Familie 1994) 1994, S 37ff und S 43 ff). Die Rechtsdurchsetzung gestaltet sich im Bereich der im Haushalt beschäftigten AusländerInnen sehr schwierig. Besonders fühlbar ist die Verletzung der Versicherungspflicht, wenn die ArbeitnehmerInnen schwanger sind, da Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft (Schwangerschaft und Entbindung) in der gesetzlichen Krankenversicherung geregelt sind (§§ 158 ff ASVG) und ohne diese Leistungen auch kein weiterer Anspruch auf weitere Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Karenzurlaubsgeld, § 26 AlVG) besteht. Die Bundesarbeitskammer wird die Entwicklung in diesem Bereich weiterhin beobachten.

## 3. **Zugang zur Ausbildung und Frauenförderung**

Bezüglich des Zugangs zur Ausbildung ist es aus Sicht der Bundesarbeitskammer wichtig, daß Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen des Arbeitsmarktservice nicht nur quantitativ nach Geschlecht ausgewertet werden, sondern auch qualitative Kriterien in die geschlechtsspezifische Untersuchung einfließen. Weiters sollte die durchschnittliche Dauer von Kursmaßnahmen, den formellen Bildungsabschluß sowie die durchschnittlichen Kurskosten nach Geschlecht statistisch ausgewiesen werden. Dies ist derzeit nicht der Fall.

Die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen spiegelt in hohem Ausmaß die geschlechtsspezifische Struktur auf dem Arbeitsmarkt wider. Beispielsweise ist der Frauenanteil an Ausbildungen in den Bereichen Gastgewerbe, Büro, Pflege besonders hoch, während er im Bereich der traditionellen Facharbeiterausbildungen nur sehr niedrig ist. Um dem segmentierten Arbeitsmarkt entgegenzuwirken sind Zugangsbarrieren bei der Kursauswahl

etwa durch offensive Bewerbung der Kurse, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, abzubauen. Auf die Gewährung von Ausbildungsmaßnahmen bzw Kursen besteht jedoch kein Rechtsanspruch; diese werden vom Arbeitsamt bzw Arbeitsmarktservice aufgrund von Ermessen gewährt.

Um die Wiedereinstiegschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, wurde mit 1. Jänner 1993 die Leistung Ausbildungs-Arbeitslosengeld neu eingeführt. Diese gebührt jenen, die nach dem Karenzurlaub wieder das Dienstverhältnis aufnehmen und im Anschluß an die gesetzliche Behaltefrist von 4 Wochen durch den Arbeitgeber gekündigt werden. Ziel des Ausbildungs-Arbeitslosengeldes ist, jene Personen, die nach einer Berufsunterbrechungsphase arbeitslos werden, durch Vermittlung von Zusatzqualifikationen beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen. Zur Wirksamkeit dieser Maßnahme bzw zur Durchführung dieser Bestimmung merkt die Bundesarbeitskammer an, daß zuletzt im Mai 1994 nur vier Frauen und kein einziger Mann das Ausbildungs-Arbeitslosengeld bezogen. Eine Ursache für die geringe Inanspruchnahme des Ausbildungs- Arbeitslosengeldes liegt zwar darin, daß viele BerufsrückkehrerInnen die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen, allerdings besteht aber auch ein hohes Informationsdefizit bezüglich dieser Maßnahme. Nach Meinung der Bundesarbeitskammer sollten Personen im Karenzurlaubsgeldbezug gezielt und rechtzeitig über die Leistung informiert sowie ein adäquates Bildungsangebot seitens des Arbeitsmarktservices bereitgestellt werden.

Die Bundesarbeitskammer weist darauf hin, daß derzeit auch Diskussionen über Weiterbildungsmaßnahmen während des Karenzurlaubes geführt werden. Ausgangspunkt der Diskussion ist, daß durch die Ausweitung und starke Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bis zum 2. Geburtstag des Kindes (vgl. BGBl. Nr. 408/1990, in Kraft getreten am 1. Juli 1990) das Risiko einer beruflichen Dequalifizierung während des Karenzurlaubes und damit eines Arbeitsplatzverlustes stark gestiegen ist. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer wäre daher die Einbeziehung von KarenzurlauberInnen in die betriebliche Weiterbildung von

ebenso hervorragender Bedeutung wie die Erstellung eines adäquaten Bildungsangebotes seitens des Arbeitsmarktservices.

Maßnahmen der Frauenförderung sind unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlungsbestimmungen für den Bereich des Bundesdienstes (B-GBG 1993) einerseits, unter dem Blickwinkel des GBG 1979 unterschiedlich zu sehen. Die Frauenförderung ist seit Inkrafttreten des Gesetzes für den Bund in seiner Eigenschaft als Dienstgeber Pflicht. Eine solche Verpflichtung könnte jedoch für Arbeitgeber im Bereich privatrechtlich zu begründender Arbeitsverhältnisse derzeit kaum ohne große Widerstände eingeführt werden, da nach überwiegendem und herrschendem Rechtsverständnis in Österreich auch im Arbeitsrecht der Grundsatz der Vertragsfreiheit (Privatautonomie) zu beachten ist. Frauenförderpläne in Unternehmen z.B. beruhen derzeit auf der Grundlage der strikten Freiwilligkeit; diesbezüglich hat die Ministerin für Frauenfragen im Bundeskanzleramt seit 1992 im Kontakt mit Unternehmen und Interessenvertretungen eine begrüßenswerte Initiative gesetzt, durch die in etlichen Betrieben Frauenförderungsprogramme diskutiert wurden und in Gang kamen. Das Projekt "Frauen 2000. Initiative zur Förderung von Frauen in Unternehmen" wird jedoch offenbar seit Mitte 1994 nicht mehr fortgesetzt, wofür ausschlaggebend sein dürfte, daß eine Finanzierung aus öffentlichen Mitteln allein die Ressourcen der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten erschöpfen würde.

## 4. Stand der Durchführungsgesetzgebung in den Ländern zur Gleichbehandlung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft

4.1. Die jüngste und dritte Novelle zum GBG, BGBl. Nr. 822/1992, enthielt so wichtige Neuerungen wie das ausdrückliche Verbot der mittelbaren Diskriminierung in individuellen Arbeitsverträgen, die Ausdehnung des Gleichbehandlungsgebots von Normen des kollektiven Arbeitsrechts (Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen) auf betriebliche Einstufungsregelungen sowie Bestimmungen über sexuelle Belästigung. Diese

Novelle wurde erst durch die Bundesländer Salzburg, Steiermark, Kärnten, Wien, Tirol und Oberösterreich nachvollzogen. Nicht nachvollzogen wurde sie durch die Bundesländer Niederösterreich, Vorarlberg und Burgenland.

4.2. Die zweite Novelle zum GBG, BGBl. Nr. 410/1990, trat im Juli 1990 in Kraft. Durch diese Novelle wurde das Gleichbehandlungsgebot wesentlich erweitert, u a durch eine Generalklausel sowie insbesondere auf Arbeitsbedingungen, Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Weiters wurden durch die Novelle 1990 bei Gericht einklagbare (Schadenersatz-)Ansprüche sowie ein Ombuds- und Beratungsorgan mit bestimmten Funktionen in der Gleichbehandlungskommission, die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (§ 3a GBG), geschaffen. Diese Novelle wurde durch die Bundesländer Niederösterreich und Vorarlberg nachvollzogen, d.h. deren Durchführungsgesetzgebung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft entspricht dem Stand des Gesetzes in der Fassung des BGBl. Nr. 410/1990.

4.3. Die Gesetzgebung im Burgenland befindet sich auf dem Stand der 1. Novelle zum GBG, BGBl. Nr. 290/1985, d.h. dort wurden weder die Novelle 1990 noch die Novelle 1993 nachvollzogen.

4.4. Die Gesetzgebung erfolgt zumeist im Bereich der gesetzlichen Landesvorschriften, die für Arbeitsverhältnisse in der Land- und Forstwirtschaft gelten ("Landesarbeitsordnungen"). Nach einer im Jahr 1991 an der Universität Graz vorgelegten Diplomarbeit ist zur Praxis der land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungskommissionen in den einzelnen Bundesländern festzuhalten, daß bis 1991 in den Bundesländern Vorarlberg, Tirol, Steiermark, Salzburg, Steiermark und Burgenland keine Anträge an die jeweilige land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungskommission gestellt wurden. Die land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungskommissionen in Tirol und Kärnten hatten sich zumindest bis 1991 keine Geschäftsord-

nungen gegeben. In Tirol wurde die land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungskommission bis 1991 nicht einberufen (Renate Pirstner: Die Gleichbehandlungskommission, Einrichtung und Wirksamkeit, Diplomarbeit an der juridischen Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz, Mai 1991).

4.5. Weiters merkt die Bundesarbeitskammer an, daß die kompetenzrechtliche Lage im Bereich der Land- und Forstwirtschaft kompliziert und teilweise umstritten ist, und der Bund überhaupt gegen das Unterbleiben der Durchführungsgesetzgebung durch die Länder (Art 12 Bundes-Verfassungsgesetz) wenig Handhabe hat. In diesem Zusammenhang ist auch auf das Problem der Durchführung des Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, durch die Länder hinzuweisen.

## 5. Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes und legistischer Anpassungsbedarf

5.1. Wesentlich für die rechtlichen Rahmenbedingungen der Vollziehung des GBG im Berichtszeitraum war der Übergang der Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission vom Kompetenzbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes. In diesem Zusammenhang sieht die Bundesarbeitskammer Probleme, die sie beiden Ressorts zur Kenntnis gebracht hat.

Bereits bei der letzten Novellierung des GBG wurden alternativ eine Neuerlassung oder Wiederverlautbarung des GBG im Begutachtungsverfahren zur Diskussion gestellt. In diesem Zusammenhang wies die Bundesarbeitskammer - ausgehend von den dem Kompetenzübergang zugrundeliegenden Rechtsvorschriften, insbesondere im Hinblick auf Art I Z 4 und Art VII Abs 1 der BMG-Novelle 1986, BGBl. Nr. 1991/45 - darauf hin, daß die materiell derogatorische Reichweite des Art. VII Abs. 1 der BMG-Novelle 1991 iZm der diese Novelle nachvollziehenden Entschließung des Bundespräsidenten vom 8. Februar 1991, BGBl. Nr. 1991/64a,

bezüglich der einzelnen konkreten Zuständigkeitsvorschriften des GBG einer genauen Prüfung bedarf (Stellungnahme vom 27. März 1992 zum Entwurf eines BG, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird). Deswegen und im Hinblick auf einige kleinere, von den in der Gleichbehandlungskommission vertretenen Sozialpartnern einhellig als notwendig erachteten Bereinigungen des GBG vor allem in formellrechtlicher Hinsicht, hat die Bundesarbeitskammer zum damaligen Zeitpunkt einer Neuerlassung des GBG durch den Nationalrat den Vorzug gegeben.

Zuletzt hat die Bundesarbeitskammer im Zusammenhang mit dem Vorhaben der Erlassung einer neuen Geschäftsordnung durch die Kanzleramtsministerin auf die Klärungsbedürftigkeit von Einzelheiten des Kompetenzübergangs hingewiesen. Was die Verordnungsermächtigung des § 9 GBG sowie die Zuständigkeit zur Erstellung des Entwurfs einer Gleichbehandlungskommissions-Geschäftsordnung (GBK-GO) betrifft, hat sich etwa der Bundesminister für Arbeit und Soziales als weiterhin zuständig betrachtet und einen Verordnungsentwurf ausgearbeitet. Diejenigen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, die die allgemeine Sozialpolitik sowie Angelegenheiten des Arbeitsrechts und des Arbeitsmarkts betreffen, sind auch nach Ansicht der Bundesarbeitskammer als wohl weiterhin als dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zugehörig anzusehen, da diesbezüglich keine Änderung des BMG erfolgte. Insbesondere wird einhellig nach wie vor die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in legistischer Hinsicht für das Gleichbehandlungsgesetz als gegeben erachtet (vgl "Arbeitsrecht", Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG). Da die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission arbeitsrechtsbezogen und sozialpartnerschaftlich bestimmt ist, kann die Zuständigkeit des Bundesministers für Arbeit und Soziales zumindest für die sachlich einwandfreie legistische Vorbereitung auch der GBK-GO nicht ausgeschlossen werden. Am zweckmäßigsten wäre wahrscheinlich ein Zusammenwirken zwischen Bundeskanzleramt und Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei der legistischen

Behandlung bzw Ausarbeitung der GBK-GO unter Einbeziehung der in der Kommission vertretenen Sozialpartner.

Nicht völlig zufriedenstellend ist es aus Sicht der Bundesarbeitskammer, daß zwischen BMAS und BKA Auslegungsdifferenzen bezüglich einzelner Zuständigkeitsvorschriften bestehen. Unproblematisch erscheint der Zuständigkeitsübergang lediglich im Hinblick auf

1. die Errichtung der Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt (§ 3 Abs. 1 GBG);

2. die Ernennung der Mitglieder und Ersatzmitglieder auf Vorschlag der jeweiligen Interessenvertretungen sowie deren allfällige Funktionsenthebung nunmehr durch den Bundeskanzler (§ 3 Abs. 1 GBG);

3. die Frage des Vorsitzes in der Kommission durch die Kanzleramtsministerin (§ 3 Abs. 2 und 3 GBG).

Hingegen bestehen bzw bestanden Unklarheiten über die Zuständigkeit zur Ernennung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bzw ihrer Stellvertreterin sowie zur Wahrnehmung der Berichtspflichten nach dem GBG.

Im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft scheint der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte eine schnelle Bereinigung des GBG in folgender Hinsicht vordringlich:

1. Bereits vor der Novellierung des GBG 1992 wurden in der Gleichbehandlungskommission Fragen der Geschäftsordnung mit ExpertInnen der Datenschutzkommission und des Verfassungsdienstes diskutiert, die punktuelle Gesetzesänderungen wie die ausdrückliche Verankerung der Vertraulichkeit und bezüglich der Anwesenheit von Begleitpersonen vorschlugen; diese minimalen Änderungen fanden im wesentlichen die Zustimmung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission.

2. Vor kurzem wurde in der Gleichbehandlungskommission das Problem einer mangelnden Regelung über den Fahrtkostenersatz für Auskunftspersonen virulent, wobei der Herr Bundesminister für Arbeit und Soziales bereits einer diesbezüglichen Gesetzesänderung zugestimmt hat. In diesem Zusammenhang weist die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte darauf hin, daß in etlichen Fällen der Augenschein durch die Kommissionsmitglieder bzw ein direkter Kontakt im Betrieb für den Ausgang eines Verfahrens von Bedeutung sein kann und von der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission nicht mit dem Hinweis auf das Gebot der Sparsamkeit der Verwaltung bzw auf das Fehlen gesetzlicher Regelungen über einen - im übrigen von den Sozialpartnern sowieso nicht geltend gemachten - Fahrtkostenersatz abgelehnt werden sollte.

3. Nochmals hingewiesen wird auf die sich aus der Praxis ergebende Notwendigkeit der Klarstellung bzw Ergänzung des § 10b GBG, u zw dahingehend, zu welchem Zeitpunkt genau die durch die Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission eingetretene Fristenhemmung aufhört.

5.2. Die Bundesarbeitskammer weist auf ihre gute Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft hin. Zur Entwicklung der Rechtsdurchsetzung im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes weist die Bundesarbeitskammer darauf hin, daß die Einführung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen durch die 2. Novelle 1990 zu vermehrten Anträgen an die Gleichbehandlungskommission geführt und somit merkbar und begrüßenswerterweise zu einer erhöhten Aktivität der Gleichbehandlungskommission geführt hat. Allerdings scheint es der Bundesarbeitskammer fraglich, ob die personellen Ressourcen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für den - aufgrund des besseren Bekanntwerdens dieser Einrichtung - erhöhten Bedarf an Beratung ausreichen. Diese erfolgt derzeit durch nur eine Mitarbeiterin mit abgeschlossener juristischer Ausbildung. Insofern der geplanten Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Bedenken wegen geeigneter Formen der Verwaltungsorganisation bzw

der wörtlichen Auslegung des § 3a Abs 1 GBG entgegenstehen (arg "ihre Stellvertreterin" statt "ihre StellvertreterInnen" bzw "ihre Stellvertreter/inn/en), ersucht die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte dringend um die Vornahme geeigneter Maßnahmen, um diese Bedenken auszuräumen.

5.3. Abschließend erinnert die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte an den aus ihrer Sicht auch nach den letzten Novellierungen des GBG gegebenen legistischen Handlungsbedarf vor allem im Hinblick auf **wirksame** Schadenersatzregelungen und eine zugunsten der Frauen verbesserte Beweislastverteilung.

Es folgt nun ein zusammenfassender Auszug aus der auf S. 104 unter 1.3. angeführten, von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Statistik, herausgegebenen

**Datenanalyse**

über

**Lohnunterschiede**
**zwischen**
**Männern und Frauen**

von Herbert Krämer
(Wien 1992)

Anhang

## 3. **Längerfristige Entwicklung**

Das Brutto-Medianeinkommen der weiblichen Beschäftigten (ohne Beamte) betrug Ende Juli 1995 66,4 % des Männereinkommens, im Jahresdurchschnitt 1990 67,8 %. Über einen so langen Zeitraum hinweg ist die relative Verbesserung um 1,4 Prozentpunkte als sehr bescheiden anzusehen.

Der Grund für die geringen Veränderungen ist nicht schwer zu finden. Zwar haben sich seit den fünfziger Jahren unzählige Veränderungen im wirtschaftlichen und sozialen Gefüge Österreichs ergeben, gesellschaftlich bedingt, historisch in langen Zeiträumen gewachsene Strukturen wie die gesellschaftliche Rollenverteilung zwischen Mann und Frau mit allen damit verbundenen Problemen ändern sich erfahrungsgemäß aber nur sehr langsam.

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik hat aus vielerlei Gründen dazu geführt, daß sich die Lohnhierarchie nur wenig geändert hat. In ihrem Mittelpunkt stand in erster Linie das Bemühen, das Zurückbleiben der Löhne in ökonomisch schwachen oder exponierten Branchen zu verhindern. Das führte zwar nicht Jahr für Jahr, aber dennoch in längeren Zeiträumen zu annähernd gleich, prozentuellen Lohnerhöhungen.

Von 1966 bis 1991, d.h. für die gesamte Periode, für die Tariflohnindizes des Österreichischen Statistischen Zentralamtes vorliegen, betrug der Variationskoeffizient der verketteten Teilindizes, ein Maß der Streuung der einzelnen KV-Gruppen um die durchschnittliche Lohnerhöhung, nur knapp mehr als 3 % des Mittels. Lohnänderungen mit so geringer Streuung bewahren die relative Lohnhierarchie und vergrößern die absoluten Lohnunterschiede.

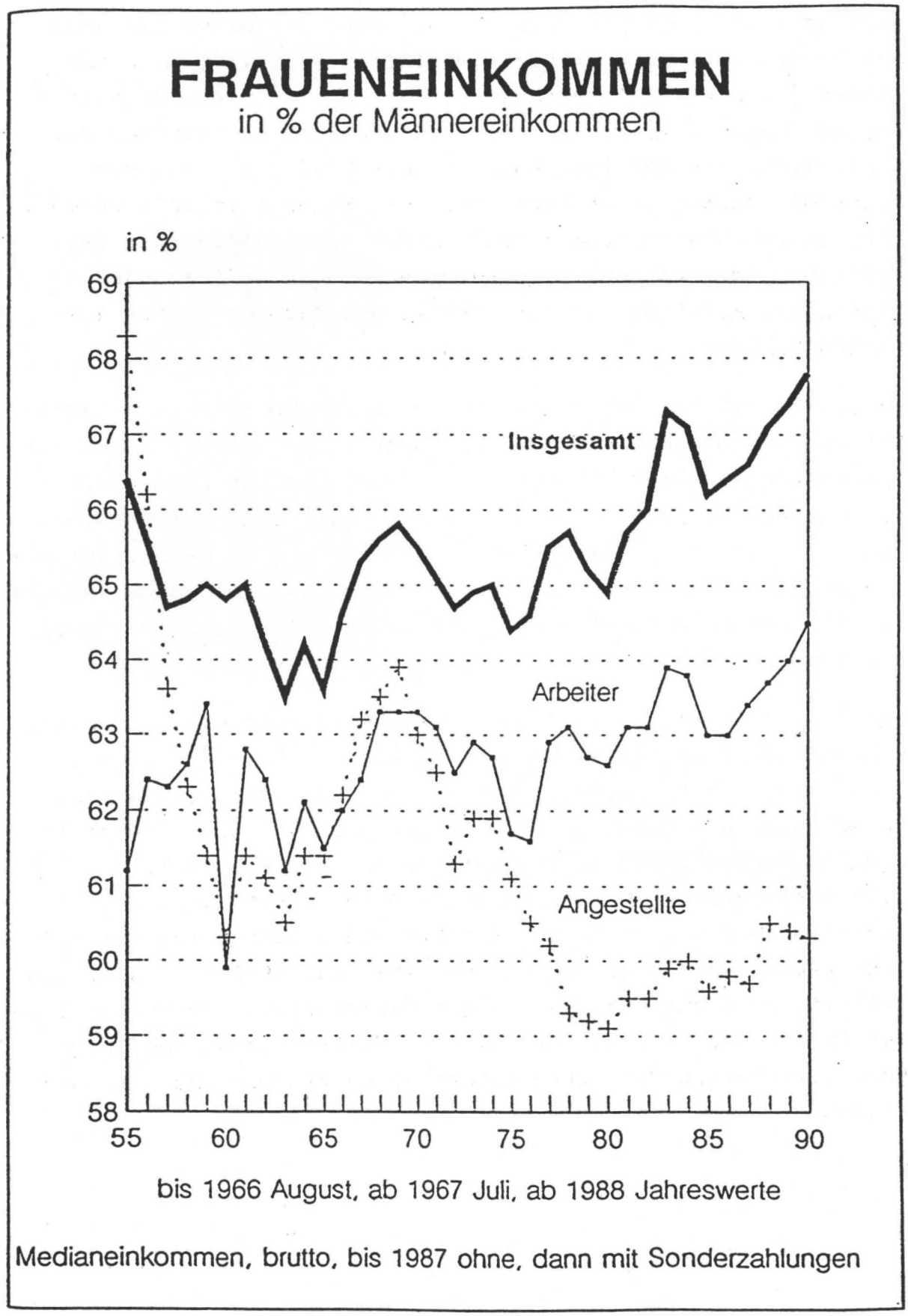
Allerdings zeigt Grafik 16, daß es innerhalb des Zeitraumes von 1953 bis 1990 zu zyklischen Schwankungen der Relation zwischen Männer- und Fraueneinkommen kam. In Phasen der wirtschaftlichen Rezession waren in der Regel männliche Arbeiter

mit relativ hohem Einkommen arbeitslos, in Zeiten der Hochkonjunktur stiegen die Männereinkommen häufig stärker als jene der Frauen. In Zeiten stark steigender Beschäftigung nimmt einerseits wieder die Beschäftigung von männlichen Arbeitern aus gut entlohnenden, aber konjunkturreagiblen Branchen zu, zusätzliche Beschäftigte konnten aber häufig nur aus dem Reservoir bisher nicht berufstätiger Frauen geschöpft werden. Sie rückten häufig "von unten" in die Berufshierarchie der Betriebe nach, während Männern einen Arbeitskräftemangel häufig zum Aufstieg auf der beruflichen Karriereleiter ausnutzen konnten.

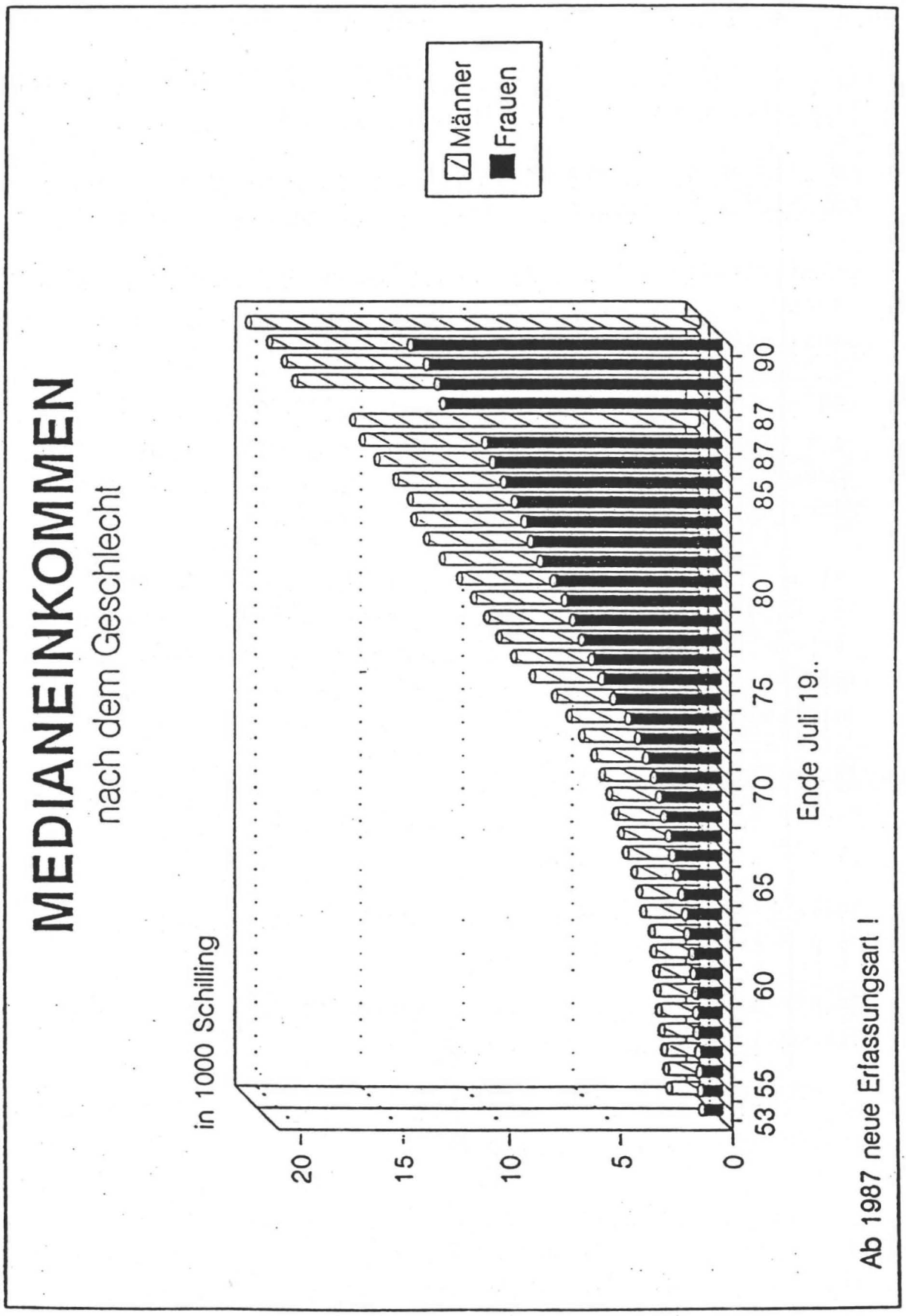
Gerade in den letzten Jahren hat sich das Verhältnis zwischen Frauen- und Männereinkommen verbessert. Das ist vor allem auf die erfolgreichen Bemühungen der Gewerkschaften zurückzuführen, in den Kollektivvertragsverhandlungen einen Mindestlohn von S 10.000,-- durchzusetzen. Da Frauen ungleich häufiger als Männer in den unteren Einkommensklassen zu finden sind, wirkte sich dieser Aspekt der gewerkschaftlichen Lohnpolitik für die Einkommenssituation der Frauen günstig aus.

Wie Grafik 16 zeigt, verringerte sich insbesondere der Einkommensnachteil der Frauen bei den Arbeitern. Dort kam auch die Forderung nach S 10.000,-- Mindestlohn bei weitem am stärksten zum Tragen. Bei den Angestellten hat sich die Einkommensrelation scheinbar sogar geringfügig verschlechtert. Hier muß allerdings bedacht werden, daß die Daten nicht die unterschiedliche Arbeitszeit von Männern und Frauen durch Teilzeitarbeit berücksichtigt; allein von 1988 auf 1990 nahm aber die Teilzeitquote der unselbständig erwerbstätigen Frauen von 18,0 auf 19,4 % deutlich zu. Das allein erklärt die geringfügige Verschlechterung der Einkommensrelation zwischen Männern und Frauen.

Grafik 16


FRAUENEINKOMMEN
in % der Männereinkommen
in %
69
68
67
66
65
64
63
62
61
60
59
58
55
60
65
70
75
80
85
90
Insgesamt
Arbeiter
Angestellte
bis 1966 August, ab 1967 Juli, ab 1988 Jahreswerte
Medianeinkommen, brutto, bis 1987 ohne, dann mit Sonderzahlungen

**Grafik 17**


MEDIANEINKOMMEN
nach dem Geschlecht
Männer
Frauen
in 1000 Schilling
20
15
10
5
0
53 55 60 65 70 75 80 85 87 87 90
Ende Juli 19..
Ab 1987 neue Erfassungsart !

## 4. Zusammenfassung

Die einkommensmäßige Benachteiligung der Frauen gegenüber den Männern steht unter folgenden, erkennbaren Einflüssen:

1. Frauen sind in höherem Maße in den durchschnittlich niedriger entlohnenden Dienstleistungen beschäftigt.

2. Arbeiterinnen im Produktionssektor überwiegen in Niedriglohnbranchen, Männer in Branchen mit höheren Löhnen.

3. Arbeiterinnen haben eine niedrigere Berufsausbildung als Männer. Facharbeiterinnen gibt es vorwiegend in unterdurchschnittlich entlohnenden Branchen bzw. Berufen.

4. Frauen bleiben häufig bei gleicher Ausbildung wie Männer eine Stufe in der beruflichen Karriereleiter zurück, oder umgekehrt, sie müssen oft, um den gleichen Status wie Männer zu erreichen, "überqualifiziert" sein.

5. Weibliche Angestellte weisen häufiger als Männer eine für die Berufslaufbahn ungünstigere Schulbahn (berufsbildende mittler Schule) auf. Gut entlohnende technische Berufe (HTL, technisch-naturwissenschaftliche Fachrichtungen der Universitäten) sind weitgehend von Männer dominiert.

6. Vor allem in Angestelltenberufen steigen die Einkommen von Frauen mit zunehmendem Alter weniger stark als die der männlichen Angestellten.

7. Teilzeitbeschäftigung ist fast ausschließlich auf die Frauen konzentriert.

8. Frauen sind in leitenden bzw. führenden Positionen unvergleichlich seltener als Männer.

9. Im öffentlichen Dienst sind Frauen häufiger Vertragsbedienstete als pragmatisierte Beamte.

Die aufgezeigten Einflüsse auf die Einkommensdisparität zwischen Männern und Frauen sind zufolge der Datensituation zweifellos unvollständig. Sie zeigen lediglich statistisch

nachweisbare Fakten auf, die mit den dahinter liegenden Ursachen nicht verwechselt werden dürfen.

## 5. **Die statistischen Daten**

Die meisten Lohn- und Einkommensstatistiken in Österreich erlauben keine Untergliederung nach dem Geschlecht. Das trifft insbesonders auf alle branchenspezifischen Erhebungen zu. Es sind dies:

* Industriestatistik
* Gewerbestatistik
* Baustatistik
* Statistik der EVU
* Bereichszählungen

Für diese Bereiche werden lediglich Lohn- und Gehaltssummen erfaßt, sodaß nur Pro-Kopf-Daten insgesamt ermittelt werden können.

Ähnliches gilt für die Kollektivvertragsstatistik. Da nur in sehr seltenen Ausnahmefällen die Lohntafeln (noch) geschlechtsspezifische Bezeichnungen enthalten, ist auch die Statistik der Kollektivverträge und der Index der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter nicht nach dem Geschlecht gliederbar.

Getrennte Einkommensdaten für Männer und Frauen sind daher nur aus drei Statistiken gewinnbar:

* Lohnsteuerstatistik,
* Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen (früher: Lohnstufenstatistik) des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger) und
* Mikrozensus-Erhebungen.

## Österreichischer Gewerkschaftsbund

Die Ansicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde nach Absprache mit der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte in deren Stellungnahme eingearbeitet.

## Wirtschaftskammer Österreich

Im Zeitraum ab 1990 wurde die rechtliche Voraussetzung für eine umfassende Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben geschaffen. Die entscheidenden Impulse dazu gingen von der Rechtslage der EU aus. Vor allem die mit 1.1.1993 in Kraft getretene Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes setzte die Richtlinie der EU (betreffend Lohngleichheit- und Gleichbehandlung) voll um. Mit dieser Novelle wurde das rechtliche Instrumentarium für die Durchsetzung der Gleichbehandlung geschaffen. Offengeblieben sind allerdings noch schwierige Auslegungsfragen etwa der gleichwertigen Arbeit. Die nunmehr maßgebliche Judikatur des Europäischen Gerichtshofes wird die künftige Gestaltung in Gleichbehandlungsfragen ganz wesentlich mitbeeinflussen.

Die mit dem Gleichbehandlungsgesetz 1979 geschaffene Gleichbehandlungskommission hat im Berichtszeitraum ihre Tätigkeit stark intensiviert. Damit wurden aber auch die institutionellen Schwächen der gesetzlichen Konstruktion deutlich aufgezeigt. Lag ursprünglich der Schaffung der Kommission das Bestreben zugrunde, eine paritätisch durch die Sozialpartner beschickte Einrichtung zu schaffen, die sich im Vorfeld der Gerichtsbarkeit mir Fragen der Gleichbehandlung befassen sollte, um vor allem schlichtend und vermittelnd einzuwirken, so ist das zunehmend verunmöglicht worden. Da die Kommission zunehmend dann angerufen wird, wenn Arbeitsverhältnisse bereits beendet wurden oder gleichzeitig Verfahren bei Gericht anhängig sind, sind Vermittlungsversuche von vornherein zum Scheitern verurteilt. Nicht nur dadurch, sondern auch durch die

ständige Ausweitung des Aufgabenbereiches der Kommission treten verstärkt Fragen nach einer eindeutigen verfahrensrechtlichen Absicherung der Kommissionstätigkeit bzw. einer sachgerechten Abgrenzung des Kommissionsverfahrens gegenüber gerichtlichen Verfahren in den Vordergrund, die einer Lösung dringend zugeführt werden müssen.

Mit der angeführten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes wurde das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor allem durch die Rechtsfolgen bei Verstößen massiv verstärkt. Durch die Einführung des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung und die Verankerung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sowohl für gleiche Arbeit als auch für Arbeit die als gleichwertig anerkannt wird, wird die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben umfassend gesichert. Unterstützt werden die Diskriminierungsverbote noch zusätzlich durch ein ausdrückliches Verbot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, wobei Verstöße gegen dieses Neutralitätsgebot entweder durch amtliche Veröffentlichungen von Gutachten der Gleichbehandlungskommission oder durch Verwaltungsstrafen erfolgen, wenn sie im Rahmen privater, beruflicher oder öffentlich rechtlicher Arbeitsvermittlung begangen wurden. Eine wesentliche Erweiterung der Diskriminierungstatbestände erfolgte durch die Aufnahme des Tatbestandes des sexuellen Belästigung. Durch die sehr weitgehende gesetzliche Definition wird Vorsorge getroffen, daß auch schon bei geringen Verstößen ein diskriminierender Tatbestand vorliegen kann. Am stärksten und dauerhaft abgesichert ist nunmehr das Diskriminierungsverbot beim Entgelt, bei den freiwilligen Sozialleistungen, betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen so wie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Hier normiert das Gesetz direkte Erfüllungsansprüche. Einen weiteren massiven Schritt in Richtung Gleichbehandlung Mann und Frau stellte die Einführung von Schadenersatzansprüchen bei nachgewiesenen Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg dar.

Die Gleichbehandlung von Mann und Frau kann allerdings nicht nur eine Einbahnstraße sein. Der Gesetzgeber ist dringend aufgefordert, die noch bestehenden und mit den EU-Richtlinien nicht im Einklang stehenden Diskriminierungen von Frauen (hier im besonderen im Frauennachtarbeitsgesetz) zu eliminieren.

## Vereinigung Österreichischer Industrieller

Der Berichtszeitraum wurde wesentlich geprägt durch die Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für eine umfassende Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, zu der sich auch die Industriellenvereinigung vollinhaltlich bekennt. Entscheidende Impulse gingen dabei von der Rechtslage der EU aus. Schon die Novelle 1990 zum Gleichbehandlungsgesetz orientierte sich an den einschlägigen Richtlinien der EU (Lohngleichheits- und Gleichbehandlungsrichtlinie) und weitete den Anwendungbereich des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses aus. Die nachfolgende, schon mit 1. Jänner 1993 in Kraft getretene Novelle beinhaltete im Hinblick auf das EWR-Abkommen die volle Umsetzung der Richtlinie sowie weiterreichende Neuerungen. Anzuführen sind daraus vor allem die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung und des Begriffes der gleichwertigen Arbeit in den Gesetzestext, die Einführung eines Schadenersatzanspruches bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses und mit Beförderungen sowie eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes insofern, als auch betriebliche Einstufungsregelungen keine Kriterien vorschreiben dürfen, die zu Diskriminierungen führen. Schließlich wurde auch die sexuelle Belästigung als Diskriminierungstatbestand aufgenommen und eine entsprechende Schadenersatzregelung getroffen.

Das rechtliche Instrumentarium für die Durchführung der Gleichbehandlung ist somit geschaffen, wenngleich - etwa zum Begriff der mittelbaren Diskriminierung oder zur Definition der gleichwertigen Arbeit - schwierige Auslegungsfragen noch

offen sind. Aus der nunmehr auch für Österreich maßgeblichen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes lassen sich zwar gewisse Anhaltspunkte für die Beurteilung einschlägiger Sachverhalte gewinnen, andererseits werden durch sie vielfach neue Rechtsunsicherheiten ausgelöst. Ergebnisse der nationalen Rechtsprechung zu Fragen der Gleichbehandlung liegen bisher nur sehr vereinzelt vor.

Die mit dem Gleichbehandlungsgesetz 1979 geschaffene Gleichbehandlungskommission hat durch ihre bisherige Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes geleistet. Im Berichtszeitraum hat sich die Tätigkeit der Kommission stark intensiviert, was einerseits ihre Bedeutung erhöht hat, andererseits aber Schwächen ihrer Konstruktion aufgezeigt hat. Der Schaffung der Kommission lag ursprünglich das Bestreben zugrunde, eine paritätisch durch die Sozialpartner beschickte Einrichtung zu schaffen, die sich im Vorfeld der Gerichtsbarkeit mit Fragen der Gleichbehandlung befassen sollte, um - neben der Erstattung von Gutachten über Fragen der Diskriminierung - vor allem ArbeitnehmerInnen durch Vermeidung eines gerichtlichen Verfahrens bei aufrechtem Arbeitsverhältnis die Durchsetzung von Entgeltansprüchen zu erleichtern und vor allem schlichtend und vermittelnd zu wirken. Das Bemühen um vermittelnde Lösungen, das im Vordergrund der Kommissionsarbeit stehen sollte, ist jedoch in vielen Fällen, insb. bei bereits beendeten Arbeitsverhältnissen oder bei gleichzeitiger Gerichtsanhängigkeit, von vorneherein zum Scheitern verurteilt. Dadurch und durch die ständige Ausweitung des Aufgabenbereiches der Kommission treten verstärkt Fragen nach einer eindeutigen verfahrensrechtlichen Absicherung der Kommissionstätigkeit, der ausgewogenen Zusammensetzung der Kommission sowie der sachgerechten Abgrenzung des Kommissionsverfahrens gegenüber gerichtlichen Verfahren in den Vordergrund, die einer Lösung zugeführt werden müssen.

Gesetzliche Regelungen und auch die Arbeit der Gleichbehandlungskommission können allerdings nur einer von vielen Schritten sein, um gewohnte qualifikationsmäßige und hierarchische Grenzen aufzulösen und so die unumgängliche Nutzung aller vor-

handenen Potentiale im Arbeitnehmerbereich sicherzustellen. Wege zu diesem letztlich nur durch breite Bewußtseinsveränderungsprozesse erreichbaren Ziel bestehen etwa in entsprechender Bildungs-, Weiterbildungs- und Berufsinformation, der Verminderung von Problemen im Zusammenhang mit Unterbrechungen der Berufstätigkeit zur Erleichterung des Wiedereinstiegs sowie in der Überwindung von Vorurteilen insb. auch im Hinblick auf Führungskompetenzen als Hindernis für die Chancengleichheit. Große Bedeutung kommt auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienpflichten, wie etwa flexiblen Arbeitszeitmodellen, zu. Als Folge der Diskussion und Umsetzung betrieblicher Frauenförderungspläne wurden in diesen Bereichen im Berichtszeitraum zweifellos Verbesserungen erreicht.

Schließlich ist aber auch der Gesetzgeber gefordert, noch bestehende gesetzliche Diskriminierungen, wie etwa im Frauen-Nacharbeitsgesetz oder im Arbeitszeitgesetz, zu eliminieren. Ausgesprochen kontraproduktiv wären allerdings gesetzliche Zwangsmaßnahmen wie etwa die Schaffung von Rechtsansprüchen auf einseitige Arbeitszeitherabsetzung oder Anspruchsausweitungen im Mutterschutzrecht ausschließlich zu Lasten der Unternehmen.

# WISSENSCHAFTLICHER

# TEIL

# ZUR ENTWICKLUNG DER SITUATION VON FRAUEN IM BERUFSLEBEN

## "KURZBERICHT"

Jänner 1995

Mag. Ruth Finder

Dr. Sabine Blaschke
Mag. Irene Wolf
Dr. Walter Wolf

INHALTSVERZEICHNIS


I. GRUNDLAGEN ZUR BEWERTUNG VON MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG 1

II. DATEN UND FAKTEN: VERÄNDERUNGEN IN DER BESCHÄFTIGUNGS- UND LOHNSITUATION VON FRAUEN 3
1. Entwicklung von Erwerbsbeteiligung bzw. Arbeitslosigkeit 3
1.1 Die Erwerbsquote 3
1.2 Die Arbeitsmarktdaten 5
1.3 Das Angebot an bezahlter Arbeit für Frauen 6
1.3.1 Voraussetzungen für "Chancengleichheit" 6
1.3.2 Chancen bei Berufseinstieg / bei der Stellensuche 8
1.3.3 Auswirkungen von Berufsunterbrechungen 12
1.4 Die Beendigung bezahlter Arbeit von Frauen 14
1.4.1 Formen der Auflösung von Dienstverhältnissen 14
1.4.2 Arbeitslosigkeitsmuster bei Frauen 14
1.4.3 Altersarbeitslosigkeit und Pensionseintritt 15
2. Qualitative Veränderungen in der Frauenbeschäftigung 20
2.1 Verteilung der Frauenbeschäftigung nach Wirtschaftsklassen und Tätigkeiten 20
2.1.1 Starke Konzentration im Dienstleistungsbereich 20
2.1.2 Beruflicher Status und Tätigkeiten 21
2.2 Ausgangsqualifikation - Weiterbildung 24
2.3 Berufliche Aufstiegschancen 25
2.3.1 Ausbildung und Positionierung 25
2.3.2 Karrieremuster 26
2.4 Belastungsmuster von Frauen- und Männerarbeit 28
2.5 Arbeitszeiten bei Frauenbeschäftigung 29
2.5.1 Wöchentliche Arbeitszeit, Teilzeitarbeit 29
2.5.2 Arbeitszeitsonderformen 32
3. Das Lohnniveau von Frauen im Vergleich 34
3.1 Bruttoverdienste 34
3.2 Kollektivvertragliche Mindestverdienste 37
3.3 Nettoverdienste aus dem Mikrozensus 38

III. ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF 42
1. Die Bedeutung von Karenz und Unterbrechungen 42
1.1 Berufliche Langzeitwirkung von Unterbrechungen 42
1.2 Finanzielle Konsequenzen von Karenz und Berufsunterbrechungen 45
2. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung - Wiedereinstieg 46
2.1 Zum Problem Kinderbetreuung 46
2.2 Familie und Wiedereinstiegshilfen 48

IV. ZUSAMMENFASSUNG ZUR SITUATION MITTE DER 90ER JAHRE - PERSPEKTIVEN 49
1. Identifizierbare Fortschritte hinsichtlich Gleichbehandlung 49
2. Perspektiven 54

Anhang: Literaturverzeichnis

# LITERATURVERZEICHNIS


**Anhang** in: Tagungsbericht "Der Ausstieg ist leichter als der Einstieg". Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben in Wien, Arbeiterkammer, Wien 1994.

**Anwältin** für Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheit: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bericht über Beratungsgespräche in der Gleichbehandlungsanwaltschaft und Beschwerden bei der Gleichbehandlungskommission bis Oktober 1993, Wien 1994.

**Anwältin** für Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheit: Stellenangebote und Gleichbehandlungsgesetz: Wie hat sich die Situation entwickelt? Unveröffentlichtes Papier, Wien 1994 (zit. als 1994a).

**Arbeitsmarktservice Österreich**: Arbeitsmarktförderung. Berichtsjahr 1994.

**Arbeitsmarktservice Österreich**: Arbeitsmarktförderung. Bericht zur Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms 1994. Teil 2: Quantitative Ergebnisse zur Nachfrage der Unternehmen nach weiblichen und männlichen Arbeitskräften und Lehrlingen über das AMS. Vorläufige Fassung, Wien 1995.

**Biffl**, Gudrun: "Arbeitsmarkt 2000" in: Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 21. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien 1988.

**Blaschke**, Sabine, Eva **Cyba**: Typisch weiblich - typisch männlich? Einstellungen und Arbeitssituation von Frauen und Männern, in: M. Haller et al. (Hg.): Österreich im Wandel. Werte, Lebensformen und Lebensqualität 1986 bis 1993. Wien 1995 (im Erscheinen).

**BMAS** (Bundesministerium für Arbeit und Soziales): Bericht über die soziale Lage 1993, Wien 1994.

**Buchinger**, Birgit, Doris **Gödl**: "Unerhörte Wünsche", Teil I und Teil II (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 55, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien 1995.

**Buchinger**, Birgit, Erika **Pircher**: Versteckte Diskriminierungen. Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg, in SWS-Rundschau 2/1994.

**Buchinger**, Birgit, Erika **Pircher**: Versteckte Diskriminierungen. (Schriftenreihe zur Frauenforschung, Band 3, hg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten), Wien 1993.

**Bundesamt** für Statistik. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bern 1993.

**Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.** Zur Einkommenslage der westdeutschen Arbeitnehmerinnen. In: Wochenbericht 38/94.

**Entscheidungen** der Gleichbehandlungskommission: Betrifft: Betriebliche Aus- und Weiterbildung und beruflicher Aufstieg 1, Wien o.J. (zitiert als A1)

**Entscheidungen** der Gleichbehandlungskommission: Betrifft: Betriebliche Aus- und Weiterbildung und beruflicher Aufstieg 2, Wien o.J. (zitiert als A1)

**Entscheidungen** der Gleichbehandlungskommission: Betrifft. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und Begründung des Arbeitsverhältnisses 1, o.J. (zitiert als G1)

**Entscheidungen** der Gleichbehandlungskommission: Betrifft. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und Begründung des Arbeitsverhältnisses 2, o.J. (zitiert als G2)

**EUROSTAT**, Frauen in der Europäischen Gemeinschaft. Luxemburg 1992. European Community Household Panel - Strategy and Policy (Revised Version). Arbeitspapier. Luxemburg 1994.

**EUROSTAT**, Erhebung über Arbeitskräfte. Methodik und Definitionen. Reihe ab 1992. Luxemburg 1993.

**Faßmann**, Heinz: Arbeitsmarktsegmentation und Berufslaufbahnen, Wien 1993.

**Finder**, Ruth et.al. "Geringfügig Beschäftigte". Forschungsbericht des Ludwig Boltzmann-Instituts für Wachstumsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Wien 1993.

**Finder**, Ruth et al.: "Teilzeitarbeit. Bedeutung und Konsequenzen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation" in: Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 53. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien 1995.

**Finder**, Ruth et al.: "Alter als Arbeitsmarktproblem - mit 50 reif fürs Ausgedinge?" Forschungsbericht des Ludwig Boltzmann-Instituts für Wachstumsforschung, Wien 1995.

**Finder**, Ruth et al.: "Berufliche und arbeitsmarktmäßige Probleme von Personen, deren Antrag auf Invaliditätspension abgelehnt wurde". Forschungsbericht des Ludwig Boltzmann-Instituts für Wachstumsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Wien 1995.

**Fraiji**, Adelheid, Lorenz **Lassnigg**: Berufliche Weiterbildung in Österreich. Unveröffentlichter Endbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Wien 1992.

**Fraiji**, Adelheid: Volkszählung 1991: Berufsstruktur, in: Statistische Nachrichten 3/1995.

**Frauenbericht** 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Hg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten. Wien 1995.

**Grillitsch**, Karl, J. **Juch**, H. **Steiner** und W. **Wolf**: Einkommensstatistiken 1989 aus der Sozialversicherung. In: Soziale Sicherheit, 1/1991, S. 30-43.

**Gross**, Inge, Beatrix **Wiedenhofer**, Werner **Vötsch**: Die wirtschaftliche und soziale Rolle der Frau in Österreich. Analyse statistischer Daten (hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Wien 1994.

**Gutachten** der Gleichbehandlungskommisssion vom 29. November 1994: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenbewerberinnen durch vorgefaßte Meinungen im Betrieb und durch vorgefaßte Kundenmeinungen.

**Gutachten** gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch vermeintlich rechtliche Hintergründe.

**Gutachten** der Gleichbehandlungskommisssion vom 29. November 1994: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen, erstellt von der Gleichbehandlungskommission, Wien 1989.

**Hahnl**, Susanne: Welche Chancen haben Frauen nach der Karenzierung wieder in Erwerbsleben zurückzukehren? In: Tagungsbericht "Der Ausstieg ist leichter als der Einstieg" Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben in Wien, Arbeiterkammer, Wien 1994.

**Haydn**, Reinhard, Soziale Sicherheit 5/1995.

**Hohenbalken**, Walther, Ulrike **Papouschek**: Maturant gesucht! Eine Analyse von Stellenangeboten im "Wiener Kurier" 1971 - 1981 - 1991, in: SWS-Rundschau, 3/1992.

**Hopfgartner**, Andrea/Maria, Magdalena **Zeichen** (1988): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 20, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Wien.

**ILO** Yearbook of Labour Statistics, Geneva 1994. Women work more but are still payed less. Press Release ILO/95/22.

**Juch**, J. und W. **Wolf**: Neue Einkommensstatistiken aus der Sozialversicherung. In: Soziale Sicherheit, 11/1989, S. 492 - 506.

**Krueger**, A. B. How Computers Have Changed the Wage Structure: Evidence from Microdata 1984 - 1989. In: Quarterly Journal of Economics. February 1993. 33 - 60.

**Lassnigg**, Lorenz, Ulrike **Pastner**, Eva **Wagner**: Frauenkarrieren und Arbeitsmarktpolitik. Alternative Berufsentwicklungsmöglichkeiten für Frauen in Wien (Wiener Reihe Nr. 1, hg, vom Arbeitsmarktservice Wien), Wien 1995.

**Lehrlinge** in Österreich 1985 (hg. vom österreichischen Arbeiterkammertag). Bericht zur Lehrlingsstatistik der Arbeiterkammern. Wien 1986.

**Lehrlinge** in Österreich 1990 (hg. vom österreichischen Arbeiterkammertag). Bericht zur Lehrlingsstatistik der Arbeiterkammern. Wien 1991.

**Lehrlinge** in Österreich 1994 (hg. vom österreichischen Arbeiterkammertag). Bericht zur Lehrlingsstatistik der Arbeiterkammern. Wien 1995.

**Leitner**, Andrea: Geschlechtsspezifische Berufsmobilität in Österreich, in: Max Haller et al. (Hg.): Österreich im Wandel der Werte, Lebensformen und Lebensqualität 1986 bis 1993, Wien 1995 (im Erscheinen).

**Meulders**, D., R. **Plasman** und V. **Van der Stricht:** Position of Women on the Labour Market in the European Community. Dartmouth Publishing Company. Aldershot 1993.

**Neyer**, Gerda (Hg.): Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleisutngen in Österreich (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 38, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Wien 1990.

**ÖSTAT** (Österreichisches Statistisches Zentralamt): Mikrozensus Jahresergebnisse 1985 (Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 823), Wien 1986.

**ÖSTAT** (Österreichisches Statistisches Zentralamt): Mikrozensus Jahresergebnisse 1990 (Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1.023), Wien 1991.

**ÖSTAT** (Österreichisches Statistisches Zentralamt): Berufsunterbrechungen. Ergebnisse des Mikrozensus September 1990 (Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1041), Wien 1992.

**ÖSTAT** (Österreichisches Statistisches Zentralamt): Mikrozensus Jahresergebnisse 1985 (Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 1.143), Wien 1994.

**Paseka**, Angelika: Gefühle und Gefühlsarbeit. Forschungsbericht Nr. 261 des Instituts für Höhere Studien, Wien 1989.

**Paseka**, Angelika: Gefühle und Gefühlsarbeit. Jahresarbeit am Institut für Höhere Studien, Wien 1989 (zit. als 1989a).

**Pastner**, Ulrike, Gertrud **Baumgartner**, Renate **Winterauer**, Martina **Scheinecker**: Betriebliche Personalpolitik zur Förderung der Chancengleichheit. Unveröffentlichter 1. Zwischenbericht einer Studie im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarkservice. Wien 1995.

**"Perle** dringend gesucht - Vertrauensstelle", Das Stellenangebot in österreichischen Tageszeitungen und das Gleichbehandlungsgesetz. Presseinformation zur Pressekonferenz von Frauenministerin Johanna Dohnal und Gleichbehandlungsanwältin Dr. Ingrid Nikolay-Leitner, Wien 1993.

**Ryscavage**, P. Gender-related Shifts in the Distribution of Wages. In: Monthly Labor Review. Volumne 117. Number 7 (July 1994). 3 - 15.

**Schafferhans**, Michaela: Betriebliche Frauenförderung in Österreich. Versuch einer Evaluierung. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Wien 1993.

**Untermarzoner**, Dagmar: (1991). Belastung, Bewältigung und Gegenwehr - eine qualitative Analyse subjektiver Deutungs- und Handlungsmuster von Verkäuferinnen. Ein Sozialpsychologischer Beitrag zur Diskussion um den Ladenschluß. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Wien.

**Wolf**, Irene und Walter **Wolf**: Aktualisierung 1992 der Arbeitszeitdaten der amtlichen Statistik in Österreich. Projektbericht im Auftrag der Bundesarbeiterkammer. Wien 1993.

**Wolf**, Irene und Walter **Wolf**: Wieviel weniger ...? Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien 1991.

**Zeidler**, Sylvia: Berufliche Prüfungen. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989. In: Statistische Nachrichten 7/1991, S. 592 - 597.

# I. GRUNDLAGEN ZUR BEWERTUNG VON MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG

Diskriminierung von Frauen im Berufsleben manifestiert sich auf verschiedenen Ebenen. Einige typische Beispiele: Trotz zunehmender Annäherung an das formale Bildungsniveau von Männern ist die Qualifikationsstruktur von Frauen inhaltlich eine ungünstigere (i.e. am Arbeitsmarkt weniger honorierte). Im Rahmen der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentierung werden Frauen tendenziell schlechter bezahlte, flexible Bereiche zugeteilt (bzw. umgekehrt: Typische Frauenberufe wurden abgewertet).

Die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarkts - Teilzeit, atypische Arbeitsverhältnisse i.w.S. - wird größtenteils von Frauen getragen. Sie scheinen zwar in der Statistik etwas seltener als arbeitslos auf als Männer, bleiben es aber länger. Auch Frauen, die im primären Arbeitsmarktsegment beschäftigt sind, haben in der Regel schlechtere Aufstiegschancen. Familienbedingte (längere) Unterbrechungen des Erwerbslebens bzw. Reduktionen der Arbeitszeit bedeuten vielfach Wiedereinstiegsprobleme, brüchige Karrieren bzw. zum Teil Dequalifizierung. Die ungünstigere Verteilung nach Wirtschaftsklassen/Tätigkeiten wie Berufsunterbrechungen führen dazu, daß Frauen weit weniger vom Senioritätsprinzip bzw. vom Abfertigungssystem profitieren. Die Tendenz zur vorzeitigen Ausgrenzung Älterer (und/oder gesundheitlich Beeinträchtigter) trifft Frauen in noch jüngeren Jahren als Männer; eine Flucht in eine vorzeitige Alterspension (oder Invaliditätspension) wirkt sich besonders spürbar auf die Altersversorgung aus.

Das Gleichbehandlungsgesetz, etliche Novellen im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes, Fördermaßnahmen seitens der AMV usw., zielen speziell auf diese Problempunkte ab. Erfolge sind nur zum Teil meßbar bzw. diesen Maßnahmen unmittelbar zurechenbar.

Am ehesten "per Dekret" abzubauen sind Diskriminierungsfälle, die größere homogene Gruppen betreffen. Unmittelbare Auswirkung haben etwa die Gestaltung von Kollektivverträgen für überwiegend mit Frauen besetze Branchen und Bereiche, Gesetze zur besseren Absicherung von Teilzeitarbeitenden, von geringfügig Beschäftigten, von HeimarbeiterInnen (jeweils überwiegend bzw. zu einem hohen Prozentsatz Frauen) oder die Anhebung von Niedrigstentgelten (betrifft ebenfalls überproportional Frauen).

Unmittelbare wie mittelbare Auswirkungen werden etwa von Bestimmungen im Rahmen des Karenzurlaubsgesetzes, hinsichtlich der Pflegefreistellung u.ähnl. erhofft: Sie sollen Frauen u.a. größere Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Koordination von Familie und Beruf geben, aber auf mittlere Sicht auch eine stärkere Einbindung von Männern in familiäre Aufgaben ermöglichen. Konkret

absteckbar sind auch die Erfolge spezifischer Frauenförderungsprojekte. Der gewünschte Erfolg wird sich freilich erst einstellen, wenn sich auch die Rahmenbedingungen entsprechend ändern (etwa Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen, qualitativ breiteres Angebot an Teilzeitmöglichkeiten, besserer Einbau von kürzeren Unterbrechungen bzw. Teilzeitphasen in Karrierepläne, Erleichterung des beruflichen Umstiegs/Wiedereinstiegs usw.).

Kurzfristig noch schwerer meßbar sind die Effekte globaler Gleichbehandlungsbestimmungen, beispielsweise im Zusammenhang mit Berufseinstieg, Aufstiegschancen. Hier hat das Gesetz als solches (ohne zusätzliche Maßnahmen) primär Signalwirkung. Wieweit diese akzeptiert wird, hängt wesentlich von gesellschaftlichen Usancen ab; Verstöße sind zum Teil schwer zu ahnden. Das gilt speziell in Zeiten der Arbeitsmarktschwäche: Solange sich für die meisten offenen Stellen Dutzende InteressentInnen finden und für Führungspositionen hinreichend BewerberInnen, ist geschlechterspezifische Diskriminierung im Einzelfall nur schwer nachzuweisen.

Ähnlich ist auch die Wirksamkeit von Frauenförderungsmaßnahmen zum Teil von den Rahmenbedingungen, nicht zuletzt der Akzeptanz seitens der Arbeitnehmerinnen wie - vielfach - der Unternehmen abhängig. Spezielle Programme zur Unterstützung des Wiedereinstiegs von Frauen über qualifikatorische Maßnahmen können erst dann wirklich zum Tragen kommen, wenn potentielle Arbeitsplätze auch den Anforderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsweg entsprechen, ein Unternehmen prinzipiell am Aufrechterhalten einer Arbeitsbeziehung interessiert ist, usw.. Wie andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wirken auch diese bei guter Arbeitsmarktlage eher, als bei schlechter.

Aufgrund aller dieser Faktoren ist nicht zu erwarten, daß sich die zwischen 1990 und 1995 im Rahmen der Gleichbehandlungspolitik i.w.S. getroffenen Maßnahmen derzeit bereits in an Daten klar ablesbaren Erfolgen niederschlagen; umso weniger, als die meisten rechtlichen Änderungen erst mit einer gewissen Verzögerung wirken, manche mögliche Erfolgsindikatoren nur fallweise erhoben werden und auch kontinuierliche Datenreihen zum derzeitigen Zeitpunkt in der Regel bestenfalls bis 1994 existieren.

Da ansatzweise Meßbarkeit von Erfolgen für die Gestaltung von aktuellen wie zukünftigen Aktivitäten wichtig wäre, soll im folgenden Kapitel trotz dieser Einschränkungen versucht werden, die Bedeutung der Maßnahmen seit 1989/1990 in Zusammenschau mit langfristigen Entwicklungstendenzen vorsichtig zu bewerten, Fortschritte bzw. möglichen weiteren Handlungsbedarf zu identifizieren wie Perspektiven abzustecken.

## II. DATEN UND FAKTEN: VERÄNDERUNGEN IN DER BESCHÄFTIGUNGS- UND LOHNSITUATION VON FRAUEN

### 1. Entwicklung von Erwerbsbeteiligung bzw. Arbeitslosigkeit

#### 1.1 Die Erwerbsquote

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird - abgesehen vom langfristigen Wandel im Rollenverständnis - im wesentlichen durch drei Faktoren bestimmt: Von der persönlichen Situation (Kinderzahl, Bildungsgrad usw.), von den Beschäftigungschancen (v.a konjunkturelle, berufliche Faktoren) und von institutionellen, sozialpolitischen Gegebenheiten; wobei das Ausmaß des Einflusses von Einzelfaktoren schwer isolierbar ist (Biffl, G., "Arbeitsmarkt 2000" ...). Teile aller drei Bereiche sind - mehr oder weniger - durch Maßnahmen zur Gleichbehandlung beeinflußbar.

Insgesamt ist die **Erwerbsquote der Frauen** zwischen 15 und 64 Jahren im Zeitraum 1971 bis 1993 von rd. 50 auf gut 59 Prozent gestiegen. Dabei gibt es aber erhebliche Unterschiede nach Alterskategorien: Aufgrund der längeren Ausbildungsdauer ist die Erwerbsbeteiligung jüngerer Frauen (unter 20) gesunken. Die Tendenz zum (zuletzt oft unfreiwilligen) vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben hat v.a. die Erwerbsbeteiligung der 55-60jährigen von 41 Prozent (1971) auf knapp 25 Prozent reduziert. Beides verringert die Gesamtquote und verschleiert, daß v.a. Frauen in mittleren Jahren erheblich aufgeholt haben: 1971 war etwa die Hälfte der 35-44jährigen beruflich aktiv, zuletzt waren es bereits über 70 Prozent. Gestiegen ist hier v.a. die Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Anteil dieser Altersgruppe an allen Teilzeitbeschäftigten 1989 rd. ein Viertel, 1993 rd. ein Drittel). Weniger Frauen als noch 1981 geben die Erwerbstätigkeit - aus "familiären Gründen" - schon in jungen Jahren definitiv auf. Die Erwerbsquote **verheirateter Frauen** hat stetig zugenommen (1971: 43%, 1981:50%, 1991:53 %). Das Interesse am Wiedereinstieg scheint größer, wenn auch nicht immer realisierbar[1]. Die Erwerbsbeteiligung unterscheidet sich in geringerem Maß als Ende der 60er Jahre nach der **Kinderzahl** - obwohl dies nach wie vor ein Einflußfaktor ist: Frauen mit nur einem Kind kehren eher und weit rascher in das Berufsleben zurück, als Frauen mit zwei oder mehr Kindern.

Die Erwerbsquoten der Frauen in Ballungszentren, wie etwa Wien, liegen um bis zu 8,5 Prozentpunkte über jenen in Kleingemeinden. Für diese **regionalen Unterschiede** gibt es eine Reihe von Gründen: Frauen in Ballungszentren können sich eher von den traditionellen Rollenbildern lösen, haben weniger Kinder und gleichzeitig als Mütter bessere Chancen, im näheren Umfeld einen hinsichtlich Weg- wie

[1] 22jährige Frauen haben mit 78 Prozent die höchste Erwerbsquote, der Rückgang in der Gruppe der 22-30jährigen ist weniger deutlich als 1981, dafür sinkt die Erwerbsquote - Symptom für Probleme Älterer am Arbeitsmarkt - bei den 45-55jährigen umso drastischer ab. Schon von den 54jährigen sind nur noch knapp 50 Prozent aktiv, von den 51jährigen nicht einmal mehr 30 Prozent.

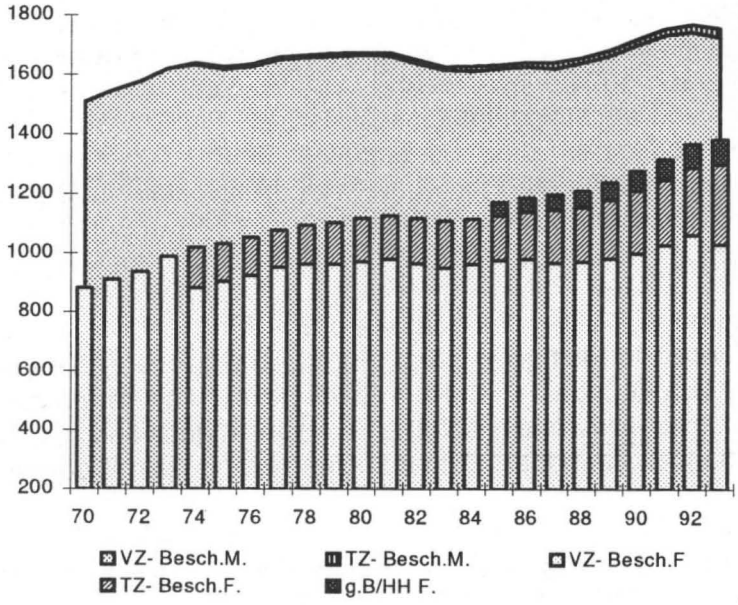
Arbeitszeit akzeptablen Arbeitsplatz oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu finden. Besonders schwierig stellt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dagegen in Regionen mit geringer Betriebsdichte, starker Konzentration auf wenige Branchen bzw. nicht zuletzt hohen Arbeitslosenraten dar.

Aus Regionaldaten läßt sich für Bezirke des Burgenlands, der Steiermark und zum Teil auch Kärntens wie Tirols ein deutliches Zusammenfallen von relativer **regionaler Armut** (Regionalprodukt/Einwohner) und **Strukturschwäche** mit niedrigen **Frauenerwerbsquoten** feststellen. Ein gewisser, wenn auch nicht durchgängiger Zusammenhang ist zwischen **Erwerbsquote** und **Teilzeitquote** feststellbar: Salzburg weist etwa in beiden Fällen hohe Werte auf, Kärnten sehr niedrige; bei Tirol oder Vorarlberg ist keine solche Korrelation erkennbar (hohe Teilzeitquote, nur mäßige Erwerbsquote).

Eine wesentliche Komponente für die Entscheidung zur Erwerbsarbeit ist der **finanzielle Anreiz**: Zum einen geht es um die Frage, welches Ausmaß institutionelle "disincentives" haben, zum zweiten um die Entlohnung von Frauenarbeit absolut, wie in Relation zu Männerarbeit. Aus dieser Sicht "lohnt" sich berufliche Arbeit, wie noch gezeigt wird, heute zumindest ein bißchen mehr als vor 10 Jahren. Jedenfalls stärker geworden scheint (v.a. bei qualifizierteren jüngeren Frauen, verglichen zur älteren Generation) das Bedürfnis nach minimaler finanzieller Selbständigkeit oder eigener Altersvorsorge.

**Graphik 1: Die Entwicklung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung 1974 -1993**

nach Geschlecht, in Tausend




Erläuterungen:

TZ- Besch.M. =Teilzeitbeschäftigung Männer

VZ-Besch. M.= Vollzeitbeschäftigung Männer

gB/HH F.= geringfügig Beschäftigte, "Hausfrauen", i.e. keine Pensionistinnen, Studentinnen oder anderwärtig Berufstätige

Quelle: Daten BMAS, HV der Sozialversicherungsträger; Daten geringfügig Erwerbstätige: Schätzungen auf Basis von Finder, R. "Umfang und Auswirkungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse", Wien 1992

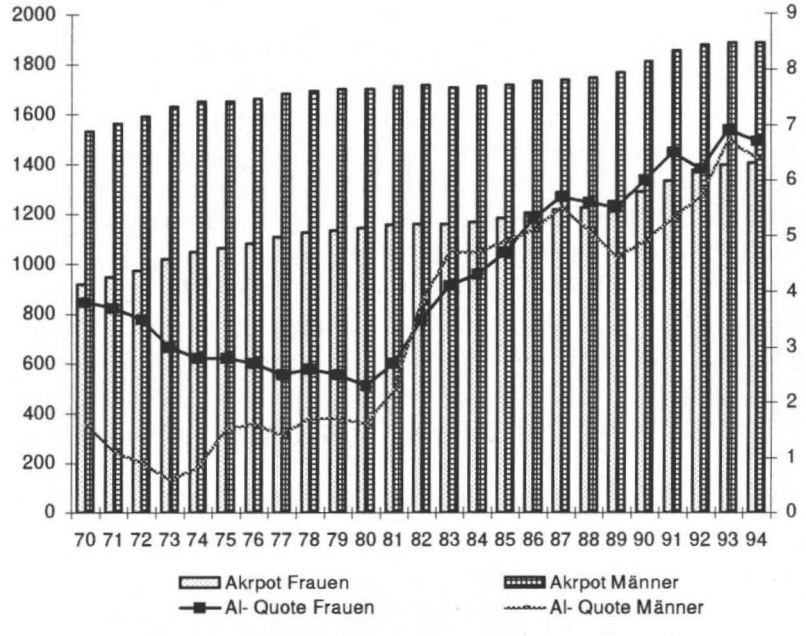
## 1.2 Die Arbeitsmarktdaten

Längerfristige Vergleiche bestätigen, daß die Chance der Frauen auf positive Integration in den Arbeitsmarkt deutlich vom vorherrschenden Wirtschaftsklima (mit)geprägt ist: Insgesamt hat die **Frauenbeschäftigung** (unselbständig Erwerbstätige) in den letzten 25 Jahren um fast 50 Prozent (Männer: plus 17 Prozent) zugenommen. Der stärkste Aufholeffekt ist 1970 bis 1975 zu registrieren, in der letzten Phase anhaltender Prosperität vor dem Wachstumsbruch, als bei den Arbeitsämtern regelmäßig (1970-74) mehr offene Stellen als Arbeitsuchende gemeldet waren[2]. Die Frauenbeschäftigung insgesamt nahm allein in dieser Phase um 15,5 Prozent, die Vollzeitbeschäftigung von Frauen um 14,7 Prozent zu.

In der Phase 1975-1980 stieg die Zahl der unselbständig erwerbstätigen Frauen um 8 Prozent; die Vollzeitbeschäftigung nahm um 7,4 Prozent zu. Nach dem Einbruch des Arbeitsmarkts wurden bei der Frauenbeschäftigung insgesamt noch ähnliche Zuwächse erzielt; die Vollzeitbeschäftigung nahm jedoch 1985 -1990 nur mehr um

**Graphik 2: Die Entwicklung von Arbeitskräftepotential und Arbeitlosenquoten nach Geschlecht**

in Tausend




Anmerkung: Die beträchtliche Zunahme des Arbeitskräftepotentials zwischen 1989 und 1992 ist primär durch die stark positive Zuwanderungsbilanz in diesem Zeitraum zu erklären, die sich in einem Zuwachs der Ausländerbeschäfti-gung um insgesamt rd. 190.000 Personen, davon ca. ein Drittel Frauen, niederschlug.

Quelle: BMAS; HV der Sozialversicherungsträger

[2] 1973 kamen auf einen arbeitsuchenden Mann vier gemeldete freie Arbeitsplätze; bei Frauen hatte sich die Relation Arbeitsuchender pro offener Stelle deutlich vermindert. Seit 1987 besteht die Verpflichtung zu geschlechtsneutraler Ausschreibung.

2,5 Prozent, 1990-1994 um 2,9 Prozent zu: Rund 70 Prozent der zusätzlichen Frauenarbeitsplätze (1985-1993) entfielen nun auf Teilzeitarbeit. Auch die Zahl der (nicht unter "Beschäftigung" gezählten) "hauptberuflich" geringfügig beschäftigten Frauen wuchs beträchtlich. Gleichzeitig stiegen die Arbeitslosenquoten der Frauen ab Beginn der 80er Jahre weitgehend parallel zu jenen der Männer.

Die **Arbeitslosenraten** der Frauen liegen (trotz höherer versteckter Arbeitslosigkeit) meist über jener der Männer - wenngleich die Unterschiede geschrumpft sind. Hier spiegeln sich u.a. brüchigere Karrieren, der größere Druck, das Berufsleben dem privaten anzupassen, stärkere Konzentration von Frauen im "flexiblen" Arbeitsmarktsegment, stärkere Abhängigkeit vom "regionalen" Angebot.Unterschiede in der Entwicklung der Quoten ergeben sich aus der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarkts: Der von Männern dominierte Produktionssektor ist stärkeren konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt, die sich unmittelbar in Personalabbau niederschlagen. Im stark von Frauen besetzten Dienstleistungssektor wurde die Beschäftigung nach 1980 weiterhin, schwach aber stetig, ausgeweitet; zusätzlich geschaffen wurden (s.o.) primär Teilzeitarbeitsplätze. Arbeitsmarktdaten wie Ergebnisse von Unternehmensbefragungen deuten freilich darauf hin, daß bei anhaltend ungünstiger Wirtschaftsentwicklung auch die Nachfrage nach regulärer (voll versicherter) Teilzeitarbeit nur noch langsam wächst, stagniert oder eventuell zurückgeht (Finder, R., et.al., "Teilzeitarbeit..",1994).

In Hinblick auf die (weiteren) **Integrationschancen** von Frauen läßt sich aus diesen Daten folgendes ableiten: (1) Die zunehmende Tendenz zur Vollzeit-Erwerbstätigkeit ist durch die Wachstumsabschwächung deutlich gebremst worden. (2) Teilzeitarbeit ist für viele Frauen keine Alternative zu Vollzeitarbeit, für andere aber zweifellos eine positive Chance, in Phasen verstärkter familiärer Belastung überhaupt im Erwerbsleben zu bleiben. Die Nachfrage seitens der Frauen wäre deutlich größer als das Angebot. Noch problematischer als die quantitative scheint die qualitative Diskrepanz zwischen Angebot (meist wenig qualifizierte Jobs) und Nachfrage. (3) Teilzeitarbeit wird vielfach als positive Zwischen-Lösung angestrebt; als Arbeitsform auf Dauer kann sie aber mit negativen Langzeit-Konsequenzen verbunden sein (v.a. Alterssicherung). Trotz einiger Ansätze zur Verbesserung der institutionellen Grundlagen der Teilzeitarbeit gibt es diesbezüglich weiter Handlungsbedarf.

## 1.3 Das Angebot an bezahlter Arbeit für Frauen

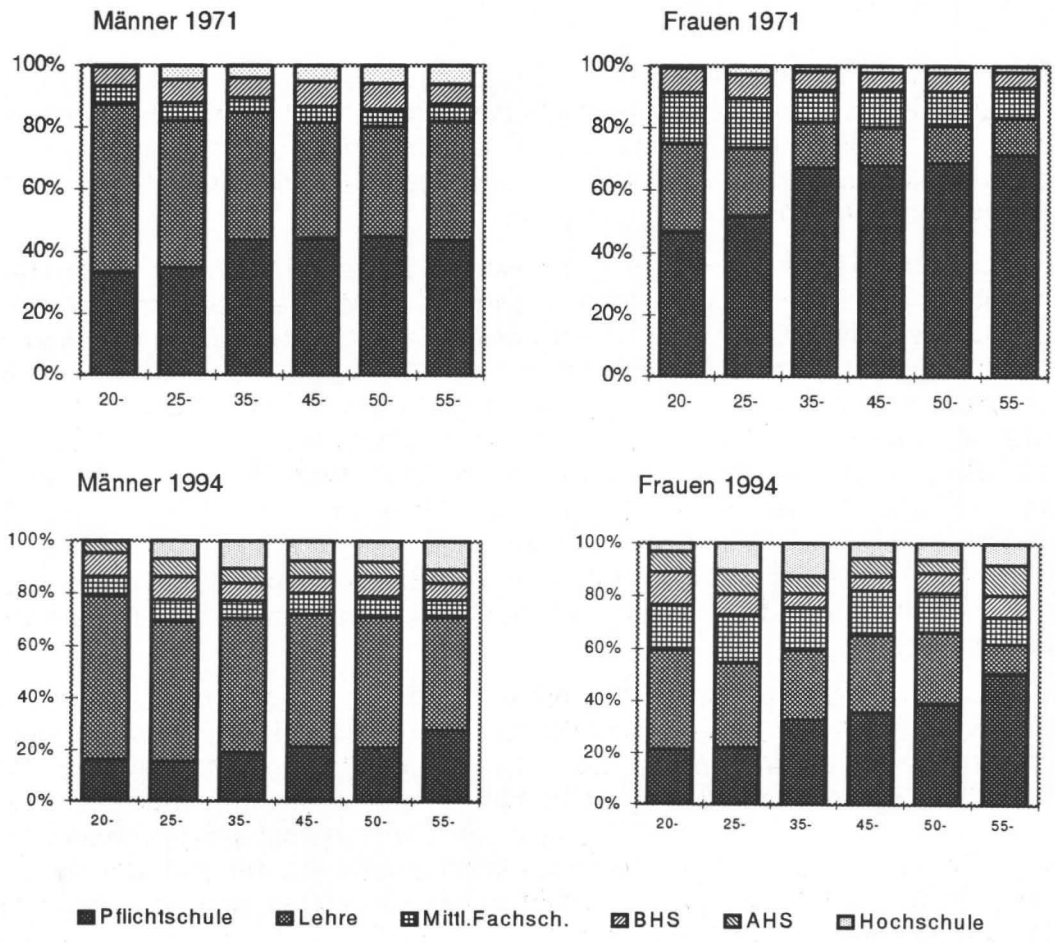
### 1.3.1 Voraussetzungen für "Chancengleichheit"

Die formalen Qualifikationsstrukturen berufstätiger Frauen haben sich in den letzten 23 Jahren beträchtlich verbessert: 1971 hatten rd. zwei Drittel der 35-50jährigen nur eine Pflichtschulausbildung, jetzt nur noch ein gutes Drittel. Die Zahl

der Frauen mit "höherer" Ausbildung hat überproportional zugenommen: Zumindest die als unselbständig Erwerbstätige Aktiven unter 45 Jahren haben eine ähnliche Hochschulbesuchs- bzw. Matura-Quote wie gleichaltrige Männer. Bei Frauen zwischen 35 und 45 ist noch die - verglichen zu Männern - deutliche Bildungspolarisierung erkennbar: Der bereits beträchtlichen Zahl gut Ausgebildeter steht eine relativ große Zahl an Pflichtschulabsolventinnen gegenüber, der "Mittelbau" (Lehre plus BMS) ist relativ schwach ausgeprägt; bei jüngeren Frauen gilt dies kaum noch. Auffallend ist, daß im mittleren Bildungsbereich Fachschulen weiterhin weit stärkeres Gewicht haben als die Lehrausbildung.

Verschiedene Indikatoren deuten allerdings darauf hin, daß Frauen trotz zunehmenden Bildungsniveaus weiterhin eine, in Hinblick auf erfolgreiche "Vermarktung",

**Graphik 3: Schulbildung von unselbständig Beschäftigten zwischen 20 und 60 Jahren nach Altersklassen und Geschlecht 1971 und 1994**




Erläuterung: 1971 sind AHS und BHS gemeinsam unter dem sonst für BHS verwendeten Graphiksymbol ausgewiesen; 20- heißt 20-25 Jahre, 25- heißt 25-34 Jahre usw., 55-=55-60 Jahre
Quelle: ÖSTAT - eigene Berechnungen aus diesen Daten.

ungünstigere Ausbildungsstruktur aufweisen. Es stellt sich nach wie vor die Frage, ob typische Frauenqualitäten generell weniger honoriert werden oder Frauen eher in jenen Branchen und Bereichen Chancen haben, für die - mangels entsprechender Bezahlung - "kein guter Mann" gefunden wird (siehe dazu im Kapitel "Lohn- und Gehaltsstrukturen). Da sich Frauen mit familiären Aufgaben hinsichtlich Arbeitsweg oder Arbeitszeit tendenziell weniger Kompromisse leisten können (oder wollen), sind sie in einzelnen Phasen wohl eher zu qualitativen oder finanziellen Abstrichen bereit (Indikatoren dazu u.a. im Kapitel "Beendigung von Dienstverhältnissen). Aber schon beim beruflichen Einstieg bzw. Umstieg steht ihnen - unabhängig von familienbedingten Einschränkungen - eine kleinere und unattraktivere Palette an Berufsmöglichkeiten offen als jungen Männern.

### 1.3.2 Chancen bei Berufseinstieg / bei der Stellensuche

a) Der Stellenmarkt

Seit 1985 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz Stellenausschreibungen, die sich nur an Frauen oder nur an Männer richten, soweit nicht mit zwingenden praktischen oder gesetzlichen Notwendigkeiten argumentiert werden kann. Seit 1993 gibt es Sanktionen für das Übertreten dieses Gebots durch professionelle private Arbeitsvermittler und das Arbeitsmarktservice.

Dadurch konnte 1993 ein Rückgang der explizit Frauen oder Männer nachfragenden Stellenanzeigen erreicht werden (Anwältin für Gleichbehandlungsfragen 1994a). Eine weitere Untersuchung 1994 zeigt, daß nicht nur bei den von privaten Arbeitsvermittlern geschalteten Inseraten (von 42% auf 12%), sondern auch bei unmittelbar vom Arbeitgeber aufgegebenen (nicht durch Sanktionen geregelten) Einschaltungen eindeutig nur an Frauen oder Männer gerichtete Texte abgenommen haben. Zugenommen hat jedoch die Tendenz, auszuweichen: Häufiger als noch 1993 werden nun englische Positionsbezeichnungen gewählt; geschlechtsspezifische Anbote enthalten öfter die Aufforderung, sich direkt beim Arbeitgeber zu bewerben. Ein Viertel der Inserate privater Arbeitsvermittler sind so formuliert, daß sie zwar formal dem Gesetz entsprechen, jedoch eindeutige Präferenzen durchscheinen lassen.

Unter Berücksichtigung solcher Formulierungsvarianten scheint sich zwischen 1993 und 1994 an der Relation neutraler zu nicht-neutralen Stelleninseraten wenig geändert zu haben: Der Anteil der "neutralen" Inserate betrug 1993 58% und 1994 57%. Unter den nicht-neutralen Inseraten haben nach dieser Auswertungsmethode die auf Männer zugeschnittenen Einschaltungen (von 33% auf 38%) zugenommen, die auf Frauen hinzielenden wurden noch seltener (von 9% auf 6%). Bei den von Arbeitgebern direkt aufgegebenen nicht-neutralen Inseraten werden zwar je zur Hälfte Frauen bzw. Männer gesucht ("Perle ...", 1993), der kleine, aber **qualitativ**

**hochwertige Stellenmarkt** der privaten Arbeitsvermittler/innen ist allerdings weit stärker auf Männer ausgerichtet als der "allgemeine" Stellenmarkt.

**Tabelle 1: Gemeldete offene Stellen des Arbeitsmarktservice nach geschlechtsspezifischer Codierung (in %)**

| Codierung | 1992 | 1993 | 1994 |
|---|---|---|---|
| "egal" | 27,3 | 32,4 | 33,5 |
| weiblich | 31,6 | 30,4 | 28,9 |
| männlich | 41,1 | 37,1 | 37,6 |
| **offen für** | | | |
| Frauen ("egal"+ weiblich) | 58,9 | 62,8 | 62,4 |
| Männer ("egal"+ männlich) | 68,4 | 69,5 | 71,1 |

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich 1995.

Aufschlußreich ist die Tatsache, daß die Liste der Berufe in männlich formulierten Stellenausschreibungen beinahe fünfmal so lang ist wie die Liste der Berufe in weiblich formulierten Stellenausschreibungen. Auffallend ist auch, daß sich Stelleninserate ohne eine nähere Berufsbezeichnung fast ausschließlich an Frauen richten.

Bei den Stellenanzeigen der Arbeitsmarktverwaltung - denen überwiegend das wenig bis mittel qualifizierte Segment überlassen ist - war der Anteil nicht-neutraler Inserate sowohl 1993 wie 1994 mit 3,6 Prozent auffallend gering (Anwältin für Gleichbehandlungsfragen 1994a). Unternehmen haben jedoch bei Erteilung eines Vermittlungsauftrages die Möglichkeit, Geschlechtspräferenzen zu deponieren, die bei der Bearbeitung auch berücksichtigt werden. 1994 war bei einem Drittel der dem Arbeitsmarktservice gemeldeten offenen Stellen das Geschlecht der gesuchten Person "egal", bei 29 Prozent soll es eine Frau, bei 38 Prozent ein Mann sein (vgl. Tabelle 1). Geschlechtsspezifisch codiert werden v.a. **Hilfs- und FacharbeiterInnentätig-keiten**; im **(unteren/mittleren) Dienstleistungsbereich** überwiegen neutrale Besetzungswünsche. Typische Frauenbeschäftigungen werden häufiger "neutral" angeboten, scheinen somit auch Männern zugänglich, während typisch männliche Berufe weit weniger oft neutral codiert und noch seltener Frauen offeriert werden.

Bei (privat geschalteten) Stellenanzeigen für **MaturantInnen** insgesamt ist der Anteil der explizit Frauen ansprechenden Inserate von 12 Prozent auf ein Drittel, der Anteil der geschlechtsneutralen Inserate auf 21 Prozent gestiegen (Hohenbalken/ Papouschek 1992, 392). Bei der Untergruppe **AHS-AbsolventInnen** liegt der Anteil der "Fraueninserate" 1991 sogar einige Prozentpunkte unter dem Wert von 1971. Zusammen mit anderen Daten deutet dies darauf hin, daß die Diskriminierung in diesem Bildungssegment eher zu- als abgenommen hat (Gross et al. 1994, 39).

b) Einstiegschancen für Lehrlinge

Weibliche **Lehrlinge** verteilen sich nach wie vor auf weniger Lehrberufe als männliche. Ihre starke Konzentration in wenigen Bereichen ist in den siebziger Jahren etwas zurückgegangen; der Prozeß kam allerdings mit dem Einbruch des Arbeitsmarktes in den achtziger Jahren zum Stillstand (vgl. Tabelle 2). 1994 beginnen zwei Drittel der Lehranfängerinnen aber nur ein Drittel der Burschen in einem der fünf häufigsten "geschlechtsspezifischen" Lehrberufe.

An der Reihung der "Top Drei" der **weiblichen Lehrberufe** hat sich seit 1985 nichts geändert (vgl. Tabelle 3): 1994 wird ein schwaches Drittel aller weiblichen Lehrlinge zur Einzelhandelskauffrau ausgebildet (1985 noch über ein Drittel), ca. jeweils ein Siebentel absolvieren eine Friseur- oder Bürokkauffrau-Lehre. In den "Top 10" der häufigsten **weiblichen und männlichen Lehrberufe** finden sich nur drei gleiche Lehrberufe: Einzelhandelskaufmann/frau (1994 4,7% der männlichen gegenüber 30% der weiblichen Lehrlinge), Kellner/in und Koch/Köchin bzw. die Doppellehre (1994 insgesamt 6% der männlichen Lehrlinge und 11,9% der weiblichen Lehrlinge).

Von den wichtigeren nicht-traditionellen Mädchenlehrberufen (1985 Mädchenanteil unter 10%) konnte nur bei den Berufen BäckerIn und MalerIn eine Steigerung des Mädchenanteils auf über 10 Prozent erreicht werden (vgl. Tabelle 4). In den meisten "Männer-Lehrberufen" ist die Frauenquote weiterhin minimal (1994 etwa bei Kfz-MechanikerInnen um 1,5, bei ElektroinstallateurInnen unter 1 Prozent).

**Tabelle 2: Konzentration der weiblichen und männlichen Lehranfänger/innen 1975-1994 (in Prozent)**

| | Die zehn häufigsten Lehrberufe | | | Die fünf häufigsten Lehrberufe | |
|---|---|---|---|---|---|
| | w | m | | w | m |
| 1975 | 89,0 | 53,1 | | 74,7 | 37,7 |
| 1985 | 86,0 | 52,3 | | 72,2 | 35,5 |
| 1990 | 80,9 | 52,9 | | 68,4 | 37,1 |
| 1994 | 81,8 | 57,8 | | 70,5 | 39,4 |

Quelle: Lehrlinge in Österreich 1990, 1994.

**Tabelle 3: Reihung der 5 häufigsten Lehrberufe bei weiblichen und männlichen Lehrlingen[a] 1985-1994**

| Weibliche Lehrlinge | % der Gesamtzahl | | | | Männliche Lehrlinge | % der Gesamtzahl | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lehrberuf | 1985 | 1990 | 1994 | | Lehrberuf | 1985 | 1990 | 1994 |
| Einzelhandelskauffrau | 37,4 | 31,6 | 30,0 | | Kfz-Mechaniker | 10,2 | 11,4 | 10,4 |
| Friseurin[b] | 13,4 | 14,2 | 14,9 | | Elektroinstallateur | 5,9 | 7,9 | 9,1 |
| Bürokauffrau | 11,6 | 13,0 | 14,0 | | Tischler | 9,9 | 8,9 | 8,8 |

[a] Gesamtheit der Lehrlinge. [b] Friseurin und Perückenmacherin.
Quelle: Lehrlinge in Österreich 1985, 1990, 1994.

Die Gründe für die Konzentration auf einige Lehrberufe sind nur zum kleineren Teil imWahlverhalten junger Frauen zu suchen - auch wenn sie zum Teil vor der zu erwartenden, evt. konfliktreichen Situation bei Entscheidung für eine nicht-traditionelle Lehre zurückschrecken oder viele "Männerberufe" mangels Information überproportional negativ bewerten mögen.

Wahlfreiheit existiert nur berenzt: Tatsächlich gibt es im internen System des Arbeitsmarktservice bei den gemeldeten Lehrstellen sehr wohl Angaben, ob junge Frauen oder Männer präferiert werden sollen, oder das Geschlecht egal ist (vgl. Tabelle 5). **Und für 40 Prozent der Lehrstellen wird ein Bursch, nur für 13 Prozent ein Mädchen gesucht**. Jungen Frauen sind somit nur 6 von 10, Männern jedoch 9 von 10 Lehrstellen zugänglich. Nur die "neutralen" Stellen haben seit 1992 zu Lasten der "Männer-Lehrstellen" zugenommen.

**Tabelle 4: Die wichtigsten[a] Lehrberufe mit geringem Frauenanteil[b] 1985 - 1994**

| Lehrberuf | Frauenanteil (in Prozent) | | |
|---|---|---|---|
| | 1985 | 1990 | 1994 |
| Kraftfahrzeugmechaniker/in | 0,6 | 1,1 | 1,5 |
| Elektroinstallateur/in | 0,3 | 0,3 | 0,7 |
| Tischler/in | 1,3 | 4,4 | 6,6 |
| Mauerer/in | 0,1 | 0,2 | 0,4 |
| Gas-/Wasserleitungsinstall. | 0,6 | 1,3 | 0,5 |
| Maschinenschlosser/in | 0,5 | 0,8 | 1,1 |
| Schlosser/in | 0,4 | 0,5 | 1,0 |
| MalerIn und Anstreicher/in | 2,6 | 11,8 | 15,4 |
| Zimmerer/in | 0,2 | 0,4 | 0,3 |
| Betriebselektriker/in | 1,5 | 1,7 | 1,4 |
| Bäcker/in | 2,6 | 9,1 | 12,7 |
| Karosseur/in | 0,7 | 0,6 | 0,9 |
| Werkzeugmacher/in | 0,8 | 2,0 | 2,8 |
| Landmaschinenmechaniker/in | 0,3 | 0,4 | 0,1 |
| Betriebsschlosser/in | 0,5 | 1,1 | 1,0 |
| Kraftfahrzeugelektriker/in | 1,7 | 2,0 | 1,8 |
| Wasserleitungsinstallateur/in | 0,6 | 0,2 | 1,0 |
| Spengler/in | 0,9 | 2,2 | 1,2 |
| Fleischer/in | 1,6 | 3,4 | 2,8 |

[a] 1985 oder 1994 mehr als 1000 Lehrlinge, Reihenfolge nach der Anzahl 1994. [b] 1985 weniger als 30% weibliche Lehrlinge.
Quelle: Lehrlinge in Österreich 1985, 1990, 1994, eig. Berechn.

**Tabelle 5: Gemeldete offene Lehrstellen des AMS nach geschlechtsspezifischer Codierung (in %)**

| Codierung | 1992 | 1993 | 1994 |
|---|---|---|---|
| "egal" | 44,0 | 46,1 | 46,6 |
| weiblich | 13,7 | 13,3 | 13,3 |
| männlich | 42,3 | 40,6 | 40,1 |
| offen für | | | |
| Frauen ("egal" + weiblich) | 57,7 | 59,4 | 59,9 |
| Männer ("egal" + "männlich") | 86,3 | 86,7 | 86,7 |

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich 1995.

Mädchen scheinen in den Augen der UnternehmensvertreterInnen vielfach noch immer nur für gewisse nicht-traditionelle Berufe (v.a. im kreativen Bereich) "geeignet" - und kommen erst dann zum Zuge, wenn sich nicht genügend männliche Lehrstellenwerber (Buchinger/Gödl 1995, Teil II, 102). Andere Betriebe äußern sich zwar grundsätzlich positiv zu Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen, in der Ausbildungspraxis hat dies jedoch (noch?) kaum Niederschlag gefunden.

Die Gleichbehandlungskommission hat bereits lange Listen häufig genannter, nicht gerechtfertigter Argumente gegen Mädchen gesammelt, die als Diskriminierung gelten. Auch diverse "Tricks" bei Aufnahmeverfahren sind aus Erhebungen und Gutachten hinreichend bekannt - und vielfach ahndbar. Falls sich ein Mädchen durchsetzen kann und der Einstieg in einen nicht-traditionellen Lehrberuf doch gelingt, ...(ist es) ... teilweise mit höheren Leistungsanforderungen konfrontiert - und ...(muß sich erst) ... in eine überwiegend männlich besetzte Kultur eingliedern (Buchinger/Gödl 1995, Teil II, 196).

### 1.3.3 Auswirkungen von Berufsunterbrechungen

Die beruflichen Karrieren von Männern sind kaum von Unterbrechungen des Erwerbslebens gestört. Bei einem Rückblick auf die letzten zwanzig Jahre[3] fällt (sieht man vom Präsenzdienst ab) nur gut einem Drittel von ihnen eine solche ein, am ehesten wegen Arbeitslosigkeit. Im selben Zeitraum haben 75 Prozent der Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen: Arbeitslosigkeit oder andere Gründe spielen hier eine untergeordnete Rolle gegenüber dem "klassischen" Motiv Karenz/Kinderbetreuung; von den Frauen zwischen 25 und 35 waren mehr als 60 Prozent "in den letzten 20 Jahren" der Familie wegen interimsmäßig "zu Hause" geblieben.

[3] Mikrozensus 1990; befragt wurden 20-60jährige derzeit oder ehemals Berufstätige (ÖSTAT 1992/10).

Während der abgeleistete Präsenzdienst bei Männern ggf. bereits bei der Einstellung als Erfordernis abgehakt werden kann, ist die mögliche (wahrscheinliche) Mutterschaft einer Frau bei der (noch) dominierenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ein ex ante schwer kalkulierbares "Risiko" - und vielfach ein Grund, junge Frauen schon beim Berufseinstieg (in Hinblick auf mögliche Karrieren) ungünstiger zu positionieren. Denn Mutterschaft impliziert - abgesehen von den zeitlich begrenzten, aus Sicht des Arbeitgebers wohl weniger "problematischen" Phasen von Schwangerschaft und Schutzfrist - meist Unterbrechung wegen Karenz, anschließend evt. Teilzeitwünsche und womöglich auf Jahre hinweg geringere berufliche Flexibilität.

Solange Kinderbetreuung größtenteils Sache der Frau bleibt, institutionalisierte Kinderbetreuung (quantitativ/qualitativ) nicht hinreichend existent ist und Unternehmensstrukturen zu inflexibel sind, wird dieser Diskriminierungsgrund weiterhin häufig zumindest implizit in Einstellungs-und Beförderungentscheidungen einfließen.

Die Geburt eines Kindes bedeutet etwa in der Hälfte der Fälle faktisch auch **Verlust des Arbeitsplatzes**. Nur Frauen die (nach relativ kurzer Arbeitspause) bereit sind, die früheren Arbeitszeiten wieder zu akzeptieren, haben relativ gute Chancen, beim bisherigen Dienstgeber zu bleiben. Andere müssen meist unter erschwerten Rahmenbedingungen einen neuen Arbeitsplatz suchen. Insgesamt muß (Schätzungen für die 80er Jahre) jede dritte Frau nach dem Karenzurlaub mit Arbeitslosigkeit rechnen (Neyer 1990, 145ff.); für Arbeiterinnen ist dieses Risiko besonders hoch. Auch jene, die einen Arbeitsplatz finden, können ihn oft nicht halten: Beschäftigtenkarrieren junger Mütter sind häufig instabil, d.h. werden mehrfach von Arbeitslosigkeitsphasen unterbrochen (Neyer 1990, 159f.). Viele müssen für passende Arbeitszeit und/oder -ort mit Dequalifizierung zahlen. Verschiedene Indikatoren sprechen dafür, daß v.a. den zu einem Arbeitgeberwechsel gezwungenen Frauen oft Stagnation oder Rückschritt in der beruflichen Entwicklung drohen; "Karrierebrüche", deren Konsequenzen vielfach bis in die Pension reichen (siehe dazu "Vereinbarkeit von Familie und Beruf").

**Tabelle 6: Wiederbeschäftigung nach dem Karenzurlaubsgeldbezug**
(Ende des KUG-Bezuges zwischen 25.9.1990 und 24.9.1992)

| | Anteil Beschäftigte (in %) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | am 42. Tag nach demKUG-Bezug | | am 98. Tag nach dem KUG-Bezug | |
| | beim selben Dienstgeber | insgesamt | beim selben Dienstgeber | insgesamt |
| 1-300 Tage KUG-Bezug | 31,5 | 41,1 | 30,2 | 40,6 |
| 301-366 Tage KUG-Bezug | 31,4 | 40,4 | 29,9 | 37,6 |
| über 366 Tage KUG-Bezug | 23,5 | 35,7 | 21,2 | 39,2 |
| insgesamt | 29,3 | 39,4 | 27,7 | 39,0 |

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

## 1.4 Die Beendigung bezahlter Arbeit von Frauen

### 1.4.1 Formen der Auflösung von Dienstverhältnissen

Erhebungen zur Beendigung von Dienstverhältnissen (Mikrozensus 1988[4], etwa ÖSTAT 1991/2) zeigen, daß unselbständig erwerbstätige Frauen etwas seltener als Männer im Verlauf des Berufslebens schon "mindestens einmal den Dienstgeber gewechselt" haben (bei Frauen fallen ca. die Hälfte, bei Männern 55-60 Prozent in diese Kategorie der "Wechsler"). Die **Mobilitätsrate** - jährliche Fälle von Dienstgeberwechsel pro 100 Beschäftigten in einer Kategorie - ist speziell bei Arbeitern deutlich höher als bei Arbeiterinnen; Angestellte haben insgesamt niedrigere Mobilitätsraten, die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind vergleichsweise gering.

Frauen hätten prinzipiell eine höhere Neigung zur Stabilität (siehe Mikrozensus 1988, ÖSTAT 1991/2). Sie kündigen seltener von sich aus: Von jenen Personen, die 1988 "in den letzten fünf Jahren" ein Dienstverhältnis beendigt hatten, gaben 47 Prozent der Männer, aber nur 37 Prozent der Frauen "Eigenkündigung" - u.a. auch wegen Geburt eines Kindes - an. Männer wie Frauen wurden zu etwa 20 Prozent gekündigt - Frauen in 5 Prozent der Fälle nach der Geburt eines Kindes, bzw. nach der Karenz. Von den einvernehmlichen Auflösungen (Männer 18,5, Frauen 25,8 Prozent) standen bei Arbeitnehmerinnen 8 Prozent im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes.

**Als Gründe für arbeitnehmerseitig initiierte Trennungen** werden u.a. auch Probleme mit der Arbeitszeit oder der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes überproportional genannt. Weit seltener als bei Männern steht der Wunsch nach finanzieller Verbesserung (17 zu 25 Prozent) oder nach besseren Aufstiegsmöglichkeiten (7 zu 13 Prozent) im Vordergrund. Insgesamt waren 16 Prozent der Beendigungen von Dienstvehältnissen bei Frauen unmittelbar mit **"familiären Sorgepflichten"** begründet: Jede fünfte Hilfsarbeiterin und jede siebente Angestellte gaben diesen Grund an. Anzumerken ist, daß ein Drittel der Frauen zwischen 30 und 39 Jahren und ein Fünftel derer zwischen 40 und 49 wegen "Familie" den Arbeitsplatz aufgibt - und schwer wieder zurückfindet[5]: Nicht wenige Unternehmen setzen bei Neueinstellungen Altersgrenzen. Speziell bei Frauen liegt das Limit häufig bereits bei 35-40 Jahren (Finder et al. "Alter ... 1995, 23).

### 1.4.2 Arbeitslosigkeitsmuster bei Frauen

Frauen sind v.a. im Alter zwischen 25 und 50 Jahren (auch gemessen am Arbeitskräftepotential) etwas seltener **von Arbeitslosigkeit betroffen** als Männer. Wenn aber doch, so fällt ihnen der Wiedereinstieg deutlich schwerer: Die durchschnittli-

[4] Bedauerlicherweise die letzte zu diesem Thema existierende Erhebung/Auswertung.
[5] Eine Studie zur Auswirkung der Karenz auf weitere Berufsverläufe ist derzeit in Arbeit (AuftraggeberAMS)

che **Zahl der Suchtage** nahm bei Frauen 1989/1994 von 112 auf 127 zu, bei Männern von 96,7 auf 110,3. Auch der Mittelwert (Median) der Suchtage liegt 1994 - wie in den Jahren davor - mit 100 verglichen zu 80 deutlich höher. Anders als bei Männern manifestieren sich gravierende Wiedereinstiegsprobleme nicht nur bei Personen kurz vor dem Frühpensionsalter, sondern praktisch in allen Altersgruppen. Hier schlagen zweifellos Probleme wie Vereinbarkeit Familie/Beruf, die zwiespältige Einstellung gegenüber Frauen mit kleinen Kindern resp. mit Erwerbslücken durch Unterschiedliche Qualifikationsstrukturen dürften diesbezüglich weniger Rolle spielen: HochschulabsolventInnen werden zwar deutlich seltener arbeitslos als PflichtschulabgängerInnen, finden aber ebenso schwer ins Erwerbsleben zurück; nur in den - bei Frauen etwas schwächer besetzten - mittleren Ausbildungsebenen (BHS, Lehre mit Meisterabschluß) ist die Suchdauer einige (wenige) Tage geringer.

Die Schwierigkeiten von Wiedereinsteigerinnen spiegeln sich u.a. in der relativ hohen **Arbeitslosenquote der 25-34jährigen** Frauen. Sie konkurrieren aufgrund ihrer meist geringen Berufserfahrung und längeren Berufsunterbrechung mit den (jüngeren) Neueinsteigerinnen. Ein in den letzten Jahren zum Teil erhebliches Angebot an Berufsneulingen schwächte die Chancen der Wiedereinsteigerinnen umso mehr, als sie zusätzliche Einstiegsbarrieren überwinden müssen (Einschränkungen in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort usw. - Finder et al. "Teilzeitarbeit ...1995, 36f.).

Die bereits skizzierte Schwierigkeit, private wie berufliche Erfordernisse auf einen Nenner zu bringen, ist wohl auch ein Grund, daß Wiedereinsteigerinnen nach der Pause eher zu Jobwechsel neigen (dazu gezwungen sind). Alle diese - durch das ungünstige Arbeitsmarktklima verstärkt wirksamen - Faktoren sind wohl ebenfalls Gründe für die geschlechtsspezifische Altersstruktur der Arbeitslosigkeit.

### 1.4.3 Altersarbeitslosigkeit und Pensionseintritt

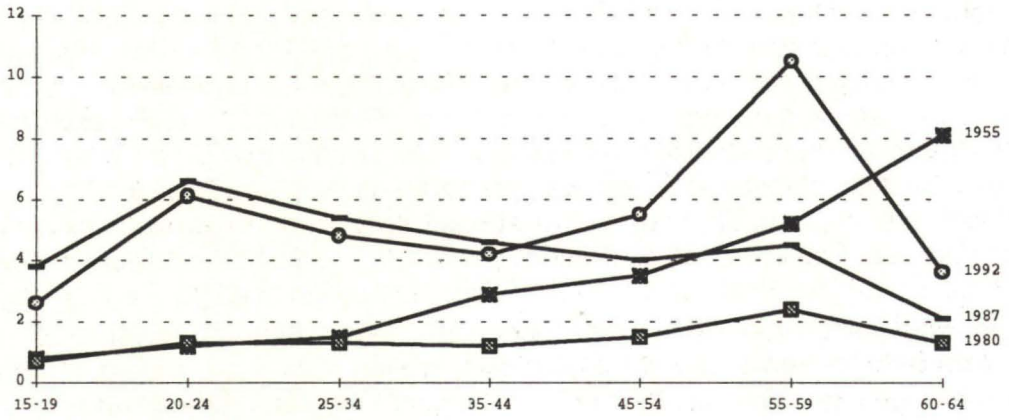
Etwa 60 Prozent der österreichischen Unternehmen setzen bei Neueinstellungen

**Tabelle 7: Arbeitslosigkeit - Betroffenheit und Dauer in Tagen nach Altersgruppen**

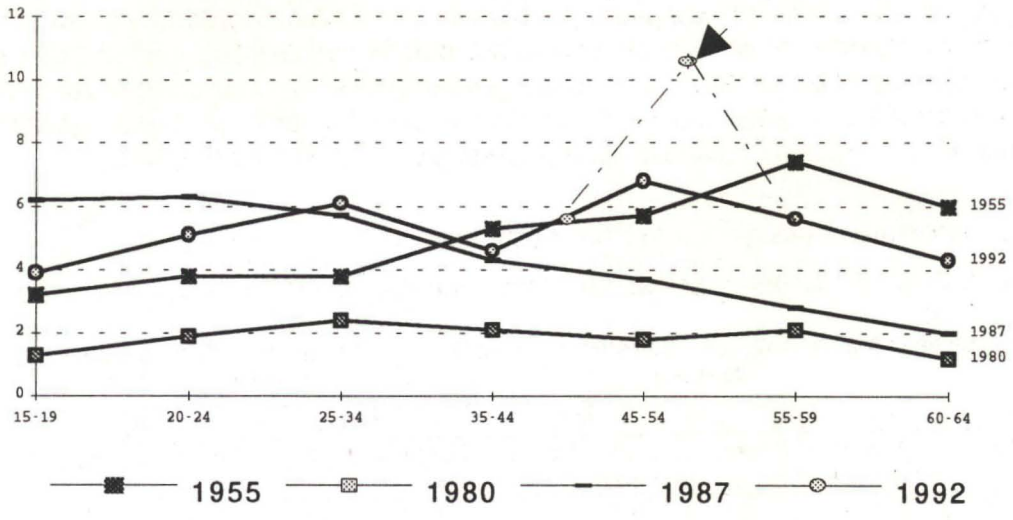
| | **Männer** | | | | **Frauen** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **1992** | | **1993** | | **1992** | | **1993** | |
| Alter | Betroffenheit | Dauer | Betroffenheit | Dauer | Betroffenheit | Dauer | Betroffenheit | Dauer |
| 25-29 | 23,4 | 92 | 26,6 | 98 | 19,7 | 121 | 20,2 | 122 |
| 30-39 | 18,0 | 103 | 19,6 | 110 | 16,9 | 128 | 17,7 | 135 |
| 40-49 | 15,2 | 121 | 17,0 | 128 | 14,7 | 133 | 15,7 | 141 |
| 50-54 | 15,2 | 161 | 17,4 | 172 | 20,1 | 190 | 22,3 | 190 |
| 55-60 | 20,8 | 183 | 22,3 | 184 | 17,7 | 157 | 18,4 | 147 |
| **Insg.** | **19,8** | **105,4** | **21,7** | **114** | **18,6** | **123** | **19,5** | **128** |

Betroffenheitsquote = Arbeitslose (Betroffenheit) in Prozent des unselbständigen Arbeitskräftepotentials der Altersgruppe; Dauer in Tagen = Dauerkomponente (Bestand dividiert durch Betroffenheit) mal 366
*Quelle: eigene Berechnungen aus Daten des HV der Sozialversicherungsträger (Beschäftigung) und des BMAS (Arbeitslosigkeit).*

**Grafik 4a:** **Arbeitslosénquoten nach dem Alter - Männer**
vorgemerkte Arbeitslose in % der Erwerbspersonen




**Grafik 4b:** **Arbeitslosenquoten nach dem Alter - Frauen**
vorgemerkte Arbeitslose in % der Erwerbspersonen




Anmerkung: Die - übliche - Darstellung von Arbeitslosenquoten bei 25-.55jährigen für jeweils 10 Jahrgänge verschleiert die Altersarbeitslosigkeit von Frauen. Der Pfeil in Grafik 4b markiert deshalb die Arbeitslosenquote von Frauen zwischen 50-54 Jahren Quelle: WIFO-Datenbank, eigene Berechnungen

prinzipiell oder faktisch Altersgrenzen (Finder et al. 1995, "Alter ...) - knapp die Hälfte davon bereits bei 35 bis 40 Jahren. Geschlechtsspezifische Unterschiede scheinen hinsichtlich der Höhe von Alterslimits zum Teil schwerer zu wiegen, als solche nach Ausbildung oder Status: Bei Fachkräften mittlerer Ebene wie - noch stärker - bei An- und Ungelernten müssen BewerberInnen tendenziell jünger sein.

Fast ein Drittel der Unternehmen (die Altersgrenzen setzen) mißt mit zweierlei Maß. Während gegen "ältere" Männer eher hohe Kosten oder auch Krankenstände angeführt werden, lautet das Argument gegen ältere Frauen - vor allem ab 45 - relativ öfter "die bleiben nicht mehr lange". Es wird unterstellt, daß die rechtliche Möglichkeit zum früheren Rückzug jedenfalls auch genützt wird. **Tatsächlich unterscheidet sich das Pensionszugangsalter** (alle Eigenpensionen) von Männern und Frauen in den letzten 15 Jahren meist **nur um einige Monate bis maximal ein Jahr** (1993: 58,8 zu 57,8 Jahre).

Das Phänomen Altersarbeitslosigkeit ist bei Frauen bereits ab 50 (bei Männern ab 55) akut: Besonders betroffen sind bei beiden Geschlechtern Personen kurz vor dem Frühpensionsalter. Die (ursprünglich sinnvolle) Strategie, den Arbeitsmarkt über den vorzeitigen Rückzug zu entlasten, hat eine gewisse Eigendynamik entwickelt: Mittlerweile werden bereits Menschen mit 53-54 Jahren (Frauen) resp. mit 58-59 Jahren (Männer) "abgebaut"; wobei z.T. auf die Möglichkeit einer Sonderunterstützung hingewiesen wird oder auch auf den anschließenden Anspruch auf vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit. ArbeitnehmerInnen ab 50 haben jedenfalls kaum noch Wiedereinstiegschancen und sind überproportional lange arbeitslos.

Ab der Frühpensionsgrenze sinkt die Arbeitslosenquote bei Männern weit dramatischer als bei erwerbstätigen Frauen: Die Erwerbsquote 60-65jähriger Männer war zu Beginn der 90er Jahre bereits auf 12,4 Prozent geschrumpft - von diesem Rest an Aktiven haben wohl die meisten einen relativ guten Arbeitsplatz. Die Erwerbsquote von Arbeitnehmerinnen zwischen 55 und 60 war doppelt so hoch (ca. 25 Prozent). **Frauen im Frühpensionsalter** versuchen also häufiger, sich trotz schlechter Chancen, im Erwerbsleben zu halten: Weil sie die Anspruchsvoraussetzungen für einen vorzeitigen Rückzug nicht erfüllen, weil die Pensionsleistungen noch zu niedrig sind, oder - auch dieses Argument wird häufig vorgebracht - weil sie "gerne noch arbeiten würden" (vielleicht "etwas weniger Anstrengendes" oder "weniger" Stunden).

Frauen könnten sich zwar theoretisch fünf Jahre früher aus dem Erwerbsleben zurückziehen als Männer, nützen dies (siehe oben) aber nur in Grenzen, obwohl sich ihre diesbezüglichen Chancen gebessert haben. Seit Anfang der 90er Jahre können auch Arbeitnehmerinnen zunehmend häufiger die Anspruchsvoraussetzungen für eine **vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer** vorweisen und seit 1993 ist diese Rückzugsform für Frauen bereits ebenso relevant wie für Männer (Anteil an den Neuzugängen zur Pension 1993 insgesamt: bei Frauen 36, bei Männern 32 Prozent).

Deutlich überproportionale Bedeutung hat bei Arbeitnehmerinnen die vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit (bei Frauen 1994 13, bei Männern 2 Prozent Anteil an den Neuzugängen). Darin spiegeln sich auch die schlechteren Chancen der entsprechenden Generation von Frauen auf eine **Invaliditätspension**: Diese ebnete 1994 für mehr als die Hälfte der Männer, aber nur für ein Viertel der Frauen

den Weg aus dem Erwerbsleben[6]. Wesentliche Gründe: (1) Speziell bei Frauen über 50 ist der Anteil der Pflichschulabgängerinnen noch relativ hoch, jener der Facharbeiterinnen i.w.S. eher gering. (2) InvaliditätspensionswerberInnen sind - auch aufgrund der früheren Ausgrenzung von Frauen - tendenziell jünger als männliche Antragsteller; der ausgeweitete Berufsschutz für wenig qualifizierte Ältere (bzw., seit Juli 1993, die vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit) kommt erst bei Personen über 55 zum Tragen[7]. Frauen haben eher brüchige Karrieren - und scheitern mit ihren Anträgen weit häufiger als Männer am mangelnden "Berufsschutz" i.w.S.: Für HilfsarbeiterInnen etwa, die immer wieder andere Arbeiten verrichtet haben, gibt es theoretisch noch immer eine Tätigkeit die - trotz gesundheitlicher Einschränkung - machbar wie zumutbar scheint. Invaliditätspensionsanträge von Arbeiterinnen wurden 1993/94 zu 65 Prozent (Arbeiter: ca. 48 Prozent), jene von weiblichen Angestellten knapp zur Hälfte (Männer: ca. 27 Prozent) abgelehnt.

Es fällt auf, daß der Anteil der Invaliditätspensionen an den Neuzugängen zur Pension insgesamt bei Frauen in den letzten 25 Jahren trotz Verschlechterung der Arbeitsmarktlage im wesentlichen konstant blieb. Stichproben aus Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (Finder et al., 1995, "Berufliche ...") weisen darauf hin, daß Frauen, denen eine Invaliditätspension zugesprochen wird, im Durchschnitt mehr Zeit im Krankenstand verbracht hatten und vor Pensionsantritt eher ohne Beschäftigung waren, als Männer. Abgelehnte Invaliditätspensionswerberinnen haben

**Tabelle 8: Struktur der Pensionsneuzugänge 1970 -1994**

(in Prozent aller Neuzugänge - Direktpensionen ASVG)

| | MÄNNER | | | | | FRAUEN | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1970 | 1985 | 1990 | 1993 | 1994 | 1970 | 1985 | 1990 | 1993 | 1994 |
| Invaliditätspensionen i.w.S. | 32 | 51 | 47 | 50 | 53 | 25 | 29 | 26 | 25 | 23 |
| vorz. AP weg. langer Vers.-Dauer | 41 | 38 | 40 | 35 | 32 | 11 | 23 | 21 | 25 | 36 |
| vorz. AP wegen Arbeitslosigkeit | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 13 | 17 | 13 |
| normale Alterspension | 25 | 10 | 11 | 13 | 13 | 62 | 40 | 40 | 33 | 28 |

Invaliditätspension 1993 und 1994: zwecks Wahrung der Kontinuität inkl. vorzeitiger Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. dauernder Erwerbsunfähigkeit.
Quelle: HV der Öst. Sozialversicherungsträger.

[6] Seit 1993 wird zwischen Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension und vorzeitiger Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. dauernder Erwerbsunfähigkeit unterschieden - letztere kommen bei fast allen über 55jährigen (Männern wie Frauen) zum Tragen. Um Unklarheiten bei längerfristigen Vergleichen/Interpretationen zu vermeiden, wird hier noch die "alte" Unterscheidung zwischen vorzeitigen Alterspensionen und Invaliditätspensionen i.w.S. verwendet.

[7] Vereinfacht: Bei Älteren reicht die Ausübung einer gleichen/gleichartigen Tätigkeit in den letzten 15 Jahren, Jüngere müssen im selben Zeitraum überwiegend in einem erlernten/angelernten Beruf tätig gewesen sein.

trotz des etwas geringeren Durchschnittsalters nur wenig bessere Chancen, sich im Erwerbsleben zu halten, als Männer. Sind sie einmal arbeitslos, verlieren sie aber deutlich häufiger den Anspruch auf Geldleistungen aus dem Versicherungssystem.

Positiv zu bewerten ist, daß Anfang der 90er Jahre ein erheblicher Prozentsatz der Frauen über 55 **Anspruch auf eine eigene Pension** (aus dem Versicherungsfall Alter oder Invalidität) hat: 1972 bezogen erst 8%, 20 Jahre danach 32,5 Prozent der 55-60jährigen eine Eigenpension; der Anteil der "Eigenpensionistinnen" unter den 60-69jährigen ist von 39 auf 58 Prozent gestiegen. Erwähnenswert ist aber auch, daß die durchschnittliche Alterspension (Neuzugänge) bei Frauen 1984 nominell höher war als 1991. Seit 1988 sind die Durchschnittswerte für Neuzugänge sogar niedriger als jene der laufenden Pensionen (Einbeziehung von Randgruppen).

**Obwohl das faktische Pensionszugangsalter von Frauen nur wenig unter jenem der Männer liegt, bleiben sie in puncto Pensionshöhe deutlich zurück.** Die diesbezüglichen Unterschiede sind deutlich größer als jene bei den Einkommen: Fraueneinkommen im privatwirtschaftlichen Segment (Unselbständige) betrugen in den letzten 20-25 Jahren meist rund 65 Prozent der Männereinkommen[8]. Die Alters- wie die Invaliditätspensionen (alte Abgrenzung) in der Pensionsversicherung der Unselbständigen betrugen inklusive Zulagen[9] nur 56-57 Prozent der an Männer ausbezahlten Leistungen.

Interessant scheint die **Entwicklung der geschlechtsspezifischen Pensions-Relationen** - besser gesagt die Nicht-Entwicklung: 1972 kamen neu in eine Alterspension für Unselbständige eintretende Frauen mit wie ohne Zulagen auf 54 Prozent der entsprechenden Männerpensionen, 1982 auf 59 Prozent; 1992 hielt die Relation wieder etwa am Stand von 1972. Bei Invaliditätspensionen i.w.S. entwikkelte sich die Relation bei Neuzugängen unselbständig erwerbstätiger Frauen von 56,5 auf 52 und zuletzt wieder auf 56,5 Prozent der Männerbezüge.

Gründe für die positive Entwicklung in den **70er Jahren** sind u.a. in zwei Faktoren zu suchen. (1) in der Demographie: Mitte der 70er Jahre war der Anteil 55-60jähriger Frauen besonders hoch. Damit (und mit den besseren Anspruchsvoraussetzungen) stieg auch der Anteil von vorzeitigen Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer, die speziell bei Frauen im Schnitt deutlich über den normalen Alterspensionen liegen. (2) 1977-1980 bestand die außerordentliche Möglichkeit, Versicherungszeiten nachzukaufen, die immerhin von rund 44.000 Frauen genutzt wurde und kurzfristig ebenfalls zur Anhebung der Durchschnittspension beitrug.

---

[8] Vollzeitbeschäftigte Frauen in diesem Segment sollten derzeit etwa 75 Prozent der Männereinkommen erreichen, inklusive Beamtinnen etwa 80 Prozent.

[9] Inklusive Kinder-, Hilflosenzuschuß, Ausgleichszulage - ohne Familienbeihilfe; nach Abzug ruhender bzw. versagter Beträge.

Die Entwicklung in den **80er Jahren** ist u.a. von Änderungen im Bereich des Pensionsrechts geprägt. Hier hat zum Beispiel (1) die außerordentliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage 1977-1979 primär zu einer Erhöhung der Durchschnittspension männlicher Angestellter geführt. Die (2) Beseitigung des Grundbetragszuschlags für Alterspensionen 1981, der Personen mit 15 bis 24 Versicherungsjahren zugutegekommen war, traf vor allem Frauen. Im Rahmen der (3) Pensionsreform 1985 wirkten sich die Abschaffung des Sockelbetrags und die Verlängerung des Bemessungszeitraums von fünf auf zehn Jahre bei Frauen ungünstiger aus als bei Männern. Die Zugangserleichterung zur Alterspension durch Beseitigung der sogenannten "Drittel- und Halbdeckungsbestimmungen" führte dazu, daß die Zahl an Versicherungsmonaten v.a. bei neuzugehenden Frauen stark zurückging, was sich auch im durchschnittlichen Pensionsniveau niederschlug. Durch die Pensionsreform 1988, bei der u.a. die Bemessungszeiträume bei Frühpensionisten verlängert wurden, war das Niveau von Männerpensionen etwas stärker betroffen.

Die möglichen Effekte von Änderungen der Rechtsgrundlage Anfang der 90er Jahre sind aus verfügbaren Statistiken noch kaum abzulesen (sie werden z.T. erst ab 1995/96 zum Tragen kommen). Zu erwarten ist, daß sich die starke Zunahme von Teilzeitarbeit seit den 80er Jahren künftig auf die Pensionshöhe auswirken wird (evt. höhere Zahl an Versicherungsjahren, u.U. aber auch Negativeffekte auf die Bemessungsgrundlage), desgleichen die Arbeitsmarktsituation (Phasen von Langzeitarbeitslosigkeit, Tendenz zur Frühpension). Art und Ausmaß dieser Effekte werden auch von derzeit erst diskutierten Änderungen im Pensionsrecht geprägt sein.

## 2. Qualitative Veränderungen in der Frauenbeschäftigung

### 2.1 Verteilung der Frauenbeschäftigung nach Wirtschaftsklassen und Tätigkeiten

#### 2.1.1 Starke Konzentration im Dienstleistunsgbereich

Frauenbeschäftigung konzentriert sich überproportional auf den Dienstleistungsbereich. Mehr als drei Viertel aller unselbständig beschäftigten Frauen arbeiten in diesem Sektor, verglichen zu 46 Prozent aller unselbständig beschäftigten Männer (Tabelle 1). Dem (leichten) Zuwachs des Frauenanteils an den unselbständig Beschäftigten seit 1985 entspricht eine überproportional wachsende Frauenquote bei Dienstleistungen. In Industrie und Gewerbe ist der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren von 25 auf 21 Prozent gesunken, die Männerquote nur von 54 auf 52 Prozent.

Im **Produktionsbereich** weiterhin am höchsten (wenn auch abnehmend) ist der Frauenanteil in den Niedriglohnsegmenten Bekleidung und Textilien (knapp 83 resp. 54 Prozent); aufgrund des Beschäftigtenabbaus haben diese Wirtschaftsklassen ihre Bedeutung als "Frauen-Arbeitgeber" verloren (Rückgang

des Anteils an der Frauenbeschäftigung von 7 auf 4,5 Prozent). In Bereichen mit höherem Lohnniveau, wie Energie oder Metallerzeugung/-verarbeitung, ist die Frauenquote trotz leichter Steigerung nach 1985 weiterhin gering (11,5 bzw. 19,4 Prozen). Auf Grund des Gewichts der Metallbranche (in der ein Fünftel aller unselbständig erwerbstätigen Männer aktiv sind) ist diese trotzdem der wichtigste Arbeitgeber für Frauen im Produktionsbereich.

Auch im **Dienstleistungssektor** konzentriert sich Frauenarbeit in eher schlecht bezahlten und/oder unbedankten Tätigkeiten respektive in Wirtschaftsklassen mit hohem Teilzeitangebot: Die Sparten "Haushaltung, Hauswartung" und "Gesundheits- und Fürsorgewesen" weisen einen Frauenanteil von 86 bzw. 80 Prozent auf; in der Körperflege/Reinigung (70 Prozent) wie im Beherbungs-/ Gaststättenwesen (68 Prozent) werden ebenfalls überwiegend Frauen beschäftigt.

**Mehr als ein Drittel** aller unselbständig erwerbstätigen Frauen sind im **Handel bzw. im Gesundheits- und Fürsorgewesen beschäftigt**: Jede fünfte Frau (jeder zehnte Mann) arbeitet im Handel, jede sechste Frau (aber nur jeder vierzigste Mann) im Gesundheits- und Fürsorgewesen. Die Bedeutung des Handels für die Frauenbeschäftigung ist konstant hoch, jene des Gesundheitswesens nahm seit 1985 noch zu. Ein (konstant) hoher Teil der erwerbstätigen Frauen (8 Prozent) ist im Unterrichtswesen und im Gastgewerbe (zuletzt 7,4 Prozent) aktiv. Einrichtungen der Gebietskörperschaften oder Interessenvertretungen sind zwar auch für Frauen (7,8 Prozent) wichtige Arbeitgeber - aber doch nicht im selben Ausmaß wie für Männer.

Der spezifischen Verteilung von Männern und Frauen auf die Wirtschaftsklassen entspricht die Berufsstruktur nach Geschlecht (Frauenbericht 1995, 230). Männer sind häufiger in technischen Berufen zu finden, in Verkehrs- und Transportberufen, in der Produktion von Grundstoffen/Gütern und Bauberufen. Frauen dominieren in Sozialberufen, als Lehrerinnen, in der persönlichen Dienstleistung wie in Büroberufen.

Problematisch an der relativen Starrheit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung scheint vor allem, daß "typische" Frauenarbeit häufig geringer bewertet und honoriert wird und auch eher dem flexiblen Segment zuzuordnen ist. Frauen sind sowohl als Angestellte wie als Arbeiterinnen überproportional in Branchen mit niedrigerer Entlohnung beschäftigt (Frauenbericht 1995, 350; Pastner et al. 1995, 75f.). Diese faktische Schlechterstellung wird durch die hierarchischen Arbeitsteilung verstärkt.

### 2.1.2 Beruflicher Status und Tätigkeiten

Der Frauenanteil in Berufen mit leitenden Aufgaben und Fachqualifikationen ist deutlich geringer, jener in Berufen mit untergeordneten Tätigkeiten bzw. Hilfsfunktionen höher als die Männerquote. Obwohl das Berufsspektrum der Frauen breiter geworden ist und die Branchen-Segregation etwas geringer, hat sich daran in den letzten zehn Jahren kaum etwas verändert. Gemäß dem Trend zur Dienstleistungsgesellschaft ist

**Tabelle 9: Unselbständige nach Wirtschaftsklassen (inkl. öffentl. Dienst) - Frauenanteile**

| Wirtschaftsklasse | 1985 | | 1990 | | 1993 | | 1985 | 1990 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | w | m | w | m | w | m | Frauenanteil in % | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 1,0 | 1,7 | 0,9 | 1,3 | 0,8 | 1,5 | 27,8 | 31,4 | 27,7 |
| Energie- und Wasserversorgung | 0,4 | 2,1 | 0,4 | 2,0 | 0,3 | 1,7 | 10,2 | 13,1 | 11,5 |
| Bergbau, Steine- und Erdengew: | 0,1 | 0,7 | 0,0 | 0,6 | 0,1 | 0,5 | 10,3 | 5,1 | 7,4 |
| Nahrungsm., Getränke; Tabakverarb. | 2,0 | 3,4 | 2,0 | 3,0 | 1,8 | 2,8 | 27,2 | 30,9 | 31,2 |
| Erz. Textilien und Textilwaren | 2,8 | 1,1 | 2,3 | 1,4 | 1,6 | 1,0 | 62,6 | 53,2 | 53,7 |
| Erz. Bekleidung, Bettwaren, Schuhe | 4,2 | 0,5 | 3,4 | 0,6 | 2,9 | 0,4 | 83,7 | 79,9 | 82,7 |
| Erz. und Verarbeitung von Leder | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 56,5 | 48,6 | 31,3 |
| Be- und Verarb: von Holz; Musikinstr., Spielwarenerzeugung | 1,4 | 4,9 | 1,3 | 4,9 | 1,6 | 4,7 | 15,4 | 15,4 | 19,4 |
| Be- und Verarb: von Papier, Pappe | 0,6 | 1,0 | 0,5 | 1,1 | 0,5 | 0,9 | 27,0 | 23,0 | 28,2 |
| Druckerei / Vervielfältigung; Verlagsw. | 1,1 | 1,3 | 1,2 | 1,3 | 1,1 | 1,3 | 34,4 | 39,4 | 37,9 |
| Erz./ Verarb.Chemika., Gummi, Erdöl | 2,2 | 3,5 | 1,7 | 2,9 | 1,9 | 3,3 | 28,3 | 28,8 | 29,5 |
| Erzeugung von Stein- und Glaswaren | 0,7 | 1,9 | 0,6 | 1,6 | 0,8 | 1,4 | 19,6 | 21,1 | 28,5 |
| Erz. und Verarbeitung von Metallen | 7,0 | 19,1 | 6,8 | 19,6 | 6,2 | 18,6 | 18,6 | 19,1 | 19,4 |
| Bauwesen | 1,8 | 14,3 | 1,8 | 14,4 | 1,8 | 15,1 | 7,5 | 7,9 | 7,7 |
| Handel; Lagerung | 19,9 | 9,3 | 20,5 | 9,4 | 19,9 | 9,0 | 57,5 | 59,8 | 61,3 |
| Beherbergungs- und Gaststättenw. | 6,9 | 2,2 | 6,6 | 2,5 | 7,4 | 2,5 | 66,2 | 64,7 | 67,9 |
| Verkehr; Nachrichtenübermittlung | 3,2 | 9,4 | 3,2 | 9,5 | 3,1 | 9,7 | 17,8 | 19,0 | 18,8 |
| Geld- / Kreditwesen; Privatvers: | 4,4 | 3,5 | 4,6 | 3,4 | 5,2 | 3,6 | 44,1 | 48,4 | 50,4 |
| Realitätenw.; Rechts-/Wirtschaftsd. | 3,2 | 1,3 | 3,9 | 1,9 | 4,0 | 2,2 | 60,3 | 59,1 | 56,6 |
| Körperpfl., Reinigung; Bestattungsw. | 3,7 | 0,9 | 3,9 | 1,0 | 4,0 | 1,2 | 73,1 | 72,2 | 69,6 |
| Kunst; Unterhaltung und Sport | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 1,0 | 0,8 | 0,9 | 38,3 | 36,1 | 38,9 |
| Gesundheits- und Fürsorgewesen | 12,6 | 1,8 | 14,1 | 2,5 | 14,8 | 2,6 | 81,3 | 79,4 | 80,4 |
| Unterrichts- und Forschungswesen | 8,1 | 3,6 | 8,1 | 3,7 | 8,1 | 3,9 | 58,3 | 60,1 | 59,8 |
| Einrichtungen von Gebietskörp., Sozialvers., Interessenvertreter | 7,8 | 10,7 | 7,1 | 9,5 | 7,3 | 10,0 | 31,6 | 33,9 | 34,4 |
| Haushaltung; Hauswartung | 3,0 | 0,2 | 2,3 | 0,2 | 2,3 | 0,3 | 91,9 | 90,3 | 86,4 |
| Unbekannt | 0,6 | 0,5 | 1,7 | 0,8 | 1,9 | 0,9 | 40,8 | 59,5 | 59,7 |
| **Insgesamt** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **38,6** | **40,6** | **41,7** |
| Land- und Forstwirtschaft | 1,0 | 1,7 | 0,9 | 1,3 | 0,8 | 1,5 | 27,8 | 31,4 | 27,7 |
| Industrie und Gewerbe | 24,8 | 54,1 | 22,2 | 53,5 | 20,5 | 51,8 | 22,4 | 22,1 | 22,1 |
| Dienstleistung | 73,6 | 43,7 | 75,2 | 44,4 | 76,8 | 45,8 | 51,5 | 53,6 | 54,5 |

Quelle: ÖStat 1986, 1991, 1994, eigene Berechnungen.

die Zahl der ArbeiterInnen innerhalb der unselbständig Beschäftigten (exklusive öffentlichen Dienst) seit 1985 rückläufig. Frauen sind 1993 mehr als zur Hälfte "Angestellte" (und stellen 46% dieser Gruppe), Männer nur zu einem guten Drittel.

Die Positionierung der Frauen unter den **ArbeiterInnen** hat sich geringfügig verbessert: Ihr Anteil an den "Angelernten" ist 1990 bis 1993 etwas zurückgegangen, sie werden eher als Facharbeiterinnen eingestuft. Die Diskrepanz ist aber noch beträchtlich: 1993 wurde jeder zweiter Arbeiter, aber nur jede fünfte Arbeiterin als "FacharbeiterIn" eingestuft. Der Anteil der Vorarbeiter und Meister beträgt bei den Männern 5 Prozent, bei Frauen nicht einmal 1 Prozent. Im Bereich der **Angestellten** ist das Bild sehr ähnlich: 1993 ist die Hälfte der weiblichen Angestellten mit Hilfs- oder Anlerntätigkeiten beschäftigt, von den Männern weniger als ein Drittel. Frauen kommen seltener über mittlere Positionen hinaus: Jeder vierte Mann, aber nur jede zehnte Frau befinden sich in einer höheren Angestelltenposition, jeder fünfte Mann, aber nur jede zwanzigste Frau in einer hochqualifizierten oder führenden Position. Die diesbezüglichen Veränderungen seit 1985 sind im Segment der Angestellten minimal.

**Tabelle 10: Verteilung der Frauen und Männer auf berufliche Positionen 1985 - 1993 (in Prozent)**

| | 1985 | | 1990 | | 1993 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | w | m | w | m | w | m |
| **Unselbständige *** | | | | | | |
| Arbeiter/innen | 43,9 | 65,5 | 40,0 | 65,3 | 40,4 | 63,6 |
| Angestellte | 56,1 | 34,5 | 60,0 | 34,7 | 59,6 | 36,4 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| **Arbeiter/innen:** | | | | | | |
| Hilfsarbeiter/innen | 39,0 | 14,3 | 36,3 | 12,8 | 36,5 | 13,8 |
| angelernte | 44,2 | 31,6 | 45,0 | 31,0 | 42,9 | 31,9 |
| Facharbeiter/innen | 16,2 | 49,2 | 18,0 | 50,2 | 19,8 | 49,0 |
| Vorarbeiter/innen oder | 0,6 | 4,9 | 0,7 | 6,1 | 0,8 | 5,3 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| **Angestellte:** | | | | | | |
| Hilfstätigkeit | 15,6 | 10,3 | 13,5 | 8,7 | 14,4 | 8,4 |
| gelernte Tätigkeit | 39,2 | 22,5 | 38,5 | 20,0 | 35,3 | 19,4 |
| mittlere Tätigkeit | 34,0 | 23,6 | 34,2 | 22,7 | 35,4 | 25,1 |
| höhere Tätigkeit | 8,3 | 21,4 | 10,4 | 25,1 | 10,5 | 24,7 |
| hochqual. Tätigkeit | 2,4 | 14,7 | 2,9 | 15,2 | 3,2 | 14,6 |
| führende Tätigkeit | 0,5 | 7,3 | 0,5 | 8,3 | 1,3 | 7,8 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Quellen: ÖStat 1986, 1991, 1994, eigene Berechnungen.

Der häufigere Einsatz von Frauen in niedrigeren beruflichen Positionen hat Auswirkungen auf Karrierechancen wie Einkommen. Weiters ist die Gefahr größer, im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen den Arbeitsplatz zu verlieren. Schließlich sind die Arbeitsbedingungen tendenziell unangenehmer als in höheren Positionen.

## 2.2 Ausgangsqualifikation - Weiterbildung

Die unselbständig beschäftigten Frauen haben bei **schulischer Bildung** seit den 70er Jahren beträchtlich aufgeholt. Das gilt ganz besonders für unter 35jährige - auch wenn die Ausbildungsstruktur noch suboptimal sein mag. Eine Auswertung der - zuletzt 1989 erhobenen - Mikrozensusdaten zur **Weiterbildung** (Fraiji/Lassnigg 1992) zeigt, daß Frauen diesbezüglich noch deutlich Nachholbedarf haben, auch wenn sich der Abstand zu den Männern seit 1973 verringert hat: Männliche Arbeiter nehmen zwar nur zu 7,2 Prozent, aber doch weit eher an beruflicher Weiterbildung teil als Arbeiterinnen (3,2 Prozent); die Relation bei Angestellten - Teilnahmequote bei Männern 21,4 und bei Frauen 12,9 Prozent - ist kaum günstiger. Nur auf höheren Qualifikationsebenen (wo sie aber unterrepräsentiert sind) weisen Frauen eine ähnlich hohe Weiterbildungsquote auf wie Männer.

Frauen sind v.a. in der internen Weiterbildung bzw. bei durch das Unternehmen geförderten Weiterbildungsformen unterrepräsentiert (was zweifellos in Zusammenhang mit der schwächeren Einbindung in das primäre Wirtschaftssegment bzw. in interne Karriereleitern zu sehen ist) bei freiwilliger Weiterbildung sind sie jedoch überproportional vertreten. Sie werden seltener vom Arbeitgeber für die Kursteilnahme freigestellt (45 Prozent der weiblichen, 60 Prozent der männlichen Teilnehmer) und besuchen Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung etwas häufiger aus Eigeninitiative. Freiwillige Zusatzausbildung in der Freizeit und auf eigene Kosten wird freilich als Qualifikationsvoraussetzung für den beruflichen Aufstieg oft geringer bewertet als eine innerbetriebliche Ausbildung (Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission, A2).

**Tabelle 11: Anteil von Frauen an den Förderungen[a] des Arbeitsmarktservice**

| | 1985 | 1990 | 1994 |
|---|---|---|---|
| Arbeitslose (Durchschnittsbestand) | 39,7 | 46,3 | 43,9 |
| Alle Förderungen | 36,3 | 41,9 | 44,3 |
| TP 21 Arbeitsmarktausbildung | 40,3 | 45,4 | 45,1 |
| TP211 Förderung an Personen[b] | 44,2 | 50,2 | 47,6 |
| TP 215, 216, 217 kursmäßige Schulung | 33,3 | 36,8 | 41,7 |
| TP 211 + TP 215 + TP 216 + TP 217 | 38,9 | 43,9 | 45,2 |

[a] Förderfälle (nicht Personen) [b] Titel 1994 "Förderung individueller Schulungsaufwände"
Quellen: Arbeitsmarktservice Österreich; eigene Berechnungen.

Aufgrund ihrer Benachteiligung bei der unternehmensinternen Weiterbildung sind Frauen stärker auf die öffentlich geförderte Weiterbildung angewiesen (Fraiji/Lassnigg 1992, 61). Am geförderten Bildungsangebot des Arbeitsmarktservice hatten Frauen - verglichen mit ihrem Anteil an den Arbeitslosen 1985 und 1990 - noch unterproportional teilgenommen, 1994 hatten sie jedoch in Summe fast gleichgezogen (vgl. Tabelle 11). Gemessen an den Förderfällen kann 1994 keine Diskriminierung der Frauen festgestellt werden. Die Frage, wieweit die für Ausbildung verfügbaren Gesamtmittel des Arbeitsmarktservice etwa proportional verteilt werden oder nicht (z.B. relativ teurere Kurse für Männer - billigere für Frauen), kann mangels geschlechtsspezifischer Datenauswertung zu diesem Punkt (noch) nicht beantwortet werden.

## 2.3 Berufliche Aufstiegschancen

### 2.3.1 Ausbildung und Positionierung

Mögliche noch existierende Defizite in der formalen Ausbildung (schwacher "Mittelbau" bei über 35jährigen) oder bei beruflicher Weiterbildung reichen jedenfalls nicht aus, die deutlich ungünstigere berufliche Stellung von Frauen zu begründen. Sowohl Arbeiterinnen als auch Angestellte werden bei gleicher schulischer Qualifikation immer noch deutlich häufiger auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer (vgl. Tabellen 12/13).

**Arbeiterinnen** mit Pflichtschulabschluß arbeiten je zu beinahe 50% als Hilfsarbeiterinnen und angelernte Arbeiterinnen; Arbeiter derselben Bildungsebene werden nur zu einem Drittel als Hilfsarbeiter, gut zur Hälfte als angelernte Arbeiter eingesetzt und arbeiten auch eher als Facharbeiter oder Vorarbeiter. Von den Arbeiterinnen mit Lehrabschluß wird beinahe die Hälfte unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt, bei den Arbeitern mit Lehrabschluß nur ein Viertel.

Auch bei **Angestellten** sind Pflichtschul- wie Lehrabsolventinnen häufiger auf schlechterer Ebene eingesetzt als Männer ihres Ausbildungsgrades; von AbsolventInnen berufsbildender mittlerer Schulen sind nicht einmal 10 Prozent der Frauen in höheren, hochqualifizierten oder führenden Tätigkeiten beschäftigt, aber mehr als 40 Prozent der Männer. Am größten sind die geschlechtsspezifichen Verwendungsunterschiede bei (angestellten) AHS- und BHS-AbsolventInnen: Ca. zwei Drittel der Frauen sind höchstens in mittlerer Tätigkeit beschäftigt und mindestens zwei Drittel der Männer in höherer Tätigkeit. Auch Frauen mit Universitätsabschluß werden deutlich häufiger nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt als Männer. Gründe für dieses Ergebnis sind in der Diskriminierung beim Berufseinstieg zu suchen, aber ebenso in der - aufgrund von (potentiellen) Familienpausen - weit schlechteren Einbindung in Karrieresysteme i.w.S: Auch der Aufstieg von Unqualifizierten ist nicht zuletzt an die Verweildauer und die "Förderung" in einem Betrieb geknüpft. Die ungünstige Arbeitsmarktsituation zuletzt hat den Wettbewerb um gute Positionen verschärft und ist den Etablierungschancen für Frauen wenig zuträglich.

**Tabelle 12: Verwendung der Angestellten gleicher Bildungsstufe 1985 - 1993 (ohne öffentlichen Dienst)**

| | PS | | Lehre | | BS | | BHS | | AHS | | HS | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1985** | w | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w | m |
| Hilfstät. | 51,6 | 43,0 | 11,9 | 13,2 | 5,6 | 3,7 | 2,2 | 1,1 | 5,5 | 2,6 | 0,7 | 0,7 |
| gelernte Tät. | 28,7 | 23,9 | 65,6 | 41,5 | 26,5 | 15,1 | 14,2 | 2,1 | 15,4 | 6,4 | 4,4 | 0,2 |
| mittlere Tät. | 18,4 | 18,3 | 19,2 | 27,1 | 60,4 | 46,4 | 41,7 | 11,5 | 47,3 | 19,7 | 17,0 | 1,7 |
| höhere Tät. | 1,1 | 10,2 | 2,4 | 11,5 | 6,6 | 22,0 | 36,4 | 45,1 | 28,0 | 40,7 | 23,7 | 14,7 |
| hochqual. Tät. | 0,1 | 1,5 | 0,5 | 4,1 | 0,7 | 6,6 | 4,6 | 29,6 | 3,0 | 19,5 | 49,6 | 57,6 |
| führende Tät. | 0,0 | 3,1 | 0,4 | 2,5 | 0,2 | 6,2 | 0,9 | 10,7 | 0,8 | 11,1 | 4,4 | 25,0 |
| **1990** | | | | | | | | | | | | |
| Hilfstät. | 48,9 | 42,2 | 11,0 | 11,4 | 5,3 | 4,0 | 1,4 | 1,7 | 3,4 | 3,2 | 2,5 | 0,5 |
| gelernte Tät. | 30,3 | 23,2 | 65,2 | 39,1 | 25,4 | 13,5 | 12,4 | 4,4 | 15,9 | 5,1 | 2,9 | 0,2 |
| mittlere Tät. | 18,6 | 18,4 | 20,6 | 28,1 | 59,6 | 42,8 | 46,6 | 13,5 | 47,0 | 19,9 | 8,8 | 2,6 |
| höhere Tät. | 2,0 | 12,7 | 2,8 | 13,2 | 8,6 | 28,2 | 35,3 | 49,7 | 30,7 | 46,0 | 23,5 | 12,8 |
| hochqual. Tät. | 0,1 | 2,1 | 0,3 | 4,2 | 0,6 | 5,4 | 3,8 | 21,9 | 2,6 | 16,5 | 55,9 | 57,1 |
| führende Tät. | 0,1 | 1,5 | 0,2 | 3,9 | 0,5 | 6,1 | 0,4 | 8,7 | 0,4 | 9,3 | 6,4 | 26,7 |
| **1993** | | | | | | | | | | | | |
| Hilfstät. | 48,6 | 38,5 | 11,8 | 10,6 | 6,3 | 3,5 | 5,0 | 2,2 | 5,7 | 3,3 | 1,5 | 1,1 |
| gelernte Tät. | 27,1 | 20,0 | 61,2 | 36,9 | 22,7 | 14,5 | 12,7 | 3,2 | 18,2 | 6,1 | 4,8 | 1,1 |
| mittlere Tät. | 21,0 | 22,3 | 22,5 | 31,7 | 61,4 | 41,4 | 45,2 | 14,3 | 43,8 | 21,8 | 13,7 | 3,5 |
| höhere Tät. | 2,7 | 15,4 | 3,6 | 13,2 | 8,1 | 29,1 | 31,8 | 45,1 | 26,1 | 44,1 | 23,6 | 15,0 |
| hochqual. Tät. | 0,3 | 2,3 | 0,3 | 3,7 | 0,7 | 6,0 | 4,5 | 26,1 | 4,9 | 17,9 | 43,5 | 51,4 |
| führende Tät. | 0,3 | 1,5 | 0,7 | 3,9 | 0,8 | 5,4 | 0,8 | 9,2 | 1,4 | 6,9 | 12,9 | 28,0 |

### 2.3.2 Karrieremuster

Das typische weibliche Muster der Berufslaufbahn ist gekennzeichnet durch die ‚Nichtkarriere' auf niedrigen bzw. mittleren beruflichen Positionen (Faßmann 1993, 141ff). Nach einer Untersuchung (Leitner 1995, auf Basis von Daten des Sozialen Surveys 1993) in der berufliche Positionen am Beginn des Berufslebens mit jener 1993 verglichen wurden, haben zwei Drittel der Frauen, aber nur etwas mehr als die Hälfte der Männer ihren beruflichen Status nicht verändert. Der Anteil der "Abstiege" ist bei Frauen und Männern gleich, jedoch schafft mehr als ein Drittel der Männer den "Aufstieg", bei den Frauen nur ein Viertel (Leitner 1995)[9] .

[9] Ähnlich weisen nach der Untersuchung von Lassnigg und Fraiji bei Berufstätigen im Unternehmenssektor mit mindestens 5jähriger Berufslaufbahn Frauen deutlich seltener Aufstiegskarrieren auf als Männer und etwas häufiger eine stabile Beschäftigung (Lassnigg et al. 1995, 108ff.).

**Tabelle 13: Verwendung der Arbeiter/innen gleicher Bildungsstufe 1985 - 1993 (ohne öffentlichen Dienst)**

| | PS | | Lehre | | BS | | ab Matura | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1985** | w | m | w | m | w | m | w | m |
| Hilfsarbeiter | 48,3 | 34,6 | 19,2 | 4,9 | 21,1 | 5,3 | 31,8 | 17,0 |
| Angelernte | 49,9 | 57,9 | 28,9 | 19,5 | 46,0 | 21,8 | 47,7 | 25,5 |
| Facharbeiter | 1,5 | 6,3 | 50,7 | 69,9 | 31,1 | 55,1 | 18,2 | 42,6 |
| Vorarb./Meister | 0,2 | 1,2 | 1,2 | 5,7 | 1,9 | 17,8 | 2,3 | 14,9 |
| **1990** | | | | | | | | |
| Hilfsarbeiter | 46,0 | 33,2 | 19,0 | 4,4 | 20,3 | 5,4 | 36,3 | 16,8 |
| Angelernte | 52,4 | 59,9 | 30,6 | 19,3 | 42,4 | 23,0 | 41,3 | 32,9 |
| Facharbeiter | 1,5 | 5,8 | 49,2 | 69,2 | 34,2 | 50,4 | 16,3 | 34,2 |
| Vorarb./Meister | 0,1 | 1,1 | 1,1 | 7,1 | 3,2 | 21,2 | 6,3 | 16,1 |
| **1993** | | | | | | | | |
| Hilfsarbeiter | 49,0 | 34,7 | 17,7 | 4,8 | 22,2 | 4,1 | 23,4 | 15,5 |
| Angelernte | 48,8 | 57,3 | 30,7 | 21,0 | 47,6 | 22,8 | 51,8 | 31,0 |
| Facharbeiter | 1,8 | 6,7 | 50,1 | 68,1 | 29,3 | 55,1 | 22,7 | 42,7 |
| Vorarb./Meister | 0,4 | 1,3 | 1,5 | 6,1 | 0,9 | 18,0 | 2,1 | 10,8 |

PS=Pflichtschule, BS=Berufsbildende Schule, BHS=Berufsbildende höhere Schule, AHS= Allgemeinbildende höhere Schule, HS=Hochschule Quelle: ÖStat (Mikrozensus),

Frauen sehen an ihrem Arbeitsplatz seltener gute Aufstiegsmöglichkeiten. Auffällig ist die Diskrepanz v.a. bei AHS-Absolventinnen: sie zweifeln häufiger als männliche Kollegen an Aufstiegsmöglichkeiten - wobei sich die Situation seit 1986 in der Wahrnehmung der Frauen deutlich verschlechtert hat (Blaschke/Cyba 1995).

Tatsächlich ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen immer wieder mit offenen oder "versteckten" Benachteiligungen von Frauen beim beruflichen Aufstieg konfrontiert (Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission A1, A2). In Betriebsuntersuchungen (Buchinger/Pircher 1993, 206ff.) wurden vor allem letztere geortet:

Die versteckte Diskriminierung beginnt schon beim Betriebseintritt, wenn Frauen (anders als Männer) auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die keine oder nur wenige Perspektiven eröffnen. Frauen auf Teilzeitarbeitsplätzen (ein Fünftel der berufstätigen Frauen) sind in der Regel von Aufstiegsmöglichkeiten überhaupt ausgeschlossen. Wiedereinsteigerinnen werden oft unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt oder müssen als Springerinnen arbeiten. Weiters übernehmen Frauen häufig Arbeiten, die weder entlohnt noch anderweitig honoriert werden (z.B. Einschulung von Kolleg/inn/en, provisorische Stellvertretung). Auch die Benachteiligung der Frauen bei der innerbetrieblichen Weiterbildung (vgl. oben) zeigt, daß Frauen von den Vorgesetzten seltener für innerbetriebliche Aufstiege vorgesehen sind. Das Resümee: "Männer (werden) nach wie vor bevorzugt bei Bewerbungen um Funktionen vorgezogen; weiters werden keinerlei Maßnahmen

gesetzt, um Rahmenbedingungen für Aufstieg und Karriere von weiblichen Beschäftigten zu schaffen" (Buchinger/Pircher 1994).

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen Frauen individuelle Strategien entwickeln, sonst sind sie bei Funktionen, die zusätzliche Leistungen am Abend und Wochenende (z.B. auch Besprechungen, Weiterbildungsveranstaltungen) erfordern, ausgeschlossen. Von den informellen Netzwerken, die eine bedeutende Rolle für den beruflichen Aufstieg spielen können, sind Frauen tendenziell ausgeschlossen. (Buchinger/Pircher 1993, 209f.). Frauen gelingt es zwar, in größerer Zahl mittlere Hierarchieebenen in Betrieben zu erklimmen - aber höher kommen sie kaum.

## 2.4 Belastungsmuster von Frauen- und Männerarbeit

In einer Faktorenanalyse mit den Daten des Social Survey 1993[10] zeigen sich für Frauen und Männer jeweils vier typische Belastungsmuster (Blaschke/Cyba 1995): 1. Streß, 2. Monotonie, 3. Knochenarbeit, 4. Pausenlose Kommunikation bei Frauen - Schichtarbeit bei Männern (siehe Übersicht 1): Das Belastungsmuster Streß ist fast ident, jenes für "Knochenarbeit" ziemlich ähnlich, "Monotonie", bei Frauen v.a. mit Fließbandarbeit und Lärm verbunden, sieht bei den Männern deutlich anders aus - hier stehen isoliertes Arbeiten und widersprüchliche Anforderungen im Vordergrund.

"Pausenlose Kommunikation" existiert nur bei den Frauen bzw. "Schichtarbeit" nur bei den Männern. Die Unterschiede in den Belastungsmustern spiegeln in einem gewissen Ausmaß recht gut die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wider; die Spezifika weiblicher Erwerbstätigkeit vor allem in der Dienstleistung (viel Kundenkontakt) und in der Produktion (langweilige Fabrikarbeit) werden deutlich gemacht.

Der tatsächliche Belastungsnachteil gegenüber Männern ergibt sich daraus, daß ein erheblicher Prozentsatz der Frauen (und nur wenige Männer) den größten Teil familiärer Haushaltsarbeiten zu erledigen hat - und daß es dabei zu einer gewissen Kumulierung gleichartiger Belastungen bzw. zu einer wechselseitigen Belastungsverstärkung kommt (Frauenbericht 1995, 251). So wird weiblichen Berufstätigen überproportional Gefühlsarbeit abverlangt (Definition: "Gefühlsarbeit vollzieht sich in der Arbeit an Personen, an denen mit Gefühl eine Tätigkeit verrichtet werden soll, wobei der Umgang mit den eigenen emotionalen Befindlichkeiten eine Voraussetzung für diesen Arbeitsvollzug darstellt", Paseka 1989a, 27). Beispiele dafür wären etwa bestimmte Handelsberufe, Dienstleistungsberufe sowie Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Tätigkeiten wie Krankenpflegerin, Kindergärtnerin, Verkäuferin oder Flugbegleiterin. Der Frauenanteil in solchen Berufen ist von 1951 bis 1981 gestiegen (von 51 auf 64%); der Anteil der berufstätigen Frauen, die in diesen Berufen arbeiten,

[5] Die Analyse inkludierte den öffentlichen Dienst und die Selbständigen.

**Übersicht 1: Belastungsmuster bei Frauen und Männern** (laut Social Survey 1993)

| FRAUEN | | MÄNNER |
|---|---|---|
| | ***1. Streß*** | |
| häufige Konflikte<br>schnelle Entscheidungen<br>hohe Verantwortung<br>dauerndes sich Umstellen<br>ständiger Zeitdruckständiger Zeitdruck<br>und widersprüchliche Anforderungen | | häufige Konflikte<br>schnelle Entscheidungen<br>hohe Verantwortung<br>dauerndes sich Umstellen |
| | ***2. Monotonie*** | |
| langweilige, monotone Tätigkeit<br>und<br>Fließband<br>Lärm | | langweilige, monotone Tätigkeit<br>und<br>isoliertes Arbeiten<br>widersprüchliche Anforderungen |
| | ***3. "Knochenarbeit"*** | |
| schwere körperliche Arbeit<br>Hitze, Kälte, Nässe<br>und<br>einseitige körperliche Belastung<br>Lärm | | schwere körperliche Arbeit<br>Hitze, Kälte, Nässe |
| ***4. Pausenlose Kommunikation*** | | ***4. Schichtarbeit*** |
| starker Kundenandrang<br>keine Pausen | | Nacht- und Wechselschicht<br>Fließband |

Quelle: Blaschke/Cyba 1995.

hat sich verdoppelt (Paseka 1989a). Eine Erklärung für diese Tendenz liegt wohl darin, daß sich tatsächliche oder auch zugeschriebene "weibliche" Eigenschaften - wie Kontaktbereitschaft, Fürsorge, Menschlichkeit, Sensibilität, u.a. - mit den spezifischen Anforderungen dieser Berufe ergänzen. Zu welchen spezifischen Belastungen Gefühlsarbeit führt, muß Gegenstand zukünftiger Forschung sein. (Paseka 1989)

## 2.5 Arbeitszeiten bei Frauenbeschäftigung[11]

### 2.5.1 Wöchentliche Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

1994 gab es im Jahresdurchschnitt 273.000 weibliche und knapp 40.000 männliche Teilzeitbeschäftigte (nach bisheriger österreichischer Definition: unselbständig Beschäftigte mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit zwischen 12

[11] In Österreich wird im Mikrozensus, der vierteljährlichen Haushaltsstichprobe des ÖSTAT, kontinuierlich die geleistete und die Normalarbeitszeit erfragt. Für die Arbeitszeitsonderformen liegen jüngste Daten allerdings nur für das Jahr 1991 vor, Zeitvergleiche mit 1987 sind möglich. (Wolf/Wolf 1993).

und 35 Stunden). Innerhalb von 20 Jahren hat sich damit die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ziemlich genau verdoppelt, und die entsprechende Teilzeitquote erhöhte sich zwischen 1974 und 1994 von 17,0% auf 23,7%.

Das auslösende Moment für eine Reduktion der Arbeitszeit ist bei Frauen, wie zu erwarten, fast in zwei Drittel der Fälle die "Familie"; wobei "Geldverdienen" zweifellos ein wesentlicher Grund dafür ist, sich nicht ausschließlich Haushalt und Kindern zu widmen, aber bei einem großen Teil der Frauen nicht der einzige; in vielen Fällen ist es auch der "Kontakt zum Erwerbsleben". Die Zahl derer, die Teilzeitarbeit als gute Dauerlösung (oder Dauer-Notlösung) betrachten, dürfte sich in etwa die Waage halten mit jenen, die wieder voll in das Erwerbsleben einsteigen wollen. Die erste Gruppe ist sehr unterschiedlich besetzt: Hier finden sich Frauen, die in qualifizierten Berufen (etwa Krankenschwester) bewußt nur etwa 30-35 Stunden arbeiten wollen und damit voll zufrieden sind, ebenso wie ältere Frauen, z.T, Geschiedene, die keinen Beruf erlernt (bzw. diesen nie ausgeübt) haben, und keinen Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt mehr finden. In die zweite Gruppe fallen überwiegend junge Mütter in der "Überbrückungsphase" - und, zum kleineren Teil, junge Frauen auf Suche nach dem "richtigen" Arbeitsplatz. Vor allem sie fänden in ihrer Teilzeitarbeit gern die Chance, Kontakte und Qualifikationen aufrecht zu erhalten, zu erneuern, und nicht nur einen "Job". Derzeit gelingt dies primär jenen, die mit dem ursprünglichen Arbeitgeber eine Lösung aushandeln konnten oder jener Gruppe, die von der Ausbildung her ins typische Teilzeit-Spektrum paßt.

Die Nachfrage nach zwischenzeitlichen Teilzeitlösungen im mittleren/höheren Qualifikationssegment dürfte in den letzten Jahren eher gewachsen. Die Statistik spiegelt eher die Angebotsstruktur (siehe auch Tabelle 14): Die mit Abstand

**Tabelle 14: Wöchentliche Normalarbeitszeit 1994 gemäß dem Unterhaltskonzept**

| | Beschäftigte absolut*) | Wöchentl. Arbeitszeit / Std. | | | Beschäftigte absolut*) | Wöchentl. Arbeitszeit / Std. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 12-24 | 25-35 | 36 + **) mehr | | 12-24 | 25-35 | 36 + **) mehr |
| | | BESCHÄFTIGTE in % | | | | BESCHÄFTIGTE in % | | |
| | | **Frauen** | | | | **Männer** | | |
| Arbeiter | 340.000 | 16,1 | 11,9 | 72,0 | 825.000 | 0,8 | 1,1 | 98,2 |
| Angestellte | 547.000 | 13,4 | 10,9 | 75,7 | 505.000 | 1,2 | 1,8 | 97,1 |
| Öffentlich Bedienstete | 264.000 | 8,4 | 8,4 | 83,2 | 371.000 | 0,9 | 1,7 | 97,5 |
| **Unselbständige insg.** | **1,151.000** | **13,1** | **10,6** | **76,3** | **1,701.000** | **0,9** | **1,4** | **97,7** |

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus (Jahresdurchschnitt 1994)
*) Jahresdurchschnitt ohne Lehrlinge, KarenzgeldbezieherInnen und Präsenzdiener. **) Vor allem bei den Männern ist zu vermuten, daß sich bei der Kategorie 25 - 35 Wochenstunden außer den "echten" Teilzeitbeschäftigten auch einige Gruppen mit kurzen tarifvertraglichen Normalarbeitszeiten verbergen.

höchsten Teilzeitquoten haben weiterhin Arbeiterinnen (1987:19,3 und 1994: 28,0 Prozent) -meist im wenig qualifizierten Segment. Die gemeinsame Quote für Angestellte und Beamtinnen stieg zwar ebenfalls, aber doch nicht so rasant (von 1987: 15,9 auf 1994: 21,9 Prozent). Zwei Drittel der Teilzeitjobs sind als unqualifiziert einzustufen.

Die **Wochenstundenzahlen** Teilzeitbeschäftigter scheinen langfristig ziemlich konstant und dürften überwiegend ungefähr den Wünschen der Frauen (meist 20-30 Stunden/Woche) entsprechen. Höhere Arbeitszeiten scheinen zum Teil die Konzession Qualifizierter an Arbeitgeber, damit einem fließenden Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit zugestimmt wird. Problematischer ist die Abstimmung der **Arbeitszeitlage**: Nur bei 40 Prozent der Teilzeitarbeitsplätze fällt die Arbeitszeit ausschließlich auf den Morgen bzw. Vormittag, was die Koordination mit der Kinderunterbringung - Schule oder Vormittags-Kindergarten - erschwert.

In den letzten Jahren deutlich zugenommen haben auch **Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 12 Wochenstunden**. Arbeitsverhältnisse mit geringer Stundenzahl überschneiden sich zu einem hohen Prozentsatz mit der versicherungsrechtlichen Kategorie "geringfügige Beschäftigung" (diese wird nach dem Entgelt definiert, die monatliche Obergrenze betrug 1995 3.452 Schilling und wird jährlich angepaßt). Problematisch ist, daß Personen, die "hauptberuflich" geringfügig arbeiten, weder in die Kranken- noch in die Pensionsversicherung einbezogen sind und auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Die Zahl solcher "Dienstverhältnisse" hat (Schätzdaten) zwischen Mitte der 80er und Anfang der 90er Jahre um gut 30 Prozent zugenommen (Finder et al, "Geringfügig ..", 1991).

Exakte Daten werden vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger erst seit 1994 zusammengestellt[12] (siehe dazu: Haydn, Soziale Sicherheit 5/1995). Demnach waren im Sommer 1994 ingesamt 117.000 Personen, davon 52.200 **ausschließlich geringfügig beschäftigt**. Von letzteren waren rd. 43.500 (also 83 Prozent) Frauen. Untersuchungen zum Thema legen nahe, daß es sich hierbei um einen Minimumwert handelt, weil solche Beschäftigungsverhältnisse häufig erst aufgrund von Krankenkassenkontrollen gemeldet werden. Selbst nach den "offiziellen" Daten wären fast 4 Prozent aller beschäftigten Frauen[13] ausschließlich geringfügig beschäftigt (kein anderes Erwerbseinkommen, kein Bezug von Sozialleistungen). Tatsächlich dürfte die Quote noch um einiges höher sein.

Positiv zu werten ist, daß dieser Gruppe mittlerweile mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird und auch die arbeitsrechtliche Position von Personen mit niedriger Arbeitszeit verbessert wurde. Problematisch bleibt die mangelnde Einbindung

---

[12] Seit 1. Jänner 1994 muß dieser Personenkreis aufgrund einer Gesetzesänderung durch die Krankenversicherungsträger erfaßt werden.

[13] Prozent auf Basis "Beschäftigte" lt. gängiger Statistik plus geringfügig Beschäftigte.

dieser Gruppe in das soziale Netz. Geringfügig beschäftigte Frauen im Haupterwerbsalter arbeiten überwiegend regelmäßig und doch etwa 10 Stunden/Woche (in Einzelfällen kommen sie mit mehreren solchen Arbeitsverhältnissen auch auf 20 Stunden und mehr).

Im Unterschied zur regulären Teilzeitarbeit eignet sich diese Arbeitsform auch nur sehr begrenzt zur Festigung der Beziehung zum Arbeitsmarkt. Zum Teil werden solche Möglichkeiten gewählt, weil sie - unter Wahrung der Alleinverdienervorteile des Ehemanns - minimale finanzielle Selbständigkeit bringen; weit häufiger handelt es sich um eine "familiär motivierte" Zwischenlösung, bis eine reguläre Teil- oder Vollzeitarbeit möglich/gefunden ist. Je länger solche Phasen dauern, umso größer sind die aus mangelndem eigenen Versicherungsschutz resultierenden Risken.

### 2.5.2 Arbeitszeitsonderformen

Zur aktuellen Flexibilisierungsdebatte ist festzuhalten, daß Arbeitszeitsonderformen in Österreich weit verbreitet sind, wobei, abgesehen von der Teilzeitarbeit (inklusive geringfügiger Beschäftigung), die fast ausschließlich auf Frauen beschränkt ist, Männer etwas häufiger in den übrigen Arbeitszeitsonderformen beschäftigt sind; die Betroffenheit der Frauen nimmt aber überproportional zu: Wird für die **"Regelarbeitszeit"** eine Definition gewählt, die an landläufige Vorstellungen anknüpft und daher Wochenend- und Nachtarbeit sowie Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst ausschließt, und von einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden ausgeht, waren bereits 1991 nur noch 43% der Männer und 39% der Frauen in konventionellen, "unflexiblen" Arbeitszeitmodellen beschäftigt.

Als verbreitetste Arbeitszeitsonderform präsentierten sich - unter den konjunkturellen Gegebenheiten von 1991 - regelmäßige **Überstunden** (29% der männlichen und 16% der weiblichen unselbständig Beschäftigten), wobei 80% der Männer, aber nur 60% der Frauen die geleisteten Überstunden ausbezahlt bekamen. 16% der Frauen und 14% der Männer gaben im Jahr 1991 an, **Gleitzeit** (mit fixen Kern- bzw. Blockzeiten) in Anspruch nehmen zu können.

Bei Wochenendarbeit wird zwischen Arbeit am **Samstagvormittag** (außer an langen Samstagen bis maximal 13.00 Uhr, mit freiem Sonntag) und sonstiger Wochenendarbeit unterschieden. Die Anteile der unselbständig Beschäftigten, die Samstag vormittags arbeiteten, betrugen 1991 - bei leicht rückläufiger Tendenz - 15% bei den Frauen und 6% bei den Männern. Jede/r achte unselbständig Beschäftigte leistete **Wochenendarbeit** am Samstagnachmitttag und/oder am Sonntag, wobei sich die geschlechtsspezifischen Quoten in den 80er Jahren deutlich angenähert haben.

Von **Nachtarbeit** zwischen 22.00 und 6.00 Uhr waren 1991 bei gleichbleibender Tendenz 9% der männlichen und 4% der weiblichen unselbständig Beschäftigten betroffen. Am **Abend** (zwischen 20 und 22 Uhr, ohne zusätzliche Nachtarbeit) arbeiteten etwa jeweils 3% der männlichen und der weiblichen unselbständig Beschäftigten. **Schicht-, Wechsel-, Turnusdienst** leisteten 15% der Männer und

9% der Frauen, während der Anteil der Schichtarbeitenden bei den Männern nach einem Zuwachs in den 80er Jahren stagniert, steigt er bei den Frauen kontinuierlich an.

Rund 8% der männlichen und 2% der weiblichen unselbständig Beschäftigten waren 1991 außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit von **Rufbereitschaft** betroffen. Während in fast allen Branchen Rufbereitschaft eingesetzt wird, zeigt sich nach berufsbezogenen Häufigkeiten, daß hauptsächlich personelle Ausfälle abgesichert werden und Vorsorge für einen "Ernstfall" getroffen wird.

Eine Gegenüberstellung der österreichischen Mikrozensuserhebung vom September 1991 und den in den damals 12 EU-Mitgliedsländern 1992 durchgeführten **Arbeitskräfteerhebungen** (vgl. EUROSTAT 1993) zeigt - trotz einiger konzeptueller und methodischer Unterschiede - klar, daß in Österreich die Anteile der unselbständig Beschäftigten, die Nachtarbeit, Sonntagsarbeit sowie Schichtarbeit leisten, überdurchschnittlich hoch sind, Abend- und Samstagsarbeit dagegen weniger verbreitet sind. Auch österreichische **Frauen** arbeiten, verglichen zu ihren Geschlechtsgenossinnen (abgesehen von Däninnen und Britinnen), überdurchschnittlich oft nächtens oder in Schicht (höhere Quoten nur in Luxemburg, Italien, Belgien und Großbritannien); bei der Wochenendarbeit finden sich die Österreicherinnen ziemlich genau im Durchschnitt, in puncto Abendarbeit am untersten Ende der Skala.

**Tabelle 30: Prozentantelle der Arbeitnehmer, die am Abend, in der Nacht, am Samstag, am Sonntag arbeiten oder von Schichtarbeit betroffen sind**

| | A | EUR | BE | DK | DE | GR | ES | FR | IRL | IT | LUX | NL | PO *) | UK |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | in % | | | | | | | | | | | | | |
| | MÄNNER | | | | | | | | | | | | | |
| Abendarbeit | 9,6 | 9,7 | 10,3 | 17,5 | 14,7 | 16,5 | 0 | 0,7 | 11,0 | 10,7 | 7,5 | 6,5 | 0,8 | 14,5 |
| Nachtarbeit | 8,7 | 6,6 | 6,2 | 9,8 | 9,3 | 6,9 | 5,2 | 5,0 | 6,7 | 6,1 | 5,9 | 2,3 | 1,4 | 6,7 |
| Samstagsarbeit | 14,5 | 20,6 | 8,3 | 19,8 | 14,7 | 23,3 | 29,5 | 16,2 | 21,6 | 30,7 | 12,8 | 20,9 | 19,8 | 23,2 |
| Sonntagsarbeit | 9,8 | 8,4 | 5,3 | 14,3 | 8,0 | 9,5 | 10,8 | 4,8 | 10,4 | 6,7 | 5,9 | 11,6 | 11,2 | 10,5 |
| Schichtarbeit | 14,5 | 13,3 | 18,1 | 8,9 | 13,1 | 14,3 | 7,1 | 10,5 | 13,0 | 19,2 | 29,3 | 9,6 | 10,1 | 15,5 |
| | FRAUEN | | | | | | | | | | | | | |
| Abendarbeit | 6,0 | 8,1 | 8,1 | 16,2 | 10,8 | 16,7 | 0 | 0,5 | 7,9 | 6,9 | 7,8 | 6,2 | 0,9 | 13,5 |
| Nachtarbeit | 3,7 | 3,4 | 2,9 | 6,1 | 4,3 | 2,5 | 2,5 | 2,0 | 4,0 | 2,6 | 2,4 | 1,3 | 0,5 | 4,7 |
| Samstagsarbeit | 23,2 | 23,2 | 12,8 | 26,7 | 18,9 | 18,4 | 31,9 | 24,1 | 19,1 | 36,9 | 18,0 | 25,1 | 17,8 | 20,4 |
| Sonntagsarbeit | 8,6 | 8,0 | 5,7 | 20,1 | 7,9 | 4,7 | 9,5 | 5,1 | 8,2 | 4,5 | 4,8 | 13,9 | 8,0 | 9,6 |
| Schichtarbeit | 9,6 | 8,8 | 12,8 | 7,6 | 8,2 | 8,8 | 4,2 | 6,2 | 10,2 | 13,9 | 22,5 | 6,9 | 6,5 | 10,8 |

Quellen: A: ÖSTAT, Mikrozensus September 1991, EUROSTAT: Arbeitskräfteerhebung 1992

**ABENDARBEIT:**
A: 20-22 Uhr, "ständig, regelmäßig"
EU: "Ab Beginn der üblichen Nachtruhe","gewöhnlich" (= an mindestens der Hälfte der Arbeitstage)

**NACHTARBEIT:**
A: 22-6 Uhr, "ständig, regelmäßig"
EU: "Während der normalen Schlafenszeiten" "gewöhnlich" (= an mindestens der Hälfte der Arbeitstage)

**SAMSTAGS-, SONNTAGSARBEIT:**
A: jeden Samstag/ Sonntag, "regelmäßig, saisonal",
EU: "gewöhnlich" (= mind. 2 der vorangegangenen 4 Samstage/Sonntage)

**SCHICHTARBEIT:**
A: "ständig, regelmäßig"
EU: "gewöhnlich" (= Arbeitszeit änderte sich im Bezugszeitraum mehr als einmal erheblich)

Österreichische Männer fallen in Hinblick auf Nachtarbeit noch stärker aus dem Rahmen als die Frauen (nur in Dänemark liegt die Betroffenheitsquote deutlich höher), bei Schichtarbeit liegen die Österreicher dagegen nur leicht über dem Durchschnitt (höhere Quoten, wie bei Frauen, in Luxemburg, Italien, Belgien und Großbritannien). Vergleichsweise selten arbeiten Männer in Österreich abends und samstags, dagegen werden sie überdurchschnittlich oft für Sonntagsarbeit herangezogen.

## 3. Das Lohnniveau von Frauen im Vergleich[14]

### 3.1 Bruttoverdienste[15]

Nach den Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger entwickelten sich die mittleren Verdienste beider Geschlechter zwischen 1989 und 1994 - bei leichten Vorteilen für die Frauen - weitgehend parallel *(Tabelle 15):* So erhöhte sich das mittlere Bruttoeinkommen der Frauen in diesen fünf Jahren (trotz des Anstiegs der Teilzeitquote) um 30,1%, also um 3 Prozentpunkte mehr als jenes der Männer. Die mittleren beitragspflichtigen Bruttoeinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen erreichten zuletzt trotzdem insgesamt nur etwa 71 Prozent, ohne Teilzeitbechäftigte etwa 79 Prozent der entsprechenden Männereinkommen.

Nur die **Beamtinnen** (im Geschlechtervergleich relativ günstige Qualifikationsstruktur) konnten ihre Bezüge mit einem im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen um 6 Prozentpunkte höherem Zuwachs überdurchschnittlich verbessern und halten jetzt ohne Teilzeitkräfte bei 90 Prozent der Männereinkommen. Der "Aufholprozeß" der weiblichen **Angestellten** verlief gedämpfter (Resultat: 69 Prozent der Männereinkommen); bezogen auf die österreichischen StaatsbürgerInnen ergibt sich für **Arbeiterinnen** kein höherer Lohnzuwachs als für die männlichen Arbeiter (Resultat: weiter rd. 72 Prozent der Männereinkommen). Da die Hauptverbandsdsdaten Gehälter nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage erfassen, wird die Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Einkommensbeziehern (speziell im Angestelltenbereich) tendenziell unterschätzt. Das gilt umso mehr, als die Einkommenspolarisierung eher zunimmt.

---

[14] Da es in Österreich keine für sich allein alle Fragestellungen beantwortende Datenquelle hinsichtlich Arbeitsverdiensten und Einkommen gibt, müssen - die jeweiligen Stärken nutzend - die verschiedenen verfügbaren Statistiken herangezogen werden (Wolf/Wolf 1991).

[15] Die Einkommensstatistiken des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger weisen die auf den Versicherungstag standardisierten Verdienste aller ArbeiterInnen, Angestellten und pragmatisierten BeamtInnen von Post und Bahn sowie von rund 80% der pragmatisierten BeamtInnen der Gebietskörperschaften aus (Juch/Wolf 1989 und Grillitsch et al. 1991). Wobei die Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage nur mit dieser Höchstbeitragsgrenze in die Berechnung eingehen - die Geschlechterdiskrepanz also eher unterschätzt wird.

**Tabelle 15: Entwicklung der Verdienste der Unselbständigen 1989-1994**

| Jahr | Insgesamt | | ArbeiterInnen | | Angestellte | | BeamtInnen | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| | Meßzahlen (mittlerer Verdienst 1989 = 100) | | | | | | | |
| 1990 | 105,8 | 105,1 | 105,6 | 104,8 | 105,8 | 105,9 | 105,9 | 105,7 |
| 1991 | 112,8 | 111,7 | 112,3 | 111,3 | 112,7 | 111,8 | 114,8 | 113,0 |
| 1992 | 119,8 | 117,5 | 119,2 | 117,0 | 119,7 | 117,9 | 121,3 | 118,7 |
| 1993 | 126,1 | 122,9 | 125,0 | 122,4 | 125,5 | 122,9 | 128,9 | 124,0 |
| 1994 | 130,1 | 127,1 | 128,6 | 126,6 | 129,4 | 127,3 | 133,4 | 127,3 |

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

**Tabelle 16: Beschäftigte mit einem Monatseinkommen unter 12.000 Schilling in den Jahren 1989 bis 1994**

| Bezeichnung | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Differenz 1994 zu 1989 absolut | in % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Inländ. Beschäftigte | 765.000 | 630.000 | 510.000 | 355.000 | 280.000 | 250.000 | -515.000 | -67 |
| Männer | 231.000 | 188.000 | 154.000 | 110.000 | 93.000 | 83.000 | -148.000 | -64 |
| Frauen | 534.000 | 442.000 | 356.000 | 245.000 | 187.000 | 167.000 | -367.000 | -69 |
| | | | | | | | | |
| Ausländ. Beschäftigte | 85.000 | 120.000 | 110.000 | 95.000 | 70.000 | 60.000 | -25.000 | -29 |
| Männer | 44.000 | 62.000 | 56.000 | 50.000 | 37.000 | 32.000 | -12.000 | -27 |
| Frauen | 41.000 | 58.000 | 54.000 | 45.000 | 33.000 | 28.000 | -13.000 | -32 |
| | | | | | | | | |
| Beschäftigte insgesamt | 850.000 | 750.000 | 620.000 | 450.000 | 350.000 | 310.000 | -540.000 | -64 |
| Männer | 275.000 | 250.000 | 210.000 | 160.000 | 130.000 | 115.000 | -160.000 | -58 |
| Frauen | 575.000 | 500.000 | 410.000 | 290.000 | 220.000 | 195.000 | -380.000 | -66 |

Erläuterungen: Der Kreis der Beschäftigten mit einem Monatseinkommen unter 12.000 S besteht aus folgenden Gruppen: 1. Vollzeitbeschäftigte (wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden); 2. Teilzeitbeschäftigte, die auch bei Leisten kollektivvertraglich festgelegter Normalarbeitszeit weniger als 12.000 S verdienen würden; 3. Beschäftigte, die nur aufgrund von Überstunden mehr als 12.000 S verdienen.
**Quelle**: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen.

**Tabelle 17: Anteile der Beschäftigten mit Verdiensten über der Höchstbeitragsgrundlage[1]) in der Pensionsversicherung 1991-1994**

| | insgesamt | | ArbeiterInnen | | Angestellte | | BeamtInnen | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Jahr | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| | Beschäftigte mit Monatseinkommen über der Höchstbeitragsgrundlage 1) in Prozent | | | | | | | |
| 1991 | . | . | 0,1 | 1,9 | 5,6 | 32,0 | . | . |
| 1992 | 3,3 | 11,9 | 0,1 | 1,0 | 4,3 | 26,3 | 15,5 | 16,9 |
| 1993 | 3,4 | 12,0 | 0,1 | 0,9 | 4,3 | 26,3 | 16,2 | 17,3 |
| 1994 | 2,9 | 10,9 | 0,1 | 0,7 | 3,7 | 24,1 | 12,8 | 14,9 |
| Zahl der Personen | 38.793 | 197.721 | 448 | 6.466 | 28.812 | 158.580 | 9.533 | 32.675 |

**Quelle**: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
[1]) Sozialversicherungsbeitragspflichtiges Monatseinkommen ohne Sonderzahlungen (= ein Vierzehntel des Jahreseinkommens): 1991 S 29.600, 1992 S 31.800, 1993 S 33.600, 1994 S 36.000.

**Tabelle 18: Seniorität bei Löhnen / Gehältern in ausgewählten Wirtschaftsklassen 1994**
(Relation der Löhne/Gehälter der 50-54jährigen gegenüber jenen der 20-24jährigen)

| ArbeiterInnen | Männer1) | Frauen2) |
|---|---|---|
| Wirtschaftsklassen | Steigerung in % | |
| Energie | 55,4 | 20,6 |
| Gebietskörperschaften3) | 42,5 | 12,7 |
| Chemie | 37,1 | 14,6 |
| Nahrungsmittel | 31,4 | 13,9 |
| Metall | 31,5 | 12,4 |
| Bau | 22,4 | -1,5 |
| Handel | 21,5 | 1,4 |
| Verkehr | 18,5 | -3,3 |
| Holz | 17,9 | 2,9 |
| Körperpflege | 13,7 | -3,8 |
| Gastgewerbe | 3,0 | -0,1 |
| **ArbeiterInnen insgesamt** | **27,9** | **10,9** |
| darunter AusländerInnen | 22,1 | 19,1 |

| Angestellte | Männer1) | Frauen2) |
|---|---|---|
| Wirtschaftsklassen | Steigerung in % | |
| Chemie | 138,3 | 75,8 |
| Geld-und Kreditwesen | 137,2 | 79,3 |
| Rechts- u. Wirtschaftsd. | 108,0 | 67,4 |
| Verkehr | 108,0 | 54,7 |
| Metall | 108,8 | 84,2 |
| Bau | 102,7 | 73,6 |
| Handel | 103,9 | 60,3 |
| Gebietskörperschaften 4) | 93,7 | 56,9 |
| Gesundheit | 82,2 | 30,8 |
| Angestellte insgesamt | 102,5 | 67,1 |

Angestellte: 1) Erstes Quartil 2) Median
3) Drittes Quartil ohne pragmatisierte Beamte
ArbeiterInnen: 1) Median 2) Drittes Quartil
3) ohne pragmatisierte Beamte

**Quelle**: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Männer und Frauen sind dabei in den **äußeren Bereichen der Verdienstverteilung** sehr ungleich vertreten: Zwei von drei *Niedrigverdienern* sind weiblich, 1994 verdienten (bezogen auf Vollzeitbeschäftigung) rund 195.000 Frauen und 115.000 Männer brutto weniger als 12.000 S. Daß der Frauenanteil in dieser Gruppe im Vergleich zu 1989 zurückgegangen ist, signalisiert nur scheinbar einen Fortschritt - weil sie vor allem auf die höhere Zahl männlicher ausländischer Beschäftigter in dieser Gruppe zurückzuführen ist *(Tabelle 16)*. Nur jeder sechste *"Spitzenverdienst "* (1994: mehr als eine halbe Million Schilling brutto) ging an eine Frau; der Frauenanteil an den BezieherInnen hoher Verdienste ist konstant niedrig *(Tabelle 17)*. Nur BeamtInnen (hoher Anteil Qualifizierter) sind in den höheren Einkommensgruppen annähernd so stark vertreten wie männliche Kollegen.

Im internationalen Vergleich weist Österreich besonders hohe Lohndisparitäten zwischen den Branchen auf, die Industriezweige mit den niedrigsten Löhnen sind jene mit den höchsten Arbeiterinnen-Anteilen. Die Position der Frauen hat sich 1989 und 1994 eher verschlechtert: Ihr Anteil an den Industriebeschäftigten sank gerade in jenen Industriezweigen besonders stark (absolut und auch relativ), die - wie in der Elektro- und der Papierverarbeitenden Industrie - ein im Vergleich zu den übrigen für die Frauenbeschäftigung relevanten Branchen günstiges Lohnniveau aufweisen.

Im **Dienstleistungsbereich** zahlen vier der sechs "frauenstärksten" (von elf) Wirtschaftsklassen die niedrigsten Entgelte (Median) - sowohl an Frauen als auch an

Männer[16]. In den beiden restlichen Frauenbranchen (Handel, Gesundheitswesen) zählen nur die Frauenlöhne zu den niedrigsten; hier spielt der relative hohe Teilzeitanteil mit. In zwei der sechs Wirtschaftsklassen haben die Frauengehälter 1989-1994 in Relation zu jenen der Männer leicht, in einer deutlich zugelegt, in zwei Wirtschaftsklassen (Unterricht, Haushaltung) haben sie weiter an Boden verloren[17].

Neben der ungünstigen Verteilung auf Wirtschaftsklassen wirkt sich bei Frauen auch der (durch Branchenzugehörigkeit aber auch durch klare Karrierelinien und betriebliche Verweildauer geprägte) geringe **Senioritätsbonus** aus *(Tabelle18).* Im Vergleich der Löhne der 50-54jährigen mit jenen der 20-24jährigen ergibt sich für Arbeiterinnen ein Plus der Älteren von nur 11% und für männliche Arbeiter von 28%, dagegen erfreuen sich weibliche Angestellte mit 67% und männliche Angestellte mit 103% einer weit eindrücklicheren Anerkennung ihrer Berufserfahrung.

## 3.2 Kollektivvertragliche Mindestverdienste

Trotz allgemein gehaltener Aufrufe und Bekenntnisse zielten die Lohnverhandlungen der letzten Jahre kaum explizit auf Verringerung geschlechtsspezifischer Verdienstdisparitäten ab. Sie waren - besonders in den dem internationalen Wettbewerb ausgesetzten Branchen - verstärkt durch das **Spannungsfeld** zwischen **Beschäftigungs-Sicherung** und Verbesserung der kollektivvertraglichen **Mindestverdienste** (besonders der Mindestlohnforderungen von 10.000 S bzw. 12.000 S) geprägt.

Zwischen 1989 und 1994 konnten für folgende Gruppen überdurchschnittliche Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne bzw. -gehälter im Zuge des Festschreibens eines **Mindestverdienstes von 10.000 S** durchgesetzt werden: Bei ArbeiterInnen des Textil- und Bekleidungsgewerbes; des Lederwaren-erzeugenden Gewerbes und der Lederwaren-erzeugenden Industrie; im Chemischen Gewerbe; bei Chemisch Putzereien und Färbereien und Hilfskräften im Gastgewerbe; bei ArbeiterInnen und Angestellten in Heilbade-, Kur-, Krankenanstalten; bei Angestellten der Ärzte, der Notariate, der Wirtschaftstreuhänder und der Audiovisions-, Filmindustrie. Aber viele NiedrigverdienerInnen mußten sich auch 1989 bis 1994 mit unterdurchschnittlichen Anhebungen ihrer Mindestlöhne begnügen, manche bezogen auch 1994 noch keine 10.000 S Mindestlohn. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten spielte in der Schnelligkeit der Durchsetzung von Mindest-lohnforderungen eine erhebliche Rolle. So bestehen in Österreich für Beschäftigte

[16] Haushaltung, Gesundheits- und Fürsorgewesen, Körperpflege und Reinigung, Gastgewerbe, Handel, Unterricht und Forschung.

[17] Bei Interpretationen von Einkommensentwicklungen ist u.a. auf die starke Zunahme der Beschäftigung (billiger) ausländischer Arbeitskräfte in einigen Branchen und auch auf das Wegfallen vor allem schlecht bezahlter Arbeits-plätze zu achten; eine Rolle bei der Entwicklung der ausgewiesenen Verdienste können auch Veränderungen in der Altersstruktur und in den Teilzeitquoten spielen.

von Non-Profit-Organisationen und Vereinen überhaupt keine Kollektivverträge. Noch 1994 lag etwa die Mehrheit der kollektivvertraglichen Mindestgehälter von Angestellten bei Zahnärzten sowie Dentisten unter der ominösen 10.000 S-Schwelle.

Die stärkere Anhebung der am niedrigsten entlohnten Kollektivvertragsbereiche hat (angesichts der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentierung) zwar zum Teil zur Verringerung der Verdienstdisparitäten zwischen Frauen und Männern beigetragen, dennoch lassen sich aus der Entwicklung der Tariflohnstatistik zahlreiche Gegenbeispiele anführen, wo hauptsächlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten nur unterdurchschnittliche Steigerungen der Mindestverdienste verzeichneten.

### 3.3 Nettoverdienste aus dem Mikrozensus[18]

Bezogen auf **alle Unselbständigen** beträgt das Minus der Frauen bei den Nettoverdiensten gegenüber den Männern arbeitszeitbereinigt rund 20%, Arbeiterinnen bzw. weibliche Angestellte in der Privatwirtschaft erhalten um rund 30% weniger als ihre männlichen Kollegen, im Öffentlichen Dienst (Pragmatisierte und Vertragsbedienstete) verdienen Frauen im Durchschnitt um 10% weniger.

Selbst bei gleicher **Schulbildung** *(Tabelle 22)* verdienen Frauen netto um bis zu ein Viertel weniger als Männer: Ein Abschluß einer berufsbildenden mittleren Schule beschert Frauen ähnliche Verdienstmöglichkeiten (Mittelwert) wie Männern mit Pflichtschule ohne Lehrabschluß. Die Verdienstverteilung der Maturantinnen ähnelt jener der Männer mit Lehrabschluß, und Akademikerinnen verdienen etwa soviel wie männliche Absolventen einer berufsbildenden mittleren Schule. Auch bei Niedrigst- und Höchstverdiensten sind die geschlechtsspezifischen Disparitäten überdeutlich: So zählt bei den Frauen mit Lehrabschluß jede sechste zu den Niedrigverdienenden, aber nur jeder 23. Mann. Bei den Akademikerinnen schaffen nur 18 Prozent den Sprung in das oberste Zehntel der Einkommensverteilung - das ist derselbe Prozentsatz wie bei männlichen Absolventen einer berufsbildenden mittleren Schule.

Frauen sind häufiger Hilfs- und mittlere **Tätigkeiten** zugeteilt, Männer bei Facharbeit und Top-Positionen überrepräsentiert. Aber wieder haben Frauen auch innerhalb der Hierarchieschichten Verdienstnachteile um ein Sechstel bis zu fast einem Viertel . Um auf einen gleich hohen Verdienst zu kommen wie Männer, müssen Frauen um einiges qualifizierter sein - und selbst das reicht nicht immer: Facharbeiterinnen verdienen deutlich weniger als männliche Hilfsarbeiter, weibliche Angestellte in mittlerer Tätigkeit ungefähr soviel wie männliche Angestellte mit Hilfstätigkeiten und weibliche Angestellte mit höherer Tätigkeit soviel wie Männer mit gelernter Tätigkeit (nur im oberen Bereich gelingt es der letztgenannten Frauengruppe, zu den Gehältern der Männer mit mittleren Tätigkeiten aufzuschließen).

[18] Bei der Interpretation von Zeitvergleichen anhand der Nettoverdienste ist darauf zu achten, daß diese nicht nur die Verdienstentwicklung, sondern auch eventuelle *steuerliche Tarifänderungen* widerspiegeln.

**Tabelle 19: Standardisiertes Netto-Personeneinkommen von Frauen und Männern nach der Berufsschicht 1989/93**

| | Standardisiertes Netto-Personeneinkommen 1) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Frauen | | Veränderung der Median- | Männer | | Veränderung der Median- | Veränderung der Einkommensnachteile |
| | 1989 | 1993 | | 1989 | 1993 | | |
| | 50% verdienen weniger als ... Schilling | | einkommen (in %) | 50% verdienen weniger als ... Schilling | | einkomm. (in %) | der Frauen in %-Punkten |
| HilfsarbeiterInnen außerhalb der Land- und Forstwirtschaft | 7.900 | 9.300 | 17,7 | 9.570 | 11.300 | 18,1 | -0,2 |
| Angelernte ArbeiterInnen | 7.990 | 9.500 | 18,9 | 10.670 | 13.200 | 23,7 | -2,9 |
| FacharbeiterInnen | 7.810 | 9.900 | 26,8 | 11.180 | 13.600 | 21,6 | 2,9 |
| | | | | | | | |
| **ArbeiterInnen zusammen** | **7.900** | **9.500** | **20,3** | **10.880** | **13.300** | **22,2** | **-1,2** |
| | | | | | | | |
| Angestellte mit Hilfstätigkeit | 8.580 | 10.000 | 16,6 | 11.240 | 13.500 | 20,1 | -2,3 |
| Angestellte mit gelernter Tätigkeit | 9.340 | 11.600 | 24,2 | 11.610 | 15.100 | 30,1 | -3,6 |
| Angestellte mit mittlerer Tätigkeit | 11.240 | 13.800 | 22,8 | 13.400 | 17.100 | 27,6 | -3,2 |
| Angestellte mit höherer Tätigkeit | 13.760 | 15.800 | 14,8 | 15.740 | 20.800 | 32,1 | -11,5 |
| Angestellte mit hochqualifiz. Tät. | 15.740 | 18.100 | 15,0 | 17.590 | 25.000 | 42,1 | -17,1 |
| | | | | | | | |
| **Angestellte zusammen** | **10.400** | **12.700** | **22,1** | **14.100** | **18.400** | **30,5** | **-4,7** |
| | | | | | | | |
| BeamtInnen mit einfacher Tät. | 10.050 | 12.900 | 28,4 | 10.830 | 13.300 | 22,8 | 4,2 |
| BeamtInnen mit mittlerer Tätigkeit | 11.770 | 15.400 | 30,8 | 12.950 | 16.500 | 27,4 | 2,4 |
| BeamtInnen mit höherer Tätigkeit | 13.120 | 17.500 | 33,4 | 15.390 | 18.900 | 22,8 | 7,3 |
| BeamtInnen mit hochqualifiz. Tät. | 15.840 | 20.500 | 29,4 | 20.470 | 25.700 | 25,5 | 2,4 |
| | | | | | | | |
| **BeamtInnen zusammen** | **12.400** | **15.600** | **25,8** | **13.300** | **16.600** | **24,8** | **0,7** |
| | | | | | | | |
| VB mit Hilfs- o. angelernter Tät. | 8.860 | 11.400 | 28,7 | 10.370 | 12.800 | 23,4 | 3,6 |
| VB mit Hilfstätigkeit | 9.270 | 10.800 | 16,5 | 11.310 | (12.300) | (8,8) | (5,8) |
| VB mit einfacher Tätigkeit | 9.920 | 12.300 | 24,0 | 10.530 | 13.600 | 29,2 | -3,8 |
| VB mit mittlerer Tätigkeit | 11.400 | 13.800 | 21,1 | 11.660 | 14.000 | 20,1 | 0,8 |
| VB mit höherer Tätigkeit | 12.270 | 14.000 | 14,1 | 13.150 | 17.800 | 35,4 | -14,7 |
| | | | | | | | |
| **Vertragsbedienstete zusammen** | **10.400** | **12.900** | **24,0** | **11.400** | **14.200** | **24,6** | **-0,4** |
| | | | | | | | |
| **Öffentl. Bedienstete zusammen** | **11.600** | **14.200** | **22,4** | **12.600** | **15.800** | **25,4** | **-2,2** |
| | | | | | | | |
| **Unselbständige insgesamt** | **9.600** | **11.900** | **24,0** | **12.000** | **14.900** | **24,2** | **-0,1** |

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Juni 1993

[1] Ohne Lehrlinge. Ein Vierzehntel des Jahreseinkommens, ohne Familienbeihilfe, Alleinverdiener- bzw. Alleinerhalterabsetzbetrag und Kinderfreibetrag, ohne Zusatzpension. Die Bereinigung der Arbeitszeit erfolgte mit dem Umrechnungsfaktor 40 geteilt durch individuelle Arbeitszeit. (Teilzeitbeschäftigte Angestellte und öffentlich Bedienstete aus dem Unterrichts- und Forschungswesen konnten nicht einbezogen werden). Die Quote der Antwortausfälle betrug im Durchschnitt 31%, in den vorliegenden Daten wurden die Ausfälle mittels "Hot-deck-Verfahrens" aufgefüllt.

**Tabelle 20: Berufliche Qualifikation und Netto-Verdienste 1993**

| | Qualifikations-anteile (in %) | | Standardisiertes Netto-Personen-einkommen 1) | | Einkommen snachteil der Frauen (in %) | ... % der Frauen verdienen | | ... % der Männer verdienen | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | | unter öS 8.500 | über öS 23.800 | unter öS 8.500 | über öS 23.800 |
| Hilfstätigkeiten | 33,6 | 26,9 | 9.700 | 12.700 | -23,6 | 30,1 | 1,3 | 10,7 | 2,7 |
| FacharbeiterInnen, einfache Angestellte | 26,8 | 36,2 | 11.400 | 13.800 | -17,4 | 18,2 | 2,4 | 5,0 | 4,5 |
| Mittlere Tätigkeit, MeisterInnen | 24,6 | 15,5 | 14.000 | 16.900 | -17,2 | 6,4 | 5,9 | 3,5 | 14,3 |
| Höhere Tätigkeit | 11,9 | 12,4 | 16.000 | 20.000 | -20,0 | 5,1 | 12,5 | 0,9 | 28,1 |
| Hochqualifizierte, führende Tätigkeit | 3,2 | 9,0 | 21.100 | 25.300 | -16,6 | 3,3 | 38,9 | 0,7 | 55,4 |
| Zahl der Personen (in 1.000) | 1.099 | 1.704 | 11.900 | 14.900 | -20,1 | 17,3 | 5,2 | 5,4 | 13,0 |

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Juni 1993 1) Erläuterung siehe Tabelle 19

**Tabelle 21: Standardisiertes Netto-Personeneinkommen nach ausgewählten Berufsklassen und Geschlecht 1989/93**

| Ausgewählte Berufsklassen | Standardisiertes Netto-Personeneinkommen 1) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Frauen | | | Männer | | | Veränderung der Einkommensnachteile der Frauen in %-Punkten |
| | 1989 | 1993 | Veränderung der Median-einkommen (in %) | 1989 | 1993 | Veränderung der Median-einkommen (in %) | |
| | 50% verdienen weniger als ... Schilling | | | 50% verdienen weniger als ... Schilling | | | |
| Techn.- naturwiss. Fachkräfte | 12.700 | 15.200 | 19,7 | 15.200 | 20.000 | 31,6 | -7,6 |
| Medizinische Fachkräfte | 12.500 | 15.400 | 23,2 | 13.300 | 18.600 | 39,8 | -11,2 |
| LehrerInnen, ErzieherInnen | 12.500 | 16.400 | 31,2 | 15.700 | 21.000 | 33,8 | -1,5 |
| Führungskräfte in Verwaltung, Industrie, Geldwesen | 14.900 | 21.000 | 40,9 | 18.500 | 25.400 | 37,3 | 2,1 |
| Bürofachkräfte | 11.500 | 13.900 | 20,9 | 14.100 | 18.800 | 33,3 | -7,6 |
| Verwaltungsfachkräfte | 12.400 | 15.100 | 21,8 | 14.200 | 17.900 | 26,1 | -3,0 |
| BuchhalterInnen, KassierInnen | 11.500 | 13.300 | 15,7 | 13.500 | 17.200 | 27,4 | -7,9 |
| Büro-, Verwaltungshilfsberufe, Büroang. o. nähere Bezeichn. | 10.100 | 12.400 | 22,8 | 11.500 | 15.100 | 31,3 | -5,7 |
| Handelsführungskräfte, -vertreter, Werbefachleute | 11.800 | 15.100 | 28,0 | 13.900 | 17.700 | 27,3 | 0,4 |
| HändlerInnen, VerkäuferInnen | 8.300 | 10.600 | 27,7 | 10.800 | 14.400 | 33,3 | -3,2 |
| KellnerInnen, KöchInnen | 7.900 | 10.100 | 27,8 | 9.800 | 12.500 | 27,6 | 0,2 |
| Gastgewerbe-/Haushalts-hilfsberufe | 7.600 | 9.000 | 18,4 | 9.100 | 10.800 | 18,7 | -0,2 |
| Reinigungsberufe | 8.100 | 9.600 | 18,5 | 10.700 | 12.300 | 15,0 | 2,3 |
| Gesundh.-/Sanitätshilfsberufe | 9.800 | 12.500 | 27,6 | 11.000 | 13.600 | 23,6 | 2,8 |
| Transport-/LagerarbeiterInnen | 8.500 | 10.400 | 22,4 | 10.700 | 12.600 | 17,8 | 3,1 |
| Schneider/TextilverarbeiterInn. | 7.400 | 8.800 | 18,9 | 10.700 | 12.900 | 20,6 | -0,9 |
| Elektroberufe | 8.700 | 10.700 | 23,0 | 11.600 | 14.900 | 28,4 | -3,2 |
| | | | | | | | |
| **Unselbständige insgesamt** | **9.600** | **11.900** | **24,0** | **12.000** | **14.900** | **24,2** | **-0,1** |

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Juni 1993 1) Erläuterung siehe Tabelle 19

**Tabelle 22: Schulbildung und Netto-Verdienste 1993**

| | Bildungsanteile (in %) | | Standardisiertes Netto-Personen-einkommen [1] | | Einkommen snachteil der Frauen (in %) | ... Prozent der Frauen verdienen | | ... Prozent der Männer verdienen | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | | unter öS 8.500 | über öS 23.800 | unter öS 8.500 | über öS 23.800 |
| Pflichtsch. ohne Lehrabschluß | 29,3 | 18,1 | 10.100 | 12.800 | -21,1 | 28,9 | 2,1 | 12,9 | 3,2 |
| Pflichtschule mit Lehrabschluß | 31,1 | 53,6 | 11.300 | 14.400 | -21,5 | 17,6 | 3,2 | 4,3 | 7,6 |
| Berufsbildende mittlere Schule | 17,1 | 8,1 | 13.200 | 16.900 | -21,9 | 9,3 | 6,3 | 5,2 | 17,9 |
| Allgemeinbild. höhere Schule | 7,4 | 5,7 | 14.100 | 18.900 | -25,4 | 11,4 | 8,5 | 2,8 | 27,2 |
| Berufsbildende höhere Schule | 7,5 | 7,3 | 14.600 | 18.700 | -21,9 | 6,5 | 7,4 | 1,5 | 31,3 |
| Hochschule, Universität | 7,7 | 7,2 | 17.200 | 22.500 | -23,6 | 5,4 | 17,8 | 1,4 | 43,4 |
| Zahl der Personen (in 1.000) | 1.099 | 1.704 | 11.900 | 14.900 | -20,1 | 17,3 | 5,2 | 5,4 | 13,0 |

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Juni 1993

Einigermaßen konsistente internationale Vergleichsdaten liegen derzeit auch für EU-Länder noch nicht vor. Statistiken für Deutschland oder die Schweiz etwa lassen (auch wenn nur mit Einschränkungen interpretierbar) vermuten, daß Frauen dort mit sehr ähnlichen Problemen konfrontiert sind:

Das **Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung** (DIW 1994) konstatiert anhand von Daten des Statistischen Bundesamtes, daß sich die relative Lohnposition der Frauen in Westdeutschland zwischen 1980 und 1993 nur wenig verbessert hat. Arbeitnehmerinnen verdienen (ähnlich wie hierzulande) brutto 30% weniger als ihre männlichen Kollegen, wobei Unterschiede in den individuellen Arbeitszeiten und einer Konzentration der Frauen auf Niedriglohnbranchen im Dienstleistungsbereich als wesentliche Gründe genannt werden. Besonders ungünstig präsentiert sich die Verdienstsituation weiblicher Angestellter: Ihr Abstand zu den Männern liegt bei fast 40 Prozent - wohl weil hochbezahlte Positionen in Unternehmungen noch immer nur selten von Frauen eingenommen werden.

Das **Schweizerische** Bundesamt für Statistik[19] (1993) zeigte auch für vollzeitbeschäftigte Frauen 1990 ein Lohnminus von 28 Prozent auf; besonders benachteiligt scheinen auch hier Arbeiterinnen (minus 29% bei Angelernten und Hilfskräften, 32% bei Facharbeiterinnen), etwas weniger die Angestellten(22% bei Hilfsangestellten bzw. rund 25% bei den übrigen beiden Angestelltenqualifikationen).Beim Vergleich nach Schulbildung zeigen sich die geringsten Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit 17% für die "Sekundarstrufe II" (Lehre, vollzeitliche Berufsschule, Maturität); für Absolventinnen der obligatorische Pflichtschule und des tertiären Ausbildungsbereichs beträgt das Verdienst-Minus der Frauen ein Viertel.

[19] Basis: Jährliche Lohn- und Gehaltserhebung des BIGA und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

## III. ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

### 1. Die Bedeutung von Karenz und Unterbrechungen

#### 1.1 Berufliche Langzeitwirkung von Unterbrechungen

Etwa drei Viertel der Frauen zwischen 20 und 25 Jahren sind berufstätig, 15-20 Prozent dieser Altersgruppe sind noch in Ausbildung. Es kann also gefolgert werden, daß heute fast alle Frauen in jungen Jahren zumindest einige Zeit im Erwerbsleben stehen. Die meisten (nach Mikrozensus 1990 fast 80 Prozent) unterbrechen die Erwerbstätigkeit im Lauf der Jahre größtenteils wegen Geburt eines Kindes. **Gut drei Viertel** aller, die ein Kind geboren haben konnten zuletzt einen **Anspruch auf Wochengeld** wahrnehmen.

Die Daten aus der Kranken- und Arbeitslosenversicherung deuten darauf hin, daß die Karenz-Inanspruchnahme (erstes Jahr) zwischen 1989 und 1993 zugenommen hat. Zum einen ist die Zahl der Anspruchsberechtigten gestiegen; aber auch innerhalb dieser Gruppe zeigt sich eine leicht verstärkte Tendenz zur "Babypause": 1989 standen rd. 57.900 ASVG-versicherten Frauen, die Wochengeld bezogen hatten (auf Basis des Jahresdurchschnitts geschätzt) ca. 54.000 Karenzurlauberinnen gegenüber. 1993 bezogen rd. 72.000 Frauen Wochengeld und rund 70.000 nutzten das ersten Karenzjahr. Demnach hätte sich die Relation Karenzgeldbezieherinnen zu Wochengeldempfängerinnen von 93 auf 97 Prozent erhöht.

Der Prozentsatz jener, die nach dem ersten Jahr sofort wieder in das Berufsleben zurückkehren, dürfte sich ein wenig verringert haben: Nach einer Mikrozensus-Erhebung 1990 hatten (unselbständig erwerbstätige) Frauen in den achtziger Jahren zu etwa 20 Prozent spätestens nach 12 Monaten wieder eine Erwerbsarbeit aufgenommen[20] derzeit sollten es 15-20 Prozent sein. Der größte Teil der Karenzberechtigten nimmt auch noch das zweite Karenzjahr.

In den 80er Jahren Jahren waren knapp ein **Drittel der Frauen** insgesamt **nach zwei Jahren**, knapp die Hälfte nach etwa sechs Jahren **wieder beruflich aktiv**. Wieviele Frauen mit Kindern gänzlich aus dem Berufsleben ausscheiden, läßt sich anhand des Mikrozensus nicht feststellen. Von den zum Befragungszeitpunkt Berufstätigen war die Hälfte bereits nach zwei Jahren, 70 Prozent waren nach spätestens sechs Jahren wieder ins Erwerbsleben zurückgekehrt. Der Wiedereinstieg gestaltet sich freilich oft schwierig: Bei Frauen die relativ rasch in das Erwerbsleben zurückkehren wollen, stellen der Mangel an entsprechenden Kinderbetreuungspersonen bzw. -einrichtungen, das Fehlen passender Teilzeitmöglichkeiten oder eines hinsichtlich Arbeitsort und -zeit passenden Vollzeitarbeitsplatzes die wesentlichen Probleme dar; bei jenen die länger pausieren: die mögliche Entwertung von Kenntnissen, die Entwöhnung vom

[20] Von jenen, die zum Zeitpunkt der Befragung wieder erwerbstätig waren, hatten allerdings ein Drittel die Pause auf ein Jahr begrenzt.

Berufsleben und u.U. die vielfach negative Haltung gegenüber "älteren" über-40jährigen BewerberInnen seitens der Unternehmen.

Etwa ein Viertel aller Karenzgeldbezieherinnen (Sozialversicherungsdaten) ist schon vor Beginn der Karenz arbeitslos - das gilt überproportional für junge Frauen (19-24 Jahre) resp. für Arbeiterinnen. Andere kündigen nach Ablauf der Karenzfrist, weil sie länger als zwei Jahre pausieren wollen (oder aufgrund der Rahmenbedingungen - siehe oben - müssen); wieder andere beenden das letzte Dienstverhältnis, weil es keine Teilzeitchancen bietet. Fast die Hälfte der Frauen, die im Erwerbsleben bleiben wollen, müssen sich nach der Unterbrechung einen neuen Arbeitgeber suchen.

Anhaltspunkte zu typischen **Berufsverläufen** von Frauen geben Mikrozensusdaten und Erhebungen bei Teilzeitbeschäftigten: Jeweils etwa die Hälfte der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung unterbrechen, arbeitet danach (lt. Mikrozensus 1990) kürzer oder ähnlich viele Stunden wie zuvor. Ehemals Teilzeitbeschäftigte bleiben zu 70-75 Prozent bei ihrer früheren Arbeitszeitwahl - und häufig beim früheren Arbeitgeber. Frauen, die 35-40 Stunden pro Woche gearbeitete hatten, bleiben zu 60 Prozent bei diesem Zeitausmaß und ebenfalls überwiegend dem Arbeitgeber treu; rund ein Drittel reduzierte die Arbeitszeit. Arbeitszeitwechsel (meist Verkürzung) ist in etwa zwei Drittel der Fälle mit Arbeitgeberwechsel verbunden.

Nicht verwunderlich ist, daß nicht-verheiratete Frauen **nach der Unterbrechung** weit eher sofort wieder eine Ganztagsbeschäftigung aufnehmen als verheiratete. Die "typische" teilzeitbeschäftigte Mutter ist 31-45, verheiratet und arbeitet um die 20 Stunden pro Woche. Frauen über 35 Jahre steigen häufiger bald wieder voll ein als Jüngere. Einen Anhaltspunkt für die Bedeutung verringerter Arbeitszeit bei Müttern geben die relativen Teilzeitquoten: Frauen ohne Kind unter 15 sind nur zu 15 Prozent, solche mit einem resp. 2 Kindern unter 15 Jahren zu 30/34 Prozent teilzeitbeschäftigt.

Insgesamt (Mikrozensus) arbeiten vor der Unterbrechung 12, nachher fast 40 Prozent in regulärer Teilzeit (13-35 Stunden), davor 70 und danach etwa 50 Prozent in Vollzeit (35-40 Stunden). Es scheint heute also (neben des zunehmend selteneren Konzepts "lebenslanger" Teilzeitarbeit) vor allem zwei wesentliche Modelle zur Vereinbarung von Beruf und Familie zu geben: Die Variante 1 "Vollzeitarbeit - Karenz - Vollzeitarbeit" und die Variante 2 "Vollzeitarbeit - Karenz (plus ggf. 2-4 Jahre zusätzliche Pause) - anschließend Teilzeit"; wobei die Teilzeitphase von sehr unterschiedlicher Länge ist. Ein Teil der Frauen bleibt weiter bei dieser Arbeitsform, auch wenn die Kinder bereits über 15 sind.

**Ein erheblicher Teil** jener die Variante 2 wählen, **plant** allerdings, **wieder voll ins Arbeitsleben einzusteigen**. Können sie in der Teilzeitphase nicht im Beruf bzw. in der erlernten Beschäftigung tätig sein, hoffen sie größtenteils, mit dem Wiedereinstieg in Vollzeitarbeit in ihre ursprüngliche Qualifikation zurückkehren zu können. Am ehesten gelingt das Frauen, die während der Karenz bzw. während der Phase reduzierter Erwerbstätigkeit beim ursprünglichen Arbeitgeber oder zumindest im angestammten Bereich bleiben konnten.

Vergleicht man die **Berufsschicht** von Frauen **vor und nach der Unterbrechung** (Mikrozensus), so fällt auf, daß nur ca. die Hälfte der Facharbeiterinnen in dieser Berufskategorie blieben: Ein relativ großer Prozentsatz wechselt in die Kategorie "Angestellte in mittleren/niedrigen Qualifikationen", was häufig mit "Handel" gleichzusetzen sein dürfte. In eine ähnliche Richtung führen neuere Analysen zur Abstiegsgefährdung bei Einstieg in eine Teilzeitbeschäftigung (Finder, R. "Teilzeitarbeit ..): Etwa 20-30 Prozent betroffener Frauen dürfte die passendere Arbeitszeit mit Arbeit unter dem Ausbildungsniveau erkaufen. Abstiegsgefährdet sind v.a. Handelsschüle-rinnen und Frauen aus spezifischen Lehrberufen (etwa Friseurin). Das gilt v.a., wenn ungünstige Ausbildung und relativ schwache Berufsorientierung zusammentreffen. Frauen mit spezifischer Berufsschulausbildung (etwa Gesundheitswesen) oder höherem Abschluß und relativ kontinuierlicher Laufbahn scheinen in einer günstigeren Position.

Bei Frauen mit höheren Abschlüssen resultiert eine vergleichsweise niedrigere Bereitschaft Dequalifizierung hinzunehmen zum Teil in einem freiwilligen (interimistischen) Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt; andere Alternativen heißen Vollzeit oder etwa auch freiberufliche Arbeit. Frauen ohne Ausbildung und mit lückenhafter Karriere pendeln meist zwischen verschiedenen Tätigkeiten am untersten Ende der Hierarchie, nehmen mangels passender Teilzeitjobs eventuell Arbeiten als geringfügig Beschäftigte in Kauf - oder werden zu "Reservepotential".

Der Wunsch, frühe Phasen der Kinderbetreuung mit Teilzeit zu verbinden scheitert zum Teil also am qualitativen Mißverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage, ebenso aber - selbst im wenig qualifizierten Segment - am zu geringen Angebot an einschlägigen Stellen; der Nachfrageüberhang ist noch größer als im Arbeitsmarkt insgesamt. Für Frauen die Kinder zu betreuen haben, ist Arbeitsuche aufgrund von Problemen mit Arbeitszeiten und der örtlichen Lage freier Arbeitsplätze für Voll- wie Teilzeit besonders mühsam: Im gesamten Bundesgebiet galten 1993 25 Prozent der arbeitslosen Frauen aufgrund von Mobilitätseinschränkungen als **schwer vermittelbar**.

Mengenmäßig spiegelt sich die Problematik in den Arbeitslosenquoten bei Frauen im Wiedereinstiegsalter, aber auch in der Erwerbsquotenkurve nach Alter: Österreich weist bei internationalen Vergleichen sehr hohe Erwerbsquoten bei jungen Frauen auf. Danach kommt es zu einem markanteren Austritt aus dem Erwerbsleben als Folge der Familienverpflichtungen als in manchen anderen Industrieländern (Biffl, G., in "Der Ausstieg..."). Bereits ab der Gruppe der 25-34jährigen (in Schweden erst bei den 45-54jährigen) ist die Erwerbsquote rückläufig. Ursachen für Wiedereinstiegsprobleme werden u.a. in der mangelnden Berücksichtigung von Frauen bei internen Karriereleitern, aber auch in der geringeren betrieblichen Einbindung junger Mütter gesehen (etwa: vorübergehende Teilzeitmöglichkeit und allmählicher, von Weiterbildungsmaßnahmen begleiteter Wiedereinstieg in Vollzeitarbeit).

## 1.2 Finanzielle Konsequenzen von Karenz und Berufsunterbrechungen

Wohl tendenziell verbessert werden konnte die finanzielle Situation von Alleinerzieherinnen und Frauen, deren Partner keine bzw. nur geringe Einkommen einbringen: Der Anteil der Frauen mit "verringertem" (mittleren) oder "großem" Karenzgeld (§27 Abs. 3 resp. Abs. 2) hat seit 1989 deutlich zugenommen. Anzumerken ist, daß gut ein Drittel der Bezieherinnen eines großen KUG und ein Viertel der Bezieherinnen des verringerten KUG bereits vor Beginn des Leistungsbezugs kein aufrechtes Dienstverhältnis haben. Etwa ein Viertel der Karenzgeldbezieherinnen sind arbeitslos.

Die Zahl der Bezieherinnen von Sondernotstandshilfe in Anschluß an die Karenz stieg ab 1993 wieder deutlich an (und lag zuletzt klar über dem Wert von 1989); diese durchschnittlich etwa 31 Jahre alten Frauen können in der Regel nur mit Beträgen in der Größenordnung des kleinen KUG budgetieren. Vermutete Gründe für die relativ hohe Inanspruchnahme von Sondernotstandshilfe: Schlechte Wiedereinstiegschancen nach (zweijährigen) Berufspausen und steigende Arbeitslosigkeit, die nicht nur die Mütter selbst, sondern zum Teil auch deren Partner betrifft. Das spezielle Arbeitslosengeld nach Karenzurlaubsgeldbezug wird nur selten zugesprochen. Die Zahl der Frauen, die Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen, ist bislang gering (knapp 2 Prozent der Karenzgeldbezieherinnen). Ein etwas größerer Prozentsatz der Betroffenen dürfte während/nach der Karenz einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Ein finanziell relativ unproblematischer Wiedereinstieg gelingt primär Frauen, die zum ehemaligen Dienstgeber zurückkehren können. Jene die - häufig aufgrund spezifischer Arbeitszeitwünsche - zu einem Wechsel gezwungen waren, müssen eher mit Einkommensverlusten rechnen (ein Grund dafür liegt in der spezifischen Struktur von Unternehmen, die bereit sind solche Wiedereinsteigerinnen zu akzeptieren). Den Mikrozensusdaten ist nicht zu entnehmen, wieweit bei einem Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit eine über die Arbeitszeitreduktion hinausgehende finanzielle Einbuße (d.h. geringeres Entgelt pro Stunde) akzeptiert werden muß. Anhaltspunkte geben Daten zur Einkommenssituation von Teilzeitbeschäftigten: Ihre standardisierten Nettoeinkommen liegen zwar (aufgrund günstigerer Steuersätze im untersten Einkommensbereich) im Mittel leicht über jenen der Vollzeittätigen ihr Anteil an den Beziehern von Niedrigverdiensten (unter 12.000 Schilling - auch bei Umrechnung auf die kollektivvertraglich festgesetzte Arbeitszeit) ist allerdings überproportional hoch: Knapp 7 Prozent der männlichen und rund 13 Prozent der weiblichen Vollzeittätigen fallen in diese Kategorie - aber 20 Prozent der weiblichen Teilzeitbeschäftigten.

Insgesamt gesehen erklärt die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung wohl in einem beträchtlichen Ausmaß, warum der Einkommensnachteil der Frauen gegenüber Männern - aufgrund von verringerten Karrierechancen und eines geringeren Senioritätsbonus - mit zunehmendem Alter größer wird: Betrug etwa 1992 der Einkommensnachteil der Frauen unter den 20-24jährigen 18 Prozent, so war er bei den 45-49jährigen bereits auf 36 Prozent gestiegen.

Längere Unterbrechungen, Phasen geringfügiger Beschäftigung oder längerer Arbeitslosigkeit (bei Einkommen des Partners kein Anspruch auf Notstandshilfe und eigene Versicherung), lange Teilzeitphasen, wie die tendenziell ungünstige Einkommensentwicklung generell, wirken sich auch negativ auf die Pensionshöhe aus. 1992 waren 50 Prozent der neuzugegangenen Alters- und Invaliditätspensionen bei Frauen (Pensionsversicherung der Unselbständigen) nicht höher als 6.500 Schilling. Dieser Mittelwert betrug nur 45,7 Prozent der entsprechenden Männerpension.

## 2. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung - Wiedereinstieg

### 2.1 Zum Problem Kinderbetreuung

Die Einführung des **Elternkarenzurlaubs** hat bislang noch nicht viel an der familiären Arbeitsteilung geändert. 1994 waren 8 Promille der KarenzurlaubsgeldbezieherInnen Männer (den höchsten Anteil an Leistungsbeziehern hatte Wien, am seltensten nehmen Männer die Karenz in Westösterreich - Salzburg, Tirol, Vorarlberg - in Anspruch). Die Zahl kinderbetreuender Männer nimmt zwar stetig, aber nur sehr langsam zu. Wobei auffällt, daß unter ihnen der Anteil der Arbeitslosen bzw. der Anteil von Personen mit Teilzeit-Lösungen überproportional hoch ist: Zuletzt waren rund ein Viertel der weiblichen, aber gut die Hälfte der männlichen KarenzgeldbezieherInnen arbeitslos. Der Anteil von Personen die **Teilzeit-Karenz** wählen, ist bei Männern etwa 3-4mal so hoch wie bei Frauen. Offenkundig riskieren Männer jedenfalls weit seltener eine Unterbrechung ihres Erwerbslebens wegen Karenz; sie nehmen diese Möglichkeit am ehesten dann wahr, wenn die Berufslaufbahn ohnedies bereits (durch Arbeitslosigkeit) einen Bruch aufweist, oder eine Teilzeitmöglichkeit besteht.

Es läßt sich aber auch schlußfolgern, daß eine erhöhte Akzeptanz von zwischenzeitlicher Teilzeitarbeit anläßlich der Geburt eines Kindes seitens der Unternehmen (1) Betroffenen (Frauen wie Männern) die Wahrung der beruflichen Kontinuität wesentlich erleichtern kann und (2) zum Aufbrechen geschlechtsspezifischer Kinderbetreuungsmuster beitragen würde.

Aufschlußreich hinsichtlich des derzeitigen Stands der Dinge sind Daten zur **Arbeitsteilung** von Ehepartnern mit Kindern unter 15 Jahren (Mikrozensus 1992): Es zeigt sich, daß die (Nicht-)Berufstätigkeit der Frau auf die Mithilfe der Männer im Haushalt, bei der Kinderbetreuung oder der Pflege diesbezüglich "bedürftiger" Erwachsener, ohne Einfluß bleibt. Auch bei Wiedereinsteigerinnen bleibt die Kinderbetreuung am Vormittag etwa zu 20 Prozent den Frauen überlassen; Entlastung bringen hier primär Kindergarten, Schule bzw. Verwandte; der Partner kann in etwa 5 Prozent der Fälle (zeitweise) einspringen. Nachmittags werden Kinder bereits größtenteils (zu 45 Prozent) von den Müttern selbst betreut; Hilfe dabei kommt wiederum am ehesten von Verwandten. Nur 15 Prozent der Frauen können Betreuungsaufgaben am Nachmittag an Kindergarten oder Schule, noch etwas weniger an den Partner delegieren.

1993/94 war die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren bundesweit noch primär Müttersache (Wien bietet für 9,3 Prozent der unter-3jährigen institutionelle Betreuung, im Burgenland und Oberösterreich lag der Anteil um 1 Prozent, in den anderen Bundesländern um 0,5 Prozent). Bei der Versorgung von 3-6jährigen zeigt sich 1992/93 ein deutliches Ost-West-Gefälle: Das Burgenland weist (mit 86,6 Prozent) den höchsten Versorgungsgrad vor Niederösterreich (77,2 Prozent) und Wien (66,3 Prozent) auf, in Westösterreich und der Steiermark liegt die Quote zwischen 50 und 60 Prozent, in Kärnten noch darunter. Von den 6-10jährigen werden in ganz Österreich nur 12,4 Prozent in Tagesheimstätten betreut. Auch diesbezüglich sind die regionalen Unterschiede beträchtlich: In Wien ist immerhin noch ein Viertel der Kinder dieser Altersgruppe versorgt, Oberösterreich und Salzburg liegen etwa im Bundesdurchschnitt, in den restlichen Ländern liegt die Versorgungsquote unter 10 Prozent.

Diese Daten zeigen, daß das **Phasenkonzept** von "2 Jahre Karenz, anschließend Teilzeit und allmählich wieder Vollzeit" (ganz zu schweigen vom mittlerweile möglichen Konzept "Teilzeit ab Beginn der Karenz bis zum 4. Lebensjahr des Kindes, dann wieder Vollzeittätigkeit") speziell in den westlichen aber auch südlichen Bundesländern derzeit, ohne großfamiliäre Unterstützung, mangels Betreuungsangebot für unter-4jährige nur in sehr geringen Grenzen praktikabel ist. In der Steiermark oder in Kärnten gäbe es auch für 4-5jährige nur zur Hälfte Unterbringungsmöglichkeiten. Erst für 5-6jährige ist das Angebot soweit ausgebaut, daß in allen Bundesländern zumindest drei Viertel der Kinder betreut werden könnten.

Das **Regionalgefälle** mag zum Teil auch familiäre Präferenzen und Situationen in den einzelnen Bundesländern widerspiegeln. Fest steht, daß der Zuwachs im Angebot an entsprechenden Institutionen trotz anhaltend niedriger Geburtenzahlen nicht mit der wachsenden Nachfrage Schritt gehalten hat. Das impliziert, daß für einen erheblichen Teil junger Mütter bis zum 5. Lebensjahr des (jüngeren) Kindes - ohne Verwandtschaftshilfe - selbst eine Teilzeitarbeit kaum mit Betreuungspflichten vereinbar wäre. Und angesichts des sehr begrenzten Angebots an Nachmittagsbetreuung für Kinder im Volksschulalter könnten cet. par. auch deren Mütter Teilzeitarbeit nur zu spezifischen Zeiten bzw. Vollzeitarbeiten nur sehr begrenzt annehmen.

Ein wesentliches Problem stellen diesbezüglich weiterhin auch die **Öffnungszeiten** der verfügbaren Institutionen dar, etwa: Starke Diskrepanz zwischen Mindesturlaub Berufstätiger und Kindergartenferien, minimales Angebot für Samstag oder Sonntag, Betriebszeiten die deutlich unter der Normalarbeitszeit Berufstätiger liegen, Beginn- und Schließzeiten, die selbst mit klassischen Teilzeitjobs zum Teil schwer vereinbar sind, usw. (siehe dazu etwa "Frauenbericht ..")

Die **Kinderbetreuungsbeihilfe** (die Dauer der Gewährung wurde ab April 1992 auf ein halbes Jahr gekürzt, die Leistungen sind seither gestaffelt) ist diesbezüglich zweifellos eine sinnhafte, allerdings nur als Übergangslösung zu betrachtende Maßnahme: Nach starkem Anstieg der Inanspruchnahme hat sie sich allmählich

bei etwas über zweieinhalbtausend im Jahresdurchschnitt stabilisiert. 1992 wurden (inklusive Verlängerungen) 5750, im Jahr danach 6800 Anträge bewilligt.

## 2.2 Familie und Wiedereinstiegshilfen

Wie gezeigt wurde, dürfte die **Wiedereinbindung** von jungen Müttern in das Berufsleben zumindest in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes primär durch das Problem geprägt sein, die seitens der Unternehmen angebotenen Arbeitszeiten (Länge, Lage), die möglichen Arbeitswege und das Betreuungsangebot zu koordinieren. Diese Faktoren dominieren in vielen Fällen die Wahl der Tätigkeit beim Wiedereinstieg und zweifellos den künftigen Berufsverlauf. Berufliche Kontinuität kann einsichtigerweise dort am ehesten gewahrt werden, wo mit dem früheren Dienstgeber ein Arrangement getroffen wird.

Größere Unternehmen tendieren etwas eher dazu, Mitarbeiterinnen (bei nicht allzu langer "Pause") einen gleitenden Wiedereinstieg offenzuhalten. Das gilt speziell für qualifizierte Frauen, in die bereits soviel "investiert" wurde, daß man sie gerne halten möchte. Frauen, die ihren früheren Arbeitsplatz verloren haben bzw. aufgeben mußten, finden dagegen (u.a. Mikrozensus 1990) etwas eher Aufnahme bei sehr kleinen Unternehmen - die generell offener für WiedereinsteigerInnen sind.

"Qualifikationsverlust" sollte bei kürzeren Arbeitspausen noch nicht das zentrale Hemmnis sein. Unterbrechungen von mehr als zwei, drei Jahren - in Kombination mit den spezifischen "Ansprüchen" und dem unterstellten geringeren Engagement von Müttern jüngerer Kinder - dürften dagegen in manchen Berufsbereichen jedenfalls als schwer akzeptabel gelten (speziell in Zeiten eines Überangebots an Arbeitskräften). Dazu kommt, daß diese Frauen nach längeren Pausen vielfach schon das Alterslimit (35) erreicht haben, ab dem Einstiegschancen auf qualifizierter Ebene generell geringer werden. Nur in einigen Bereichen - etwa Sekretariat, Verkauf - werden manchmal ganz spezifisch "Wiedereinsteigerinnen" für Teilzeitarbeit gesucht.

Nur aus allen diesen Faktoren (und eventuell mit einem gewissen Informationsdefizit) scheint es teilweise erklärbar, daß die mit dem Gleichbehandlungspaket geschaffenen Leistungen **"Wiedereinstiegshilfe"** und **"Ausbildungs-Arbeitslosengeld"** (bislang) nur in geringem Maß in Anspruch genommen werden: Mit der Wiedereinstiegshilfe wird - im Fall einer Wiedereinstellung nach dem Karenzurlaub in Betrieben bis zu 50 ArbeitnehmerInnen - für die ersten drei Monate ein Teil des Lohns von der Arbeitsmarktverwaltung abgegolten. Der Zuschuß beträgt je nach Betriebsgröße 66 resp. 40 Prozent des Bruttolohns. 1992 wurden nur 200, 1993 knapp 1300 Beihilfen gewährt (im Osten deutlich häufiger als in Westösterreich). Das Ausbildungs-Arbeitslosengeld wurde 1993 im Durchschnitt von nur 2 Frauen bezogen.

# IV. ZUSAMMENFASSUNG ZUR SITUATION MITTE DER 90ER JAHRE - PERSPEKTIVEN

## 1. Identifizierbare Fortschritte hinsichtlich Gleichbehandlung

- Frauen stellen in Österreich, wie in anderen Industrieländern, einen **erheblichen Teil des Arbeitskräfteangebots** (1970: 37,5%, 1994: ca. 43%). Hinsichtlich Ausmaß und Art der Integration wie auch hinsichtlich der Ausbildungsstrukturen gibt es allerdings erhebliche Unterschiede.

- Nach einem OECD-Index für **formale Ausbildungsunterschiede** nach Geschlecht (25-64jährige, 1991) müßten 20 Prozent der österreichischen Frauen einen höheren Ausbildungsstand aufweisen, um mit den Männern gleichzuziehen; der Wert ist erheblich schlechter als jener für andere Industrieländer, im OECD-Durchschnitt beträgt der Unterschied nur 9,2 Prozent. Hier spiegelt sich das späte Einsetzen des Aufholprozesses, resp. der noch hohe Anteil von Frauen ohne (über die Pflichtschule hinausgehende) Ausbildung bei älteren Jahrgängen. Die heute 25-35jährigen sind den gleichaltrigen Männern - bei etwas stärkerer Polarisierung - in puncto formalem Ausbildungsniveau weitgehend ebenbürtig.

  Inhaltlich ist allerdings auch die **Bildungsstruktur** jüngerer Frauen zum Teil noch ungünstiger (konkret: schlechter vermarktbar) als jene der Männer. Beispiel: Die Konzentration weiblicher Lehrlinge in wenigen Bereichen ist zwar in den 70er Jahren etwas zurückgegangen, der Prozeß kam allerdings mit dem Einbruch des Arbeitsmarktes in den 80er Jahren zum Stillstand. An der Reihung der Top 3 der weiblichen Lehrberufe (Einzelhandelskauffrau vor Friseurin und Bürokauffrau) hat sich seit 1985 nichts geändert. Soweit überhaupt, sind Frauen am ehesten in "problematische" Männerbereiche (etwa Bäcker) eingedrungen.

- Bei ebenbürtiger Qualifikation wesentlich ist die (gleiche) Chance auf einen günstigen **Berufseinstieg** (-umstieg). Seit 1985 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz diskriminierende Stellenausschreibungen, seit 1993 gibt es diesbezüglich (für professionelle Arbeitsvermittler) auch Sanktionen. Damit haben formal neutral formulierte Stellenangebote zwar zugenommen, im Zeitraum 1993/94 jedoch nur auf Kosten der für Frauen bestimmten offenen Stellen. Implizit (bei Privatinseraten auch explizit) richten sich vor allem qualitativ bessere Angebote weiterhin deutlich stärker an Männer (und umgekehrt). Die Liste der Berufe in männlich formulierten Inseraten ist wesentlich länger. Frauen werden bei gleicher Ausbildung tendenziell (noch) in niedrigeren bzw. weniger aufstiegsträchtigen Positionen eingesetzt.

- Alle diese Faktoren tragen mit zu einer sich verringernden **Erwerbsbeteiligung im Lebenszyklus** bei (schwächere Berufsorientierung, aber auch Einstellung der Unternehmen gegenüber Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Karenz

bzw. Wünschen nach Arbeitszeitreduktion): Während die Erwerbsquote bei jungen Frauen (20-24) im internationalen Vergleich sehr hoch ist, sinkt sie bereits ab der Gruppe der 25-34jährigen sukzessive und bei den über 50jährigen rapide ab.

Ein häufiges auslösendes Moment für die Auflösung von Dienstverhältnissen (arbeitgeber- wie arbeitnehmerinnenseitig) und der zentrale Grund für Arbeitsunterbrechungen ist bei Frauen die Geburt eines Kindes. Nur etwa die Hälfte der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aus diesem Grund unterbrechen, können an den früheren Arbeitsplatz zurückkehren. Am ehesten gelingt dies, wenn die früheren Arbeitszeiten (ob Voll- oder Teilzeit) akzeptiert werden. **Frauen, die in Anschluß an die Karenz eine Arbeitszeitreduktion anpeilen, sind überproportional oft zu einem Dienstgeberwechsel gezwungen.** Daten zur Nutzung von Teilzeit-Karenz bzw. Wiedereinstiegsförderung legen nahe, daß diese Maßnahmen erst allmählich greifen.

Der Anteil an **Männern, die eine Karenz konsumieren,** ist zwischen 1990 und 1994 immerhin erkennbar gestiegen (von 83 auf 452 im ersten Karenzjahr), aber trotzdem noch minimal. Symptomatisch ist, daß Männer weit weniger die Unterbrechung einer intakten Berufslaufbahn in Kauf nehmen als Frauen; der Anteil jener, die während der Karenz arbeitslos sind oder (positiv) eine Teilzeitlösung arrangieren können, ist bei Männern vergleichsweise deutlich höher.

- Der **Wiedereinstieg** nach der Karenz resp. nach einer Arbeitspause scheint in den letzten Jahren - arbeitsmarktbedingt - eher schwieriger geworden zu sein: Der Kompromiß Familie/Beruf muß speziell bei Arbeitgeberwechsel zum Teil mit Dequalifizierung, Karriererückschlag oder auch finanziellen Einbußen bezahlt werden. Qualifizierte Frauen mit günstigem finanziellen Umfeld ziehen solchen Lösungen zum Teil einen längeren freiwilligen Rückzug vor. Unqualifizierte werden zum Teil in Arbeitslosigkeit, in geringfügige Beschäftigungen oder ganz aus dem Arbeitsmarkt gedrängt.

  Indikatoren dafür sind der schon erwähnte **Rückgang der Erwerbsquote** im Lebenszyklus, aber auch die **altersspezifischen Arbeitslosenquoten** bei Frauen (zweithöchste Arbeitslosenrate bei 25-34jährigen). Nach Schätzungen ist rund ein Drittel der Frauen nach der Karenz arbeitslos; nicht zuletzt ihre mangelnde zeitlich-geographische Mobilität macht junge Mütter vielfach zu Schwervermittelbaren.

- Wesentliche Punkte in diesem Zusammenhang sind das Angebot an **Teilzeitarbeit** (v.a. beim bisherigen Dienstgeber) wie die Versorgungsmöglichkeiten für Kleinkinder. Daten zur Beschäftigungsentwicklung bei Frauen zeigen, daß die Beschäftigungszuwächse bei Frauen in den letzten 25 Jahren in Zeiten der Prosperität (v.a. Anfang der 70er Jahre) primär dem Vollzeitsegment, ab 1985 dagegen vor

allem dem regulären Teilzeitsegment und auch geringfügiger Beschäftigung zuzurechnen waren.
Hier ist als Fortschritt anzumerken, daß der **Rechtsstellung der Teilzeitarbeitenden** aber auch jener der ("hauptberuflich") geringfügig Beschäftigten - über die es erst seit jüngstem Daten gibt - zunehmend mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. An der Zunahme regulärer Teilzeitarbeit positiv zu bewerten ist, daß sie für viele junge Mütter eine ideale Zwischenlösung darstellt; tatsächlich können diesbezügliche Wünsche quantitativ bislang nicht abgedeckt werden. Problematisch scheint die beträchtliche **qualitative Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage**.

Das von zunehmend mehr Frauen angestrebte Phasenmodell "Vollzeit - Karenz - Teilzeit - Vollzeit" erfüllt nur dann seinen Zweck, wenn in der Phase der Arbeitszeitreduktion die laufende Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz sichergestellt ist, sodaß der Wiedereinstieg in Vollzeitarbeit möglichst reibungslos vonstatten geht. Das erfordert allerdings eine Einbindung von Teilzeitarbeit in interne betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen und Karriereleitern. Das Konzept der Teilzeitkarenz könnte auf mittlere Sicht zur verstärkten Akzeptanz solcher Lösungen führen.

- Die zweite Seite der Problematik ist die **Versorgung mit Kinderbetreuungsstätten**. Neben quantitativen Limits (v.a. bei Kindern bis zu fünf Jahren wie bei Nachmittagsbetreuung für Volksschulkinder) erschwert vor allem die zeitliche Struktur des vorhandenen Angebots (Öffnungszeiten usw.) nach wie vor die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Mit ein Grund für die ungünstige Beschäftigungsstruktur der Frauen ist im **relativ geringen Anteil des Dienstleistunsgssegments** in der österreichischen Wirtschaft zu sehen, aber auch in dessen Qualität: Die "anspruchsvolleren" Dienstleistungssegmente wie Pflege, Lehre, Forschung & Entwicklung, Management (Bereiche mit anhaltendem Wachstumspotential) sind vergleichsweise schwach entwickelt. Gerade deshalb wäre hier, wie in Segmenten starken technologischen Wandels, eine Herausforderung an die Gleichbehandlungspolitik zu sehen: Wo (z.T. von der Beschreibung her) neue Arbeitsplätze geschaffen werden, sollte es leichter möglich sein, Frauen von vornherein ihre Position zu sichern.

  Derzeit sind Frauen im (schrumpfenden) Produktionsbereich weiterhin primär in wenig qualifizierten Niedriglohnsegmenten präsent. Auch im Dienstleistungssektor konzentriert sich Frauenarbeit in eher schlecht bezahlten und/oder unbedankten Tätigkeiten. Die Bedeutung des Handels für die Frauenbeschäftigung ist konstant hoch, jene des Gesundheitswesens nahm seit 1985 weiter zu; ein konstant hoher Teil der Frauen ist auch im Unterrichtswesen und im Gastgewerbe aktiv. Einrichtungen der Gebietskörperschaften,

Interessenvertretungen, sind zwar auch für Frauen wichtige Arbeitgeber - aber doch nicht im selben Ausmaß wie für Männer.

Der **Frauenanteil in Berufen mit leitenden Aufgaben und Fachqualifikationen** ist deutlich geringer, jener in Berufen mit eher untergeordneten Funktionen höher als die Männerquote. Obwohl das Berufsspektrum der Frauen breiter geworden ist und die Branchen-Segregation etwas geringer, hat sich die Lage in den letzten zehn Jahren nur wenig, resp. sehr langsam geändert.

Immerhin hat sich die Positionierung der Frauen im Segment Arbeiterinnen geringfügig verbessert (der Anteil der "Angelernten" ist 1990-1993 etwas zurückgegangen). Im Segment der Angestellten hat die Zahl der Frauen in Führungstätigkeiten in der ersten Hälfte der 90er Jahre von extrem niedrigen Niveau aus erkennbar zugenommen (von 0,8 auf 1,3 Prozent). Aber nach wie vor hat jeder fünfte Mann, aber nur jede zwanzigste Frau eine hochqualifizierte oder führende Angestelltenposition inne. Ein wesentlicher Grund dafür ist zweifellos die schlechtere Einbindung von Frauen in betriebliche Ausbildung und Karriereleitern in internen Arbeitsmärkten: es gelingt ihnen zwar allmählich, in größeren Zahlen mittlere Hierarchieebenen zu erreichen - höher kommen sie selten. Hier ist anzumerken, daß Änderungen in Gesamtdaten (Frauen aller Altersgruppen) auch erst allmählich durchschlagen. Es besteht aber gewisse Hoffnung auf eine leichte Besserung der Situation bei der jetzt nachfolgenden Generation.

- Nach Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger entwickelten sich die **mittleren Verdienste** beider Geschlechter zwischen 1989 und 1994 - bei leichten Vorteilen für die Frauen - weitgehend parallel. Die mittleren beitragspflichtigen Bruttoeinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen erreichten - ohne Teilzeitbeschäftigte - 79 Prozent der Männereinkommen. Ein Grund für die leichte Annäherung ist in der verstärkten Anhebung von **Niedrigsteinkommen** zu sehen (kommt Frauen etwas stärker zugute). Der zweite Grund ist statistischer Art: Da der Hauptverband Einkommen nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage erfaßt, kommen Polarisierungstendenzen in diesen Daten nur begrenzt zum Ausdruck.

  Tatsächlich konnten nur Beamtinnen - im Geschlechtervergleich auch relativ günstige Qualifikationsstruktur - ihre Bezüge überdurchschnittlich (ohne Teilzeitkräfte auf 90 Prozent der Männereinkommen) verbessern. Der Aufholprozeß bei Angestellten verlief wesentlich gedämpfter (Resultat: 69 Prozent der Männereinkommen); für Arbeiterinnen gab es keinen höheren Lohnzuwachs als für Arbeiter (sie erzielen weiterhin 72 Prozent der Männereinkommen). Beim Nettoverdienstvergleich Unselbständiger lt. Mikrozensus beträgt das Verdienst-Minus der Frauen insgesamt etwa 20 Prozent, bei jenen in der Privatwirtschaft aber 30 Prozent.

Im internationalen Vergleich weist Österreich eine besonders hohe **Lohndisparität** zwischen den Branchen auf. Frauen finden sich überproportional in Niedriglohnbranchen. Trotz allgemein gehaltener Aufrufe und Bekenntnisse gingen auch die Lohnverhandlungen in den letzten Jahren kaum explizit von der Zielsetzung der Verringerung geschlechtsspezifischer Verdienstdisparitäten aus.

Ein erheblicher Teil der Unterschiede ist also auf die geschlechtsspezifische Verteilung auf Wirtschaftsklassen wie mit den schlechteren Karrierechancen zu erklären, aber auch damit, daß Frauen aufgrund der Branchenverteilung wie aufgrund der üblichen Berufsunterbrechungen bzw. der ungünstigen Wiedereinstiegschancen weit seltener in den Genuß von **Senioritätslöhnen** kommen: Die Einkommensunterschiede zwischen älteren und jüngeren Frauen sind (auch innerhalb von Qualifikationsgruppen) bei weitem nicht so groß wie bei Männern. All das spielt mit, daß Männer und Frauen v.a. in den äußeren Bereichen der Verdienstverteilung weiterhin sehr ungleich vertreten sind: Zwei von drei Niedrigverdienern sind weiblich, aber nur jeder sechste Spitzenverdienst ging an eine Frau.

Anzumerken ist, daß Frauen aufgrund ihrer schlechteren Ausgangsposition auch im Fall von **Arbeitslosigkeit oder Krankheit** unterdurchschnittlich (eigen)versorgt sind. Symptomatisch ist, daß um gut 50 Prozent mehr Frauen als Männer neben einer versicherten Erwerbstätigkeit "geringfügig" arbeiten - und gut fünfmal so viele Frauen neben Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bzw. dreimal so viele Frauen neben Leistungen aus der Krankenversicherung ein Einkommen aus (gemeldeter) geringfügiger Beschäftigung beziehen (müssen).

- Relativ schlechtere Entlohnung im Karriereverlauf, Berufspausen und/oder Phasen geringfügiger Beschäftigung wie leistungsfreie Arbeitslosigkeitsphasen tragen dazu bei, daß die **Pensionen** von Frauen auch inklusive Zusatzleistungen deutlich unter jenen der Männer liegen - obwohl der Anteil jener, die bis zum Normalpensionsalter aktiv bleibt, größer ist und das faktische Pensionsalter über die Jahre nur einige Monate (maximal ein Jahr) niedriger liegt: 1972 kamen neu in die Alterspension für Unselbständige eintretende Frauen mit wie ohne Zulagen auf 54 Prozent der entsprechenden Männerpensionen, 1982 auf 56 Prozent; 1992 hielt die Relation wieder etwa am Stand von 1972.

  Die Entwicklung in den 80er Jahren ist u.a. von Änderungen im Bereich des Pensionsrechts geprägt: So hat etwa die außerordentliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage Ende der 70er Jahre primär zur Erhöhung der Pension männlicher Angestellter geführt; die Beseitigung des Grundbetrags für Alterspensionen 1981, die Abschaffung des Sockelbetrags 1985,

Verlängerungen des Bemessungszeitraums waren etwa Maßnahmen, die vor allem Frauen trafen. Die möglichen Effekte von Änderungen der Rechtsgrundlage Anfang der 90er Jahre sind aus den verfügbaren Statistiken noch nicht abzulesen.

Jedenfalls zu erwarten ist, daß sich die zuletzt ungünstige Arbeitsmarktlage auswirken wird: Frauen werden derzeit noch jünger als Männer vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt gedrängt; **Altersarbeitslosigkeit beginnt bei ihnen schon ab 50**.

Die ungünstige (eigene) **Altersversorgung** von Frauen ist in erster Linie von deren Berufsverläufen bzw. Lohnniveaus geprägt; diesbezügliche Verbesserungen werden sich erst auf lange Sicht auswirken. Bei Änderungen im Pensionsrecht wäre stärker zu berücksichtigen, daß nicht nur "frauenspezifische" Maßnahmen (wie Art und Ausmaß der Berücksichtigung von Kinderjahren) sondern auch "allgemeine" Maßnahmen geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich wirken können. Beispiel: Erhöhung der für die Anspruchsvoraussetzung auf vorzeitige Alterspension notwendigen Versicherungsjahre.

- Die Analysen zeigen, daß Gesetze zur Gleichbehandlung wie einzelne Maßnahmen im Bereich Karenz nur die (wenn auch unumgängliche) Grundlage zu einer Verbesserung darstellen können. Relativ positive Effekte können bereits kurzfristig erzielt werden, wenn Maßnahmen ganz konkret in benachteiligten - überwiegend Frauen zugeteilten - Segmenten gesetzt werden (etwa Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Anhebung von Niedriglöhnen, usw.). Vor allem wichtig wäre darüber hinaus freilich, neben dem Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Erwerbsarbeitsaufteilungen und der Unterstützung kontinuierlicher Berufsverläufe von Frauen, auch **die Beachtung von Benachteiligungen im Zusammenhang mit Kollektivvertragsverhandlungen oder auf betrieblicher Ebene.**

- Anzumerken ist, daß die Beurteilung von (Nicht-)Fortschritten hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen zum Teil durch eine **für diesen Zweck unzulängliche Datenlage** erschwert wird: Auch regelmäßig erhobene Daten (etwa Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung, Administrativstatistiken) liegen vielfach nicht in entsprechender Aufbereitung vor; so wäre es zur Beurteilung von Entwicklungen etwa wichtig, manche Frauendaten routinemäßig nach Altersgruppen und innerhalb dieser wiederum nach anderen entscheidenden Faktoren (Bildungsstand, Alter des jüngsten Kindes usw.) auszuwerten.

  Zu manchen Spezialfragen (etwa Positionierung von Frauen bei Berufseintritt, Auswirkungen von Karenzurlaub und darüber hinausgehenden Berufsunterbrechungen, Karrieremuster etc.) existieren nur Daten aus einmal gelaufenen ÖSTAT-Sonderprogrammen resp. fallweise Auswertungen/Erhebungen im Rahmen von Studien; **es mangelt somit an Daten zur Entwicklung** der Situation

von Frauen. Andere wesentliche Fakten - etwa zur tatsächlichen Geschlechtsneutralität von Stelleninseraten - lassen sich nur anhand von Mini-Stichproben abschätzen; hier wären regelmäßige repräsentative Auswertungen wünschenswert.

Die Verfügbarkeit von besseren Indikatoren zur Gleichbehandlung würde die Abschätzung von Fortschritten wie die Analyse von Schwachstellen wesentlich erleichtern. Eine als Diskussionsgrundlage zu verstehende Auflistung sinnvoller "Indikatoren" ist im Annex dieses Beitrags zu finden.

## 2. Perspektiven

In den letzten Jahren gab es auf europäischer wie nationaler gesetzlicher Ebene relativ viele und möglicherweise weitreichende Änderungen in Richtung Gleichbehandlung: Änderungen grundsätzlicher Art, in Hinblick auf gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit oder (zum Teil davon abgeleitet) konkrete Gesetzesänderungen für spezifische, primär Frauen betreffende Bereiche, wie etwa Teilzeitarbeit. Nicht zuletzt auf EuGh-Ebene sind (auf nationaler Ebene z.T. viel schwieriger zu erreichende) mehrfach wesentliche Entscheidungen zur Verhinderung (un)mittelbarer Diskriminierung gefallen. Das zunehmende Bewußtsein für das Thema Gleichbehandlung auf europäischer Ebene sollte die Weiterführung entsprechender Maßnahmen auf nationaler Ebene erleichtern.

Wesentlich wäre es in einem nächsten Schritt (wie auch auf EU-Ebene vorgeschlagen) die Sozialpartner verstärkt einzubinden. Einzelne Aspekte der Ungleichbehandlung - wie etwa Lohngestaltung, Umgang mit Teilzeitarbeit bzw. sonstigen arbeitszeitlichen Sonderformen - wären stärker als bisher in Kollektivverträgen oder auch in Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen. Tatsächlich gäbe es die Möglichkeit, im Verhandlungsweg mittles Kollektivvertragsbestimmungen z.B. EU-Richtlinien und EuGh-Judikatur schneller als der Gesetzgeber auf nationaler Ebene umzusetzen. Auch auf betrieblicher Ebene gibt es hinsichtlich Frauenförderung (trotz Initiativen öffentlicher Stellen) zweifellos noch erheblichen Handlungsbedarf.

Analysen zeigen, daß Gleichbehandlungspolitik stärker auch dort einfließen muß, wo es vordergründig nicht um Frauenprobleme geht: Zum Beispiel in Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung, bei allgemeiner Lohnpolitik, der Gestaltung von Lohnzuschlägen, bei einer möglichen Neugestaltung des Senioritätsprinzips und - nicht zuletzt - in Reformen des Sozialsystems. Gerade die Berücksichtigung von Frauenaspekten bei konkreten Änderungen in diesen Bereichen wirkt sich u.U. rascher meßbar aus, als prinzipielle Regelungen zur Gleichbehandlung.

Indikatoren zur Entwicklung der Situation österreichischer Frauen in den letzten Jahren zeigen im Durchschnitt - wenn überhaupt - nur minimale Verbesserungen. Anderes ist auch nicht zu erwarten: Einzelne Maßnahmen (etwa günstigere Rechtsstellung für Teilzeitbeschäftigte) schlagen sich nicht in Statistiken nieder. Ein Teil der Richtlinien (etwa zur Förderung der Durchsetzung der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit) bedarf zahlreicher Einzelmaßnahmen, bis Fortschritte erkennbar sind. Bevor Initiativen zum Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Aufteilung der Erwerbsarbeit (wie geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, aber auch andere auf die Änderung von Unternehmensverhalten abzielende Maßnahmen) meßbare Wirkung erzielen, ist wohl noch ein gewisser Lernprozeß nötig. Das gilt ähnlich für die Neuverteilung von familiären Aufgaben (etwa Stichwort Väterkarenz), wo sich immerhin eine gewisse Bewegung abzeichnet.

Verlangsamt werden Fortschritte in Gleichbehandlungspolitik zweifellos durch die schwache Konjunktur und die aktuelle Arbeitsmarktlage: Je mehr freie Arbeitskräfte verfügbar sind, desto schwieriger ist Gleichbehandlung bei Bewerbungen durchzusetzen, desto geringer ist auch die Bereitschaft seitens der Unternehmen, im Zusammenhang mit Karenz oder Wiedereinstieg über Teilzeit Kompromißlösungen zu finden und Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen. Die Kombination aus schwachem Wachstum und Wettbewerbsverschärfung trägt derzeit zur weiteren Polarisierung von Löhnen nach Qualifikationen bzw. nach Positionen im Arbeitsleben bei - und wirkt sich damit nicht zuletzt auf Frauenlöhne aus. Vor allem hohe "Altersarbeitslosigkeit" in relativ jungen Jahren bedeutet, daß speziell Frauen noch früher und zu noch ungünstigeren Konditionen in die Pension gedrängt werden usw.. Die Beispiele könnten beliebig fortgesetzt werden.

Der Erfolg von Frauenpolitik in den nächsten Jahren wird also auch davon abhängen, wieweit und in welcher Art beschäftigungspolitische respektive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gesetzt werden. Je weniger Mittel für solche Zwecke verfügbar sind, umso wichtiger ist es, auch in diesem Bereich mögliche geschlechtsspezifische Struktureffekte im Auge zu behalten.

Mindestens ebenso sehr gilt dies für Maßnahmen im Zusammenhang mit dem derzeit diskutierten "Sparpaket" zur Entlastung der öffentlichen Haushalte. Hier wird, auch abseits von spezifischen Frauenfragen, bei allen Vorschlägen zu prüfen sein, wieweit sie nicht überproportional zu Lasten von Frauen gehen. Sei es in dem Sinn, daß etwa Leistungseinschränkungen stark überproportinal Frauen träfen oder - langfristig problematischer - daß Maßnahmen gesetzt würden, die faktisch wiederum zur Verfestigung hergebrachter Arbeitsteilungen außerhalb wie innerhalb des Erwerbslebens führen würden.

## ÜBERSICHT: INDIKATOREN ZUR GLEICHBEHANDLUNG - DISKUSSIONSGRUNDLAGE

| Variablen | nach den Kriterien | | Quelle (u.a.) |
|---|---|---|---|
| **Erwerbsquote Basis mit /ohne Karenz** | Altersgruppen | Bildungsstand | Arbeitskräfterhebung/ Mikrozensus |
| | | Familienstand | |
| | | Alter jüngstes Kind | |
| | | Regionen | |
| Vollzeitquote (m/f) | Altersgruppen | Bildungsstand | |
| | | Familienstand | |
| | | Alter jüngstes Kind | |
| | | Regionen | |
| Teilzeitquote (m/f) | Altersgruppen | Bildungsstand | |
| | | Familienstand | |
| | | Alter jüngstes Kind | |
| | | Regionen | |
| Karenzinanspruchnahme/ Quote (m/f) | Altersgruppen | Bildungsstand | Verwaltungsstatistik. ÖSTAT |
| | | Familienstand | |
| | | Alter jüngstes Kind | |
| | | Regionen | |
| **Erwerbstätige (m/f)** Labour Force -/Untehalts-konzept | | | Arbeitskräfteerhebung |
| | | Familienstand | |
| | | Alter jüngstes Kind | |
| | | Regionen | |
| **Prekäre Arbeitsberh. m/f Befristung, Werkv. etc., Verdienstunsicherheit, m/f** | Altersgruppen | Bildungsstand | Mikrozensus, z.T. Steuerstatistik, HV |
| **Arbeitsmarktsegmentation - Entw. "Selbständige" m/f** | Altersgruppen | Bildungsstand | Mikrozensus, z.T. Steuerstatistik, HV |
| **Arbeitslosenquote 1)** | Altersgruppen | Bildungsstand | AMS |
| | | Regionen | |
| Betroffenheit | Altersgruppen | Bildungsstand | AMS |
| | | Regionen | |
| Verweildauer | Altersgruppen | Bildungsstand | AMS |
| **"Entmutigte" Arbeitssuchende m/f** | Altersgruppen | Bildungsstand | Mikrozensus |
| **Arbeitslosen-/ Sozialhilfenbezug (m/f)** | Altersgruppen | Familienstand | AMS, Europanel (ÖSTAT - IFS) |
| **Teilzeitquote 1)** | | | ÖSTAT |
| **Karenzquote 1)** | | | AMS |
| **geringf. Besch. (m/f)** | hauptsächl / ne-ben Sozialleistg. | | HV |
| **Formale Qualifikationsstruktur** | Altersgruppen | Regionen | ÖSTAT |
| **Inhaltliche Qualifikationsstruktur** | (Absolventen) | für BMS, BHS, Univ. | ÖSTAT |
| **berufl. Weiterbildung privat (Vollzeit-/Teilzeitkr.)** | Unternehmen / Eigeninitiative | Qualifikation / Alter? | Arbeitskräfteerhebung Mikrozensus |
| berufl. Weiterbildung AMS | Varianten | Altersgruppen? | AMS |
| **Lehrstellenmarkt Mann, Frau, neutral** | Branchen | | AMS, AK, BWK |
| Lehrstellenkonzentration | Branchen | | |
| **Stellenmarkt Mann, Frau, neutral** | Qualifikations-gruppen, Alter? | AMS, Professionell privat | AMS, Inseratenausw. |
| **Berufsunterbrechungen Mann, Frau** | Gründe/Art | Länge | ÖSTAT Mikrozensus, HV |
| **Inanspruchnahme Karenz (m/f)** | Altersgruppen | Art, Länge, Arbeitsl od. Besch? | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Wiedereinstieg** nach dem Karenzurlaub - Berufs-, Bildungskarrieren | Länge KUG - 1 Monat, 2 und 6 Monate danach | alter DG, neuer DG, arbeitslos | AMS, ÖSTAT Sonderprogramme |
| **Wiedereinstieg** nach dem Karenzurlaub | Stabilität Karrieren 5 Jahre nach Karenz | nach KUG: alter DG, neuer DG, arbeitslos, nicht berufstätig | AMS (Studien) Europanel (ÖSTAT - IFS) |
| | Arbeitszeiten unmittelbar, bzw. 5 Jahre danach | alter DG, neuer DG | |
| Status bei Wiedereinstieg nach längerer Pause | Länge / Art der Pause | Altersgruppen Qualifikation | |
| | Länge / Art der Pause | Berufsschicht | |
| Erwerbsmuster VZ-Pause- Tz - Vz usw. ? | 10 Jahre nach letzter Karenz | Qualifikation. Berufsstatus | |
| Wiedereinstiegs- / Erwerbsmuster | Kinderzahl | Regionen, regionale Betreuungseinrich-tungsdichte | |
| **Verteilung der Frauenbe-schäftigung (m/f)** | Wirtschaftsklassen | Regionen | ÖSTAT, Mikrozensus |
| | Berufsstruktur | Regionen | |
| | Beruflicher Status Prod./Dienstl. | Regionen | |
| **Positionierung d. Frauen** | Basisqualifikation (evt. Inhalte?) | Berufsstatus (evt. Berufsjahre?) | ÖSTAT Mikrozensus |
| | Basisqual/Status | Altersgruppen ? | |
| | | Unterbrechungen? | |
| | | Vollzeit/Teilzeit | |
| | Basisqual. | Status Ersteinsatz Aufstiegsmöglk.? | |
| **Karrieremuster** | Aufstieg Status nach 5, 10 Jahren | Qualifikation / Altersgruppen | Social Survey |
| | Aufstieg Status nach 5, 10,15 Jahren | Qualifikation/ Unterbrechungen/ Kinder(zahl) | Social Survey |
| **Arbeitszeitsonderf. (m/f)** | Altersgruppen ? | | Mikrozensus |
| **Bruttoverdienste (m/f - Nationalität)** | Berufs-Altersgruppen | Wirtschaftskl. | Verdienststatistik ÖSTAT, HV |
| Höchst/Niedrigstverd. (m/f - Nationalität) | Berufs-Altersgruppen? | | |
| Wirtschaftsklassen | Frauenanteil | Einkommen | |
| Nettoverdienste | Altersgruppen | Schulbild., Tätigkeit | |
| Nettoverdienste | Wirtschaftskl. | Regionen | |
| **Eigenpensionsquote Frauen** | Pensionsart 2) | 50-59, 60-65j | HV |
| Pensionszugang | Pensionsart 2) | Alter | HV |
| Karriere vor Pension, Umstieg | Pensionsart/ Alter 2) | 5 Jahre davor: Phasen aktiv, krank, arbeitslos, kein SV-Bezug | Sonderauswertungen. Europanel (ÖSTAT - IFS) |
| **Bezug v. Betriebspensionen** (m/f) | Alter | Schulbildung | Sonderauswertungen. Europanel (ÖSTAT - IFS) |
| **Pensionshöhe, Neuzugang** | Pensionsart 2) | Versicherungsjahre | HV, Mikrozensus |
| Pensionshöhe Durchschnitt | Pensionsart 2) | 55-59, 60-65j | |
| Pensionsrelation m/f Neuzugang | Pensionsart 2) | | |
| Pensionsrelation m/f Durchschnitt | Pensionsart 2) | | |

1) Bezogen auf Erwerbspersonen, 2) Alterspensionen aufgegliedert (reguläre AP, vorzeitige Alterspensionen) und Invaliditätspensionen HV = Hauptverband der Sozialversicherungsträger

# 5-Jahres-Bericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich

## Internationaler Vergleich

**von**

**Mag Dr.**
**Rita-Maria Kirschbaum, Wien**

unter Mitwirkung von

**Dr Maria-Luisa Lindorfer, Brüssel**

# INHALTSVERZEICHNIS


**1 Vorwort** Seite 1

**2 Abkürzungsverzeichnis** Seite 2

**3 Literaturverzeichnis** Seite 4

**4 Einleitung** Seite 12
- **4.1 Ausgangsposition** Seite 12
- **4.2 Statistik** Seite 12
- **4.3 Zeitlicher Rahmen** Seite 13
- **4.4 Auswahl der Vergleichsstaaten** Seite 13
- **4.5 Auswahl der Quellen** Seite 14
- **4.6 Inhalt des internationalen Vergleichs** Seite 15
  - 4.6.1 Gleichbehandlung (nur) Arbeitsplatz Seite 15
  - 4.6.2 Elternkarenz und Mutterschutz als ausgewählte Beispiele Seite 16
  - 4.6.3 Praktische Maßnahmen (Arbeitsmarkt, Innovatives) Seite 16

**5 Bundesrepublik Deutschland** Seite 17
- **5.1 Statistische Grundlagen** Seite 17
  - 5.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Seite 17
  - 5.1.2 Unselbständig Beschäftigte Seite 18
  - 5.1.3 Arbeitslose Seite 18
  - 5.1.4 Teilzeitbeschäftigte Seite 18
- **5.2 Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz** Seite 19
  - 5.2.1 Verfassung Seite 19
  - 5.2.2 Gleichbehandlungsgesetze Seite 20
    - 5.2.2.1 Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft Seite 21
    - 5.2.2.2 Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst Seite 26
  - 5.2.3 Rechtsschutz Seite 31
    - 5.2.3.1 Rechtsschutz außerhalb der Gerichte Seite 31
    - 5.2.3.2 Gerichtlicher Rechtsschutz Seite 33
- **5.3 Ausgewählte Sozialgesetze** Seite 36
  - 5.3.1 Elternkarenz Seite 36
  - 5.3.2 Mutterschutz Seite 38
- **5.4 Praktische Maßnahmen** Seite 39
  - 5.4.1 Arbeitsmarkt Seite 39
  - 5.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung Seite 41
- **5.5 Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995** Seite 41

**5.6 Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetz** Seite 43

# 6 Frankreich Seite 45

**6.1 Statistische Grundlagen** Seite 45
6.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Seite 45
6.1.2 Unselbständig Beschäftigte Seite 46
6.1.3 Arbeitslose Seite 46
6.1.4 Teilzeitbeschäftigte Seite 47
**6.2 Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz** Seite 47
6.2.1 Verfassung Seite 48
6.2.2 Gleichbehandlungsgesetze Seite 48
6.2.3 Sexuelle Belästigung Seite 50
6.2.4 Rechtsschutz Seite 51
**6.3 Ausgewählte Sozialgesetze** Seite 52
6.3.1 Elternkarenz Seite 53
6.3.2 Mutterschutz Seite 53
6.3.3 Sonstiges Seite 54
**6.4 Praktische Maßnahmen** Seite 55
6.4.1 Arbeitsmarkt Seite 55
6.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung Seite 56
6.4.2.1 Teilzeitoffensive Seite 57
6.4.2.2 Maßnahmen im Bereich der Einstellung Seite 58
6.4.2.3 Maßnahmen zur Einkommensanpassung Seite 58
6.4.2.4 Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung Seite 58
6.4.2.5 Soziale Vergünstigungen der Betriebe für ArbeitnehmerInnen mit Kindern Seite 59
6.4.2.6 Positive Maßnahmen Seite 61
6.4.2.7 Sensibilisierungsmaßnahmen Seite 61
**6.5 Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995** Seite 61
6.5.1 Politische Ausgangslage Seite 62
6.5.2 Einrichtungen zur Umsetzung der Gleichbehandlung Seite 63
**6.6 Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetz** Seite 64

# 7 Irland Seite 67

**7.1 Statistische Grundlagen** Seite 67
7.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Seite 67
7.1.2 Unselbständig Beschäftigte Seite 68
7.1.3 Arbeitslose Seite 68
7.1.4 Teilzeitbeschäftigte Seite 68
**7.2 Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz** Seite 69
7.2.1 Verfassung Seite 69
7.2.2 Gleichbehandlungsgesetze Seite 70
7.2.2.1 Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974 Seite 71

7.2.2.2 Employment Equality Act, 1977 Seite 74
7.2.2.3 Worker Protection (Regular Part-Time-Employees) Act, 1991 Seite 77
7.2.3 Rechtsschutz Seite 78
7.2.3.1 Beteiligte Personen und Stellen Seite 78
7.2.3.2 Verfahren vor den Equality Officers Seite 84
7.2.3.3 Das Verfahren vor der Employment Equality Agency Seite 86
7.2.3.4 Verfahren vor dem Arbeitsgericht Seite 90
**7.3 Ausgewählte Sozialgesetze** Seite 94
7.3.1 Mutterschutz Seite 94
7.3.2 Elternkarenz Seite 96
**7.4 Praktische Maßnahmen** Seite 96
7.4.1 Arbeitsmarkt Seite 96
7.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung Seite 99
7.4.2.1 Der Bericht über Chancengleichheit im öffentlichen Seite 99
7.4.2.2 Job-Sharing im öffentlichen Dienst Seite 100
**7.5 Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995** Seite 100
**7.6 Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetze** Seite 102

**8 Schweden** Seite 118
**8.1 Statistische Grundlagen** Seite 118
8.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Seite 119
8.1.2 Unselbständig Beschäftigte Seite 119
8.1.3 Arbeitslose Seite 120
8.1.4 Teilzeitbeschäftigte Seite 120
**8.2 Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz** Seite 122
8.2.1 Rechtliche Grundlagen Seite 123
8.2.1.1 Situation vor 1990 Seite 123
8.2.1.2 Situation nach 1990 Seite 125
8.2.2 Rechtsschutz Seite 127
**8.3 Ausgewählte Sozialgesetze** Seite 129
8.3.1 Elternkarenz Seite 129
8.3.2 Mutterschutz Seite 130
8.3.3 System der Familienunterstützung Seite 130
**8.4 Praktische Maßnahmen** Seite 131
8.4.1 Arbeitsmarkt Seite 131
8.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung Seite 132
8.4.2.1 Das Aktionsprogramm KOM (Men and Women Working together) Seite 133
8.4.2.2 Teilnahme von Frauen im Management Seite 135
**8.5 Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995** Seite 135
8.5.1 Politische Ausgangslage Seite 136
8.5.2 Institutionelle Zuständigkeiten Seite 137
**8.6 Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetz** Seite 139

**9 Schlußbemerkung** Seite 147

# 1 VORWORT

Die vorliegende Untersuchung wurde im Februar 1996 abgeschlossen und bezieht sich auf den Rechtsbestand der untersuchten Länder bis Ende 1995.

Ein herzlicher Dank für die Unterstützung bei der Recherche, bei der kritischen Würdigung und bei der Übersetzung schwieriger Textpassagen gebührt Frau Mag Christina Orisich, Brüssel (Frankreich), Frau Dr Brigitta Mlinek, Wien (BRD), Frau Dr Christiana Pollak, Wien (Irland).

Wien, im Februar 1996

Die Verfasserin

# 2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

| | |
|---|---|
| aF | alte Fassung |
| AiB | Arbeitsrecht im Betrieb |
| AP | Arbeitrechtliche Praxis, Nachschlagwerk des Bundesarbeitsgerichts (Loseblslg) |
| ArbG | Arbeitsgericht (BRD) |
| ArbGG | Arbeitsgerichtsgesetz |
| ArbVG | Arbeitsverfassungsgesetz |
| Az | Aktenzeichen |
| BAG | Bundesarbeitsgericht (BRD) |
| BB | Der Betriebsberater |
| BGH | Bundesgerichtshof (BRD) |
| BMFJ | Bundesministerium für Frauen und Jugend (BRD) |
| BRD | Bundesrepublik Deutschland |
| DB | Der Betrieb |
| EEA | Employment Equality Agency (Irland) |
| EuGH | Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften |
| EWG | Europäische Wirtschaftsgemeinschaft |
| FF | Französiche Franc |
| FFG | Frauenfördergesetz (BRD) |
| GG | Grundgesetz (BRD) |
| ggf | gegebenenfalls |
| GleichbG | Gleichbehandlungsgesetz |
| 2. GleiBG | 2. Gleichbehandlungsgesetz (BRD) |

| | |
|---|---|
| hM | herrschende Meinung |
| ieS | im engeren Sinne |
| IR£ | Irische Pfund |
| iwS | im weiteren Sinne |
| KOM | Kommissionsdokument; bei Schweden: siehe Literaturverzeichnis |
| LAG | Landesarbeitsgericht (BRD) |
| MISEP | Mutual Information System on Employment Policies |
| MISSOC | Mutual Information System on Social Protection in the Community |
| NJW | Neue Juristische Wochenschrift |
| NZA | Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht |
| RabelsZ | Rabels Zeitschrift für ausländischs und interantionales Privatrecht (bis 1960: Zeitschrift für Ausländisches und Internationales Privatrecht) |
| RL | Richtlinie der Europäischen Gemeinschaften |
| Rs | Rechtssache |
| SEK | Schwedische Kronen |
| Slg | Amtliche Sammlung der Rechtsprechung der Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften |
| stRsp | Ständige Rechtsprechung |
| VBG | Vertragsbedienstetengesetz |
| Verf | Verfasserin (d Verf, der Verfasserin) |
| vs | versus (gegen) |
| VwGO | Verwaltungsgerichtsordnung (BRD) |
| zit | zitiert als |

# 3 LITERATURVERZEICHNIS

ADOLPH/KOBERSKI, Durchbruch zu gleichem Recht?, Bundesarbeitsblatt 1995, 17

**zit:** ADOLPH/KOBERSKI, Durchbruch

ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS, Nachschlagwerk des Bundesarbeitsgerichts, Loseblattsammlung

**zit:** AP

AUER/RIEGLER, Schweden: Ende der Vollbeschäftigung, inforMISEP Nr 96/Sommer 1994, 16

**zit:** inforMISEP Nr 46

BEDNARZ-BRAUN, Kooperation zwischen Frauenbeauftragten und Personalvertretungen, Der Personalrat 1995, 121

**zit:** BEDNARZ-BRAUN, Kooperation

BEDNARZ-BRAUN/BRUHNS, Kommunale Frauenpolitik - Frauenbeauftragte, Gewerkschaften, Personalvertretungen, München 1995

**zit:** BEDNARZ-BRAUN ua, Kommunale Frauenpolitik

BERTELSMANN/COLNERIC/PFARR/RUST, Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit, Band 1 und 2, Neuwied, Kriftel, Berlin, Loseblattsammlung

**zit:** BERTELSMANN ua

BUNDESMINISTERIUM FÜR FRAUEN UND JUGEND, Das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes - Ein Gesetz für Frauen und Männer, Bonn 1994

**zit:** BMFJ, Gleichberechtigungsgesetz

DEGEN, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Das Beschäftigtenschutzgesetz, Der Personalrat 1995, 145

**zit:** DEGEN, Belästigung

DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM, Report on a Survey of Equal Opportunities in the Public Sector, Dublin 1993

**zit:** DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Public Sector

DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM, Code of Practice - Measures to Protect the Dignity of Women and Men at Work, Dublin 1994

**zit:** DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Code

EMPLOYMENT EQUALITY AGENCY, Annual Report for the Period January 1994 to December 1994 to the Minister for Equality and Law Reform, Dublin 1994

**zit:** EEA-Report 1994 etc

EUROPÄISCHE KOMMISSION, Die Regelung der Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft - Band 1, Brüssel 1992 - Band 2, Brüssel 1994

**zit:** KOMMISSION - Regelung

EUROPÄISCHE KOMMISSION, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Beschäftigung in Europa 1995, KOM (95) 396, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg 1995

**zit:** BESCHÄFTIGUNGSBERICHT 1995

EUROPÄISCHE KOMMISSION, Law Network Newsletter, Brüssel

**zit:** LAW NETWORK NEWSLETTER

EUROPÄISCHE KOMMISSION, Frauen Europas, Die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Sonderheft Nr 36, Brüssel

**zit:** FRAUEN EUROPAS

EUROPE, AGENCE INTERNATIONALE D'INFORMATION POUR LA PRESSE, Nr 6663 (NS- 9.2.1996)

**zit:** AGENCE EUROPE v 9.2.1996

EUROPEAN FREE TRADE ASSOCIATION, Equal Treatment for Men and Women in the EFTA Countries, Brüssel 1993

**zit:** EFTA-Report 1993

EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General V, Leave Arrangements for Workers with Children - European Commission Network on Childcare and other Measures to Reconcile Employment and Family Responsabilities, January 1994, Brüssel

**zit:** CHILDCARE NETWORK 1994

FAS - Foras Àiseanna Saothair/Training & Employment Authority, Positive Action Programm for Women, Report on 1990, Dublin 1991 and Report 1992, Dublin 1992

**zit:** FAS-Report 1990 etc

FAS - Foras Àiseanna Saothair/Training & Employment Authority, Women in Focus 94-95, Dublin 1994

**zit:** FAS - Women in Focus

FITZPATRICK/GREGORY/SZYSZCAK, Sex Equality Litigation in the Member States of the European Community - A comparative study, Brüssel 1993

**zit:** FITZPATRICK ua

FLETCHER, "Men and Women working together", The KOM Programme, Stockholm 1994

**zit:** KOM Programme 1994

KROPHOLLER, Internationales Privatrecht - Auf der Grundlage des Werkes von Paul Heinrich Neuhaus, Die Grundbegriffe des Internationalens Privatrechts, 1990

**zit:** KROPHOLLER, Internationales Privatrecht

LANQUETIN ua, L'égalité Juridique entre Femmes et Hommes dans la Communauté Européenne: France, Bruylant, Brüssel 1994,

**zit:** L'ÉGALITÉ JURIDIQUE - France

MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS, Panel of Experts on Women Work and Health, National Report Sweden, OECD Working Party on the Role of the Women in the Economy, Stockholm 1993, (Ds 1993:98)

**zit:** WOMEN WORK AND HEALTH

MINISTRY OF LABOUR, Periodic Report by the Government of Sweden on the Measures Taken to Give Effect to the 'Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women', Stockholm 1987

**zit:** PERIODIC REPORT 1987

MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS, Shared Power & Responsibility, National Report for the Fourth World Conference on Women in Beijing 1995, Stockholm 1994

**zit:** BEIJING REPORT 1995

MINISTRY OF CULTURE, Act concerning Equality between Men and Women, Stockholm (Ds 1992:92)

**zit:** EQUAL OPPORTUNITIES ACT 1992

MINISTRY OF PUBLIC ADMINISTRATION, Third Periodic Report by the Government of Sweden on the measures to give effect to the 'Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women', Stockholm 1990

**zit:** THIRD PERIODIC REPORT 1990

MISEP - Mutual Information System on Employment Policies, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Beschäftigungsobservatorium, Länderberichte, Stand: Maßnahmen - Irland 1994, Maßnahmen - Deutschland 1994, Maßnahmen - Frankreich 1993, Brüssel

**zit:** MISEP - Maßnahmen

MISEP - Mutual Information System on Employment Policies, Entwicklung der beschäftigungspolitischen Maßnahmen in Europa, Informationsserie des MISEP-Systems, Berlin

**zit:** inforMISEP

MISSOC - Mutual Information System on Social Protection in the Community, Europäische Kommission, Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Stand 1.7.1994, Luxemburg 1995

**zit:** MISSOC

MISSOC - Mutual Information System on Social Protection in the Community, Europäische Kommission, Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Update 3/95

**zit:** MISSOC-Info 3/95

MONITORING COMMITTEE ON THE IMPLEMENTATION OF THE RECOMMENDATIONS OF THE SECOND COMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN, First Progress Report of the Monitoring Committee on the Implementation of the Recommendations of the Second Kommission on the Status of Women, May 1994, Dublin 1994

**zit:** MONITORING COMMITTEE

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, Women and Men in the Nordic Countries, Facts on Equal Opportunities Yesterday, Today and Tomorrow, Stockholm 1994

**zit:** NORDIC COUNCIL OF MINISTERS 1994

PRECHAL/SENDEN, Monitoring Implementation and Application of Community Equality Law 1992-1993 u 1993-1994, Brüssel 1994 u 1995,

**zit:** MONITORING EQUALITY LAW

RABEL, Das Problem der Qualifikation, RabelsZ 1931, 241

**zit:** RABEL, Problem

SCB Statistics Sweden, Women and Men in Sweden, Facts and Figures 1995, Stockholm 1995

**zit:** FACTS AND FIGURES 1995

SCHIEK, Dienststelle, Personalvertretung und die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst, Der Personalrat 1995, 110

**zit:** SCHIEK, Dienststelle

SCHWIND, Internationales Privatrecht - Lehr- und Handbuch, Wien 1990

**zit:** SCHWIND, Internationales Privatrecht

SECOND KOMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN, Report to the Government, January 1993, Dublin 1993

**zit:** 2ND KOMMISSION

SERDJENIAN, Inventory of Positive Action in Europe, in der Serie: Women of Europe Supplements Nr 42, Brüssel

**zit:** WOMEN OF EUROPE - Positive Action

STEINMEISTER, Der neue § 611 a BGB - Zum Schadenersatz bei geschlechtsspezifischen Diskriminierungen, Der Personalrat 1995, 9

**zit:** STEINMEISTER, § 611 a BGB

THE SWEDISH INSTITUTE, Equality Between Men and Women in Sweden, Fact Sheets on Sweden, Stockholm, December 1994

**zit:** FACT SHEETS ON SWEDEN

# 4 Einleitung

Vor dem eigentlichen Hauptteil der Untersuchung - den Ländervergleichen - seien einige einleitende Bemerkungen erlaubt.

## 4.1 Ausgangsposition

Ausgangsposition dieser Untersuchung ist die Aufgabe, anhand ausgewählter Länder eine Vergleichsgruppe für die österreichische Entwicklung im Bereich der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben für den Berichtszeitraum 1990 bis 1995 zu erarbeiten.

Dieser Teil des 5-Jahres-Berichts gemäß § 10 GleichbG kann natürlich keine vollständig vergleichbaren Erhebungen enthalten, so wie sie als Hauptteil des Berichts für Österreich erfolgt sind. Er konzentriert sich auf jene Bereiche des Themas, die nach Meinung d Verf in der einen oder anderen Form von der österreichischen rechtlich-politischen Vorgehensweise in interessanter Weise abweichen.

Um den Rahmen der Untersuchung nicht zu sprengen, konnten längst nicht alle vorhandenen Quellen und von dort nur ein gewisser Teil der Informationen verarbeitet werden.

## 4.2 Statistik

Zu Beginn jedes Länderteils sind einige statistische Angaben beigefügt, um die Beurteilung der rechtlichen und tatsächlichen Maßnahmen auch im Rahmen der Arbeitsmarktlage für Männer und Frauen zu ermöglichen. Dabei wurden - um eine seriöse Vergleichbarkeit zu erzielen - für alle Staaten dieselben Quellen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften verwendet, die für sich allerdings häufig auf Zahlenmaterial der Mitgliedstaaten zurückgreift. Die Angaben für Österreich stammen - ebenfalls aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit - aus derselben Quelle und sind daher nicht unbedingt identisch mit dem statistischen Teil des 5-Jahres-Berichts, der selbstverständlich für Österreich einzig ausschlaggebend sein sollte.

## 4.3 Zeitlicher Rahmen

Für den zeitlichen Rahmen hält sich die Untersuchung im wesentlichen an den Rahmen des 5-Jahres-Berichts des österreichischen GleichbG, also an den Zeitraum 1990 - 1995. Da jedoch - anders als für die österreichische Ausgangslage - nicht davon ausgegangen werden kann, daß die Grundlagen der Entwicklung des Berichtszeitraumes bekannt sind, mußte der Darstellung und Bewertung der größtenteils vor 1990 geschaffenen Rechtsgrundlagen ein breiterer Raum gewidmet werden als für den Österreich-Teil.

Viele wichtige Entwicklungen fanden aber interessanterweise auch in den untersuchten Vergleichsstaaten genau in diesem Berichtszeitraum statt, so daß der internationale Vergleich besonders für diese Periode interessante Ergebnisse zeigen konnte.

Im Ergebnis stellt der vorliegende Bericht jedenfalls weitestgehend den Status Quo per Ende 1995 dar.

## 4.4 Auswahl der Vergleichsstaaten

Der Beitrag "Internationaler Vergleich" bezieht sich in erster Linie auf Mitgliedstaaten der EU bzw des EWR. Bei der Darstellung von rechtlichen und sonstigen Maßnahmen (zB Förderungen) aus verschiedenen Ländern soll - soweit dies sinnvoll erscheint - eine Auswertung im Hinblick auf die österreichische Lage erfolgen.

Da ein Vergleich mit allen Mitgliedstaaten der EU und des EWR vom Umfang her und als Teil eines größeren Fünf-Jahres-Berichts wenig sinnvoll und in einer seriösen Form kaum möglich erscheint, bezieht sich der Beitrag auf ausgewählte Fallbeispiele bestimmter Staaten.

Für die Auswahl waren verschiedene Kriterien maßgeblich. Der Internationale Vergleich sollte folgende Aspekte beachten:

- die wichtigsten europäischen *Rechtskreise* (anglophon, mitteleuropäisch, skandinavisch und romanisch)
- *Sozialstandard* (hoch und niedrig)
- *historisch* entwickelte Systeme der Gleichbehandlung und "neuere" Systeme

Aus den genannten Kriterien heraus hat sich folgende Auswahl ergeben:

a) Die **Bundesrepublik Deutschland** als "verwandte" Rechts- und Gesellschaftsordnung, aus dem mitteleuropäischen Rechtskreis.

b) Das **Königreich Schweden**, bei dem es sich um einen Staat handelt, der in Sachen Gleichbehandlungsgesetze und -politik als "vorbildlich" gilt, aus dem skandinavischen Rechtskreis.

c) Die **Republik Irland,** als Staat, der innerhalb der EU als sozialpolitisch besonders "entwicklungsbedürftig" gilt, aus dem anglophonen Rechtskreis.

d) Die **Republik Frankreich**, welche innerhalb der EU historisch für die Einbeziehung der Gleichbehandlungspolitik in die Europäischen Gemeinschaften verantwortlich ist, aus dem romanischen Rechtskreis.

## 4.5 Auswahl der Quellen

Der "internationale Vergleich" stützt sich in erster Linie auf authentische Informationen der betreffenden nationalen Ministerien und sonstiger staatlicher Stellen der Vergleichsstaaten, um ein möglichst "amtliches" Bild der tatsächlichen Verhältnisse zu erhalten. Dazu wurden Kontakte zu den zuständigen Ministerien sowie anderen öffentlichen und privaten Stellen hergestellt.

Ergänzend - va zum Zwecke des besseren Verständnisses und der kritischen Würdigung - konnte für einige Länder auch frauenpolitische Interessensvertretungen und Netzwerkprojekte mit ihren Publikationen herangezogen werden.

Daneben wurden Publikationen und Kontakte zur Kommission der Europäischen Gemeinschaften und zu anderen EU-Stellen genutzt.

Für den gesetzgeberischen Bereich sind va die authentischen Gesetzestexte durchgearbeitet worden. Für Schweden konnte eine offizielle englische Übersetzung beschafft werden. In Irland wurde der englische, nicht der gälische Text verwendet.

Im Anhang zu jedem Länderteil finden sich die Gleichbehandlungsgesetze in englisch, französisch und deutsch. Vom vollständigen Abdruck wurde wegen des

teilweise enormen Umfangs abgesehen. Gestrichen wurden aber nur die verfahrensrechtlichen Bestimmungen. Die materiell-rechtlichen Grundlagen sind im Original nachzulesen. Für die BRD wurden nur die Bestimmungen für die privatrechtlich Beschäftigten in der aktuellen Fassung abgedruckt. Das neue 2. GlbG von 1994, das als Artikelgesetz va die Neuregelungen für den öffentlichen Dienst sowie zahlreiche weitere Gesetze bzw Änderungen bestehender Rechtsgrundlagen enthält, wurde nicht vollständig abgedruckt. Es ist im Länderteil aber - soweit es in seinen Abweichungen für Österreich von Interesse ist - ausführlich beschrieben.

## 4.6 Inhalt des internationalen Vergleichs

Der Vergleich bezieht sich auf die rechtlichen und tatsächlichen Maßnahmen im Bereich der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist - soweit es sich um rechtliche und tatsächliche Maßnahmen handelt - miterfaßt.

### 4.6.1 Gleichbehandlung (nur) Arbeitsplatz

Es erfolgt eine Erhebung über die wichtigsten Bereiche der Gesetzgebung. Dazu zählen in erster Linie die klassischen Gleichbehandlungsgesetze. Um den Inhalt des 5-Jahres-Berichts nach dem österreichischen GleichbG im wesentlichen einzuhalten, enthält dieser Teil keine Ausführungen zu Gesetzen und Maßnahmen im Bereich der gesellschaftlichen Gleichstellung von Mann und Frau.

Anders als ursprünglich geplant wurde eine Erhebung und Bewertung der Gesetze im Hinblick auf ihre EG-Konformität unterlassen. Bei der Recherche und Durcharbeitung der Materialien fiel auf, daß einige versteckte oder offensichtliche Mängel in diesem Bereich festzustellen sind. Soweit dies auch für Österreich von Interesse ist oder werden könnte, wurden die Bedenken an den entsprechenden Stellen ausgesprochen. Eine eigene Untersuchung der ausländischen Gesetze im Detail hätte den Rahmen des internationalen Vergleichs jedoch weit überschritten.

### 4.6.2 Elternkarenz und Mutterschutz als ausgewählte Beispiele

Aus der Fülle der Sozialgesetzgebung, welche für Männer und Frauen im Arbeitsleben von Bedeutung sind, konzentriert sich diese Untersuchung auf die Beispiele Elternkarenz und Mutterschutz, da es sich hierbei um jene Bereich handelt, die unter dem Stichwort "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" va für Arbeitnehmerinnen von Bedeutung sind. Wie zu zeigen sein wird, ist die für Österreich klare Grenze dieser beiden Formen von Sozialleistungen nicht in allen Staaten in dieser Weise getroffen worden.

### 4.6.3 Praktische Maßnahmen (Arbeitsmarkt, Innovatives)

Der zweite große Bereich betrifft die tatsächlichen Maßnahmen, zu denen va der Bereich der Frauenförderung iwS gehört. Hier sollen arbeitsmarktpolitische Aktionen und sonstige Förderbereiche in Bezug auf Ausgestaltung und Durchführung dargestellt werden. Wie sich im Zuge der Forschungen ergeben hat, ist der Bereich Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einigen der untersuchten Ländern ein wichtiges Thema. Teilweise finden sich die Maßnahmen hier im Bereich der Gleichbehandlungs-Gesetzgebung. In diesem Fall sind sie dort beschrieben.

In anderen Staaten - va in Schweden - ist man historisch bereits einen Schritt weiter gegangen und ortet die Probleme von Frauen im Arbeitsleben nicht mehr nur im familiären Hintergrund und seinen besonderen Belastungen, sondern konzentriert sich bereits auf andere Problembereiche, die in Österreich noch sehr wenig offen diskutiert oder gar politisch angegangen werden.

# 5 Bundesrepublik Deutschland

Die BRD ist Gründungsmitglied der EWG. Daher gibt es von europäischer Seite zahlreiche zT sehr weit zurückverfolgbare Materialien. Die vorliegende Untersuchung stützt sich teilweise auf diese Publikationen. Für den rechtlichen Bereich wurde mit den Originalgesetzestexten gearbeitet.

Sekundärliteratur, die in großer Menge auch in Österreich zur Verfügung steht, wurde nur sporadisch verarbeitet, um den Rahmen der Untersuchung nicht zu sprengen und keine zu großen Unterschiede in der Qualität der Vergleiche zu den anderen Staaten aufkommen zu lassen, bei denen naturgemäß sehr viel weniger Literatur in Österreich vorliegt.

## 5.1 Statistische Grundlagen

Bei der Betrachtung der statistischen Grundlagen für die BRD ist zu beachten, daß ab 1991 die Bevölkerung der ehemaligen DDR hinzugerechnet wird, soweit dies nicht anders vermerkt ist. Quelle der Daten ist dieselbe Veröffentlichung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften[1], aus der die statistischen Angaben für alle Vergleichsländer stammen.

### 5.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

| | BRD '85 | BRD '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 61035000,00 | 81521000,00 | 8042000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 42747000,00 | 55764000,00 | 5419000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 66,70 | 68,50 | 68,10 |
| **Frauen** | 31850000,00 | 41892000,00 | 4138000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 21390000,00 | 27344000,00 | 2673000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 52,90 | 59,70 | (1993) 58,7 |
| **Männer** | 29185000,00 | 39628000,00 | 3904000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 21357000,00 | 28420000,00 | 2746000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 80,60 | 76,90 | (1993) 77,7 |

### 5.1.2 Unselbständig Beschäftigte

| | BRD '85 | BRD '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 26489000,00 | 34886000,00 | 3537000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 62,10 | 62,60 | 65,30 |
| **Frauen** | 10335000,00 | 16643000,00 | 1505000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 48,30 | 53,60 | 56,30 |
| **Männer** | 16154000,00 | 20243000,00 | 2032000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 75,60 | 71,20 | 74,10 |

### 5.1.3 Arbeitslose

| | BRD '85 | BRD '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 2024500,00 | 3296300,00 | 157000,00 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 7,20 | 8,40 | 4,10 |
| **Frauen** | 974000,00 | 1692100,00 | (1993) 62.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 8,70 | 10,10 | (1993) 3,7 |
| **Männer** | 1050600,00 | 1604200,00 | (1993) 91.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 6,20 | 7,10 | (1993) 4,1 |

Die neuesten statistischen Angaben ergeben für die BRD im Dezember 1995 eine Arbeitslosenquote von 8,6 %[2] .

### 5.1.4 Teilzeitbeschäftigte

| | BRD '85 | BRD '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| % d Beschäftigten **Gesamt** | 12,80 | 15,80 | 8,70 |
| % d beschäftigten **Frauen** | 29,60 | 33,10 | 18,20 |
| % d beschäftigten **Männer** | 2,10 | 3,20 | 1,70 |

## 5.2 Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

In der BRD sind neben den Gleichbehandlungsvorschriften des Arbeitsrechts ieS, die neuen Regelungen des öffentlichen Dienstes von besonderem Interesse für den vergleichenden Überblick.

Wie in Österreich gibt es in der BRD im öffentlichen Dienst BeamtInnen, die ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu ihrem Arbeitgeber (Bund, Länder oder Kommunen) haben und die "Angestellten des öffentlichen Dienstes", welche den Vertragsbediensteten in Österreich entsprechen. Die letztgenannte Gruppe hat zu denselben Dienstgebern ein privatrechtliches Dienstverhältnis. Sonstige Gruppen von Beschäftigten, va die "ArbeiterInnen" im öffentlichen Dienst unterliegen in der BRD denselben Vorschriften wie die Angestellten im öffentlichen Dienst. Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich auf das Dienstrecht der Bundesbediensteten.

### 5.2.1 Verfassung

Das Verfassungsrecht der BRD ist im Grundgesetz (GG) und in den Verfassungen der Bundesländer normiert. **Art 3 Abs 2 und 3 GG** lauten:

(2) **Männer und Frauen sind gleichberechtigt**. Der Staat fördert die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung** von Frauen und Männern und **wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile** hin.

(3) **Niemand darf wegen seines Geschlechts**, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauung **benachteiligt oder bevorzugt werden**. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die verfassungsrechtliche Grundlage ist neben der Bindung des Gesetzgebers für die arbeitsrechtliche Gleichbehandlung **für nahezu alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von unmittelbarem rechtlichen Interesse**, und zwar in folgenden Fällen:

Gleichbehandlungsvorschriften der Verfassung, va die des GG, haben im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der **BeamtInnen unmittelbare Geltung,** da die

Verwaltung uneingeschränkt an die Einhaltung der Grundrechte gebunden ist, Art 1 Abs 3 GG.

Die privatrechtlichen Dienstverhältnisse der **ArbeiterInnen und Angestellten des öffentlichen Dienstes** sind - anders als in Österreich - nicht in sondergesetzlichen Bestimmungen geregelt, sondern sie unterliegen grundsätzlich dem allgemeinen Arbeitsrecht, das auch für die Privatwirtschaft gilt. Dadurch haben die für diesen Bereich des öffentlichen Dienstes geltenden **Kollektivverträge** eine besondere Bedeutung erlangt. Zu nennen ist hier va der **BAT** (Bundesangestelltentarif), der ein reiner Kollektivvertrag mit allgemeiner Wirkung für alle Beschäftigten ist. Im BAT sind sehr umfassende Regelungen der Dienstverhältnisse normiert, der Kollektivvertrag kommt damit vom Umfang und Ausgestaltung der Funktion der österreichischen Vertragsbedienstetengesetze des Bundes bzw der anderen Körperschaften gleich. Nach st Rsp des Bundesarbeitsgerichts[3] sind die Träger kollektiver Ordnungen, und damit auch der Bund als öffentlicher Dienstgeber, **unmittelbar an Art 3 GG gebunden**, auch wenn die einzelnen Dienstverhältnisse privatrechtlicher Natur sind.

Im Bereich der **Kollektivverträge** und **Betriebsvereinbarungen** gilt dieser Grundsatz auch für die Beschäftigten der **Privatwirtschaft**, weshalb Art 3 GG auch hier von Bedeutung sein kann. Die unmittelbare Wirkung des GG gilt jedoch nicht im Rahmen der **einfachgesetzlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften.** Hier können die Gleichbehandlungsvorschriften allenfalls zu einer "**verfassungskonformen Auslegung**" im Rahmen der genannten Vorschriften Bedeutung gewinnen.

### 5.2.2 Gleichbehandlungsgesetze

Es erscheint im Hinblick auf die Rechtslage in Österreich von besonderem Interesse, die Gleichbehandlungsgesetze für die Privatwirtschaft und für den öffentlichen Dienst mit jenen in Österreich zu vergleichen. Für beide Bereiche hat es im Jahre 1994 einige wesentliche Änderungen gegeben, die im **Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichbehandlungsgesetz - 2. GleiBG) vom 24.6.1994** gemeinsam verabschiedet wurden und mit 1.9.1994 in Kraft getreten sind[4] .

Eine komplette Gegenüberstellung würde den Rahmen des internationalen Vergleichs bei weitem überschreiten. Im folgenden sollen aber die wesentlichen Abweichungen kurz dargestellt werden. Besonderes Augenmerk gilt dabei den Vorschriften über den öffentlichen Dienst des Bundes.

*5.2.2.1 Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*

Die arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsvorschriften für die Privatwirtschaft sind in der BRD - anders als in Österreich - nicht in einem eigenen Gesetz, sondern wie die meisten anderen wichtigen Arbeitsvertragsrechtsbestimmungen als Teil des Bürgerlichen Rechts im BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) geregelt. Dort wurden - nicht zuletzt wegen des Anpassungsbedarfs der deutschen Rechtslage an die E(W)G-RL zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz - im Jahre 1980 im (1.) GleiBG zwei neue Bestimmungen, **§ 611 a und § 611 b BGB,** hinter die allgemeine Norm "Wesen des Dienstvertrages" § 611 BGB eingeführt. In der Fassung der bereits erwähnten Novelle im Rahmen des 2. GleiBG sind va folgende Unterschiede zur österreichischen Rechtslage von Interesse:

Bei Diskriminierungen im Rahmen der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** hatte die alte Fassung des § 611 a Abs 2 BGB lediglich den Vermögensschaden als Rechtsfolge vorgesehen. Dies war nach einem Urteil des EuGH[5].aus dem Jahre 1984 eine Regelung, die dem EG-Recht wegen fehlender abschreckender Wirkung widersprach. Nunmehr ist ein **angemessener Schadenersatz** in Geld von **bis zu drei Monatsentgelten** (in Österreich bis zu zwei Monatsentgelten) zuzusprechen. Allerdings hat man in der Novelle ein **Verschulden** des/der ArbeitgeberIn zur Voraussetzung für den Schadenersatzanspruch gemacht - eine Einschränkung, die in Österreich nicht bekannt ist. Die Bestimmung liegt bereits dem EuGH zur Prüfung auf ihre EG-Konformität vor[6].

Die deutsche Regelung enthält auch eine **Definition**, welches **Monatsentgelt** der Berechnung zugrundezulegen ist, nämlich jener Bezug, der dem/der ArbeitnehmerIn bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, indem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Die deutsche Rechtslage enthält - anders als das österreichische Gesetz - eine **Ausschlußfrist** von zwei Monaten nach Ablehnung und ein **Schriftformerfordernis** der Geltendmachung vor. Die Ausschlußfrist verkürzt die ansonsten gegebene Verjährungsfrist von zwei Jahren erheblich.

Ein **Einstellungsanspruch** ist nach deutschem Recht genauso wie in Österreich **nicht gegeben**, § 611 b Abs 3 BGB stellt dies nunmehr ausdrücklich klar.

Ein wichtiger Unterschied zur österreichischen Rechtslage liegt darin, daß das deutsche BGB neben den speziellen Gleichbehandlungsvorschriften im Arbeitsrecht eine **weitere Rechtsgrundlage** für Schadenersatz bei Einstellungsdiskriminierungen bereithält: Nach einem aufsehenerregendenUrteil des BAG kann der/die bei der Einstellung diskriminierte ArbeitnehmerIn den **Ersatz des immateriellen Schadens**[7].auch außerhalb des § 611 a Abs 2 BGB (aF) **auf der Basis des allgemeinen Deliktsrechts** verlangen. Der dahinterstehende Gedanke ist, daß einer solchen Schlechterstellung ein **beleidigendes Element** innewohnt. Das Deliktsrecht sieht keine Begrenzung der Schadenshöhe vor, doch das BAG sieht idR einen Schadenersatz von einem Monatsentgelt für angemessen, im Einzelfall könnte aber auch ein höherer Anspruch in Frage kommen. Zahlreiche andere Arbeitsgerichte in der BRD haben bisher Schadenersatzansprüche bis zu sechs Monatsentgelten ausgesprochen[8], ein Gericht sogar zwölf Monatsentgelte bei Einstellungsdiskriminierung aufgrund von Schwangerschaft[9]. Wieweit die Neuregelung des § 611 a Abs 2 BGB den Weg über das Deltsrect im Hinblick auf den immateriellen Schaden einschränkt ist noch in Diskussion, deren Wiedergabe den Rahmen dieser Untersuchung sprengen würde[10]. Die Gesetzesmaterialien schweigen zu dieser Frage.

Genau wie in Österreich sieht die (neue) deutsche Rechtslage eine **Begrenzung des Schadenersatzes** vor, wenn **mehrere BewerberInnen Diskriminierung** geltend machen können. Auf Antrag des/der ArbeitgeberIn wird eine Gesamtsumme von sechs Monatsentgelten, bei mehreren zu vergebenden Stellen auf insgesamt zwölf Monatsentgelten, festgesetzt. In Österreich ist die Begrenzung nachteiliger (zwei Monatsentgelte).

Ein wichtiger Unterschied zur österreichischen Rechtslage findet sich auch bei den Rechtsfolgen für die **Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg**. Während in Österreich nur die Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen der alten und der höheren, nicht gewährten, Aufstiegsgruppe als Schadenersatz gebührt, sieht die deutsche Rechtslage durch Gleichstellung mit der Zugangsdiskriminierung einen "angemessenen" Schadenersatz in Höhe von **bis zu drei Gesamtmonatsentgelten** vor.

Auch für die sonstigen Rechtsfolgen verweist das deutsche Gesetz auf die Schlechterstellungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses, insbesondere für das **Verschulden** und die **Begrenzung des Schadenersatzes bei mehreren gleichzeitig diskriminierten ArbeitnehmerInnen**. Hier fällt die niedrige Höhe des österreichischen Schadenersatzes besonders auf: Die Entgeltdifferenz zwischen einer Stelle und der nächsthöheren ist idR nur ein Bruchteil des Gesamtmonatsentgelts. Müssen sich mehrere BewerberInnen bei unzulässiger Diskriminierung die Differenz für vier Monatsentgelte teilen, so sind die Schadenersatzansprüche der/des Einzelnen sehr gering. Bei der Bezugnahme auf ganze Monatsentgelte - wie in der BRD - ist sie deutlich höher. Allerdings sind nach der deutschen Rechtslage die **kurzen Ausschlußfristen** für den Schadenersatz bei Zugangsdiskriminierungen auch auf die Aufstiegsdiskriminierung anwendbar.

Die **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** ist in der BRD nicht - wie in Österreich - als Unterfall der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts definiert, sondern in einem eigenen Gesetz (**Beschäftigtenschutzgesetz**)[11], daß allein an der "Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" anknüpft.

Das deutsche Gesetz gilt für alle ArbeitnehmerInnen, für den gesamten öffentlichen Dienst iwS, für **arbeitnehmerInnenähnliche Beschäftigte,** für HeimarbeiterInnen und für zur Berufsausbildung Beschäftigte. In Österreich gibt es Bestimmungen für Beschäftigte der Privatwirtschaft und diverse Bestimmungen für die verschiedenen Zweige des öffentlichen Dienstes, eingeschlossen sind auch die HeimarbeiterInnen. Die deutsche Regelung ist vom Anwendungsbereich her aber umfassender, va was die arbeitnehmerInnenähnlichen Beschäftigten angeht. Dies kann in Zeiten zunehmender "Graubereiche" in der Praxis wachsende Bedeutung erlangen.

Bei der **Definition der "sexuellen Belästigung"** geht die deutsche Formulierung des Gesetzes von einem weiten Anwendungsbereich aus. Zunächst werden grundsätzlich dieselben Vorgänge vom Verbot erfaßt. Das österreichische Gesetz sieht jedoch durch die kumulativ erforderlichen Folgen der Vorgänge in § 2 Abs b) Nr 1 oder Nr 2 GlbG legistisch eine Einschränkung vor: Die sexuelle Belästigung erfüllt nur dann den Tatbestand, wenn dadurch eine Verschlechterung der Arbeitsumwelt verursacht wird oder ein Widerstand gegen das Verhalten nachteilige Auswirkungen für den/die betroffene/n ArbeitnehmerIn hat. In der BRD ist das **Verhalten**, welches eine sexuelle Belästigung darstellt **an sich bereits tatbestandserfüllend**.

Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung wird als solches - gleich von wem sie begangen wird - in der BRD durch gesetzliche Definition rechtlich als **"Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten"** des/der ArbeitgeberIn gewertet. Dies ist grundsätzlich ein noch weiterer Anknüpfungspunkt als die "Diskriminierung aufgrund des Geschlechts", der nur ein Unterfall einer Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten ist. Durch die Anknüpfung an die Geschlechtsdiskriminierung sind jedenfalls grundsätzlich nur die **Rechtsfolgen** aus dem speziellen Gesetz erfaßt, während die Anknüpfung an die "Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten" den gesamten Katalog möglicher Rechtsfolgen gegen den/die ArbeitgeberIn eröffnen, ohne daß es dazu im Einzelfall einer Begründung bedarf. Ob und welche unterschiedlichen praktische Bedeutung dem zukommt, ist schwer zu beurteilen.

Anders als das österreichische Recht sieht das Beschäftigtenschutzgesetz **keine eigene Schadenersatzregelung** vor. Es ist **aber,** nach dem oben bereits dargestellten allgemeinen **Deliktsrecht,** in der BRD grundsätzlich möglich, auf diesem Weg Schmerzensgeld prinzipiell in unbeschränkter Höhe zu verlangen. Ein Urteil aus dem Jahre 1982 gewährte zB einem, unter Ausnutzen des arbeitsrechtlichen Abhängigkeitsverhältnisses durch psychischen Druck (keine Vergewaltigung, keine Körperverletzung), vom Arbeitgeber zum Geschlechtsverkehr gezwungenen weiblichen Lehrling, wegen "Beleidigung in der Geschlechtsehre" ein Schmerzensgeld in Höhe von DM 20.000,-- (ca ÖS 140.000,--)[12].

**Spezielle Rechtsfolge** des Beschäftigtenschutzgesetzes - und eine solche ausdrückliche Regelung[13] fehlt in Österreich - ist die Pflicht des/der ArbeitgeberIn, "angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung[14]" zu ergreifen, also ein **klagbarer Anspruch auf nachteilige Maßnahmen gegen Dritte,** nämlich den/die belästigende/n Kollege/in. Eine Regelung für Belästigung des/der ArbeitgeberIn selbst fehlt, ist aber wohl sinngemäß als Unterlassensanspruch aus den Bestimmungen herzuleiten. Ergreift der/die ArbeitgeberIn die Maßnahmen nicht oder setzt er/sie **"offensichtlich ungeeignete Maßnahmen"**[15], so gewährt das Gesetz in einem zweiten Schritt den Betroffenen ein **Leistungsverweigerungsrecht** unter Fortzahlung des Entgelts. Da jedoch auch in der BRD eine unberechtigte Leistungsverweigerung ggf einen Entlassungsgrund darstellt, beinhaltet die Wahrnehmung dieses Rechts sicherlich ein Risiko für die Betroffenen.

Eine für die Praxis wichtige Regelung, die im österreichischen Rech fehlt, enthält jene Vorschrift des deutschen Beschäftigtenschutzgesetzes, die **ausdrücklich** ein **Beschwerderecht** der Betroffenen verankert. Das Beschwerderecht entsteht bereits, wenn der/die Betroffene sich belästigt "fühlt", also bei subjektiver Einschätzung, daß eine Belästigung vorliegt. Eine rechtliche Fehleinschätzung bleibt dadurch in jedem Fall ohne negative Folgen, wenn der/die Betroffene sich an den/die ArbeitgeberIn wendet, um Maßnahmen nach dem Gesetz auszulösen. Diese auf den ersten Blick vielleicht als reine Klarstellung empfundene Regelung gewinnt stets dort große praktische Bedeutung, wo der/die ArbeitnehmerIn - was die Regel ist - ohne Zeugen belästigt wird. Während in Österreich, mangels einer

rechtlichen Absicherung einer belastenden Aussage, ohne entsprechende Beweismittel durchaus die Gefahr droht, daß der/die BelästigerIn bestreitet und im Gegenzug vielleicht Verleumdung (dh Verstoß gegen das StGB und damit ggf einen Entlassungsgrund) geltend macht, ist mit diesem Rechtsanspruch in der BRD eine wichtige Absicherung geschaffen worden.

*5.2.2.2 Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst*

Im Zuge des 2. GleiBG wurde für die BRD auch das **"Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz - FFG)"** verabschiedet, welches einige Abweichungen von den entsprechenden Regeungen für die Bediensteten des Bundes in Österreich enthält.

Auffallend ist zunächst die **Zielsetzung**[16]. Während im österreichischen Gesetz für den Bund - wie bei den Regelungen für die Privatwirtschaft - nur von "Gleichbehandlung" die Rede ist, wählt der deutsche Gesetzgeber bei der Formulierung des § 2 FFG (Gesetzesziel) ausdrücklich die Formulierung "Gleichberechtigung" und normiert noch einmal ausdrücklich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer als Ziel der neuen gesetzlichen Regelung.

Dieser erweiterten Zielsetzung entspricht es auch, daß der **Förderung von Teilzeitarbeit** als Möglichkeit **für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes**, Beruf und Familie zu vereinbaren, ein breiter Raum gewährt wird. Dies ist in der BRD insofern einfacher, als das BeamtInnendienstrecht hier auch außerhalb dieses Gesetzes bereits so ausgestaltet ist, daß Teilzeitplanstellen für BeamtInnen ohne weiteres möglich sind.

In Österreich können nur Vertragsbedienstete, durch vereinbarte Reduzierung ihrer Arbeitszeit, im Einzelfall eine solche Beschäftigungsform wählen. Für BeamtInnen ist diese Form der Beschäftigung (außer im Rahmen der Elternkarenz) nur in Ausnahmefällen möglich, wenn der/die BeamtIn einzelfallbezogen zur notwendigen Pflege eines Kindes - oder von Angehörigen - einen solchen Antrag stellt, der begründet und nachgewiesen werden muß. Bei beamteten

LehrerInnen gibt es die Möglichkeit, individuell reduzierte Arbeitszeit zu vereinbaren. In beiden Fällen werden in Österreich aber keine Teilzeitplanstellen für BeamtInnen geschaffen, die ausfallende Arbeitszeit wird allenfalls durch die Schaffung befristeter Teilzeitplanstellen für Vertragsbedienstete aufgefangen. In der BRD geht das Dienstrecht hier einen anderen Weg. Auch **BeamtInnenplanstellen** können als solche **auf Teilzeitbasis** geschaffen werden oder Vollzeitplanstellen in mehrere Teilzeitplanstellen aufgeteilt und entsprechend besetzt werden.

Auf dieser Basis sieht das neue Gesetz nun für die BRD verschiedene fördernde Möglichkeiten vor. Zunächst sind die **Dienststellen** des Bundes durch das neue Gesetz **verpflichtet, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitplanstellen zu schaffen**, und zwar ausdrücklich auch für Stellen mit "Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben". Für BeamtInnen postuliert die begleitende Bestimmung des Bundesbeamtengesetzes, daß die Arbeitszeit auf Antrag bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen ist, wenn er/sie ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut oder pflegt. Eine Regelung die großzügiger ist als die Elternkarenzgesetzgebung des Bundes in Österreich.

Der Antrag kann nur abgelehnt werden mit der Begründung, die dienstlichen Möglichkeiten und der Bedarf an Arbeitskräften stehen dem entgegen. Die Ablehnung ist jedenfalls "im einzelnen zu begründen". Dies ist sehr wichtig, denn auf Einhaltung dieser Bestimmung haben die Beschäftigten im Rahmen der tatbestandlichen Voraussetzungen einen klagbaren Anspruch, es handelt sich nicht um eine Ermessensentscheidung.

Danach sind offene Planstellen bei der **Ausschreibung** so zu verfassen, daß dort nicht nur diskriminierende Formulierungen zu vermeiden sind, sie sind ausdrücklich so zu formulieren, daß sie auch Frauen zur Bewerbung auffordern, insbesondere in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation zu verzeichnen ist. In bezug auf Teilzeitmöglichkeiten sieht das deutsche Gesetz vor, daß Planstellen grundsätzlich auch in Teilzeitform auszuschreiben sind, dies gilt ausdrücklich auch "für Vorgesetzten und Leitungsaufgaben". Eine Einschränkung ist möglich, wenn "zwingende dienstliche Belange entgegenstehen".

Bei der **Vergabe von Vollzeitplanstellen** sind nach deutschem Recht Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, nach Prüfung der allgemeinen und speziellen Voraussetzungen (Eignung, Befähigung, Frauenförderung usw) vorrangig zu berücksichtigen.

Bei bereits begründeten Dienstverhältnissen besteht ein Anspruch auf "**familiengerechte Arbeitszeit**". Im Rahmen der allgemeinen Regelungen (Gesetz, Kollektivvertrag etc) und der "dienstlichen Möglichkeiten" haben alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes "mit Familienpflichten", "bei Bedarf" Anspruch auf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten. Wichtig ist hierbei, daß diese individuelle Änderung der Arbeitszeit in der BRD gerichtlich durchsetzbar ist. Wenn die Dienststelle als Hindernis fehlende "dienstliche Möglichkeiten" geltend macht oder den Bedarf im Einzelfall bestreitet, muß sie dies nachweisen. Die Bestimmung ist im übrigen keine Ermessensentscheidung, so daß bei Mißlingen des Nachweises ein Rechtsanspruch auf Änderung der Arbeitszeiten besteht.

Bei den Regelungen über die Fortbildung fällt gegenüber der österreichischen Rechtslage auf, daß die **Fortbildung von Frauen** ausdrücklich als Förderungsmaßnahme - und zwar allgemein und nicht nur für höherwertige Funktionen - normiert wird. Flankierend wird vorgesehen, daß Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise zu ermöglichen ist, insbesondere durch entsprechende zeitliche und örtliche Lage der Veranstaltungen. Kinderbetreuung "soll" im Bedarfsfall angeboten werden. Interessant ist auch die Pflicht, Fortbildungskurse für den beruflichen Aufstieg von Frauen, "insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsgruppen", in ausreichendem Maße anzubieten. Dasselbe gilt für Kurse zum erleichterten Wiedereinstieg von beurlaubten Beschäftigten. Weiter als in Österreich geht auch die Bestimmung, wonach Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden sollen. Wenn man Mitarbeiterinnen innerhalb des öffentlichen Dienstes vermehrt für die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten gewinnt, könnte dies eine wichtige Rolle spielen unter dem Gesichtspunkt "Sichtbarmachen" der Leistungen weiblicher Beschäftigter.

Im Bereich der **sexuellen Belästigung** enthält das Sonderrecht des öffentlichen Dienstes keine besonderen Regelungen, weil das oben bereits beschriebene

Beschäftigtenschutzgesetz uneingeschränkt auch für den öffentlichen Dienst gilt. Eine wichtige Besonderheit kann sich hier nur im Bereich des dort normierten Leistungsverweigerungsrecht ergeben, denn BeamtInnen können wegen ihrer Unkündbarkeit dieses Mittel relativ risikolos einsetzen. Man wird sehen, ob davon im öffentlichen Dienst entsprechend öfter Gebrauch gemacht werden wird.

Der letzte wichtige Unterschied zwischen der deutschen und der österreichischen Rechtslage des öffentlichen Dienstes besteht darin, daß die deutsche Rechtslage der Durchsetzung einer ausgewogenen **Beteiligung von Männern und Frauen in den verschiedenen Gremien** (Kommissionen etc) des öffentlichen Dienstes wesentlich breiteren Raum widmet. Im öffentlichen Dienst beider Rechtsordnungen gibt es eine beträchtliche Anzahl von Kommissionen, die auch im Rahmen der Selbstorganisation des Dienstrechts eine sehr wichtige Rolle spielen. Hierzu gehören zB Dienstprüfungskommissionen, Disziplinarkommissionen oder Begutachtungskommissionen, aber auch andere Gremien, die eng mit den Inhalten der Tätigkeiten der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes verbunden sind. Eine Erhebung in der BRD aus dem Jahre 1991[17] hatte erschreckende Zahlen zu Tage gebracht. So lag der Frauenanteil bei durchschnittlich 7,2 % der Mitglieder. In mehr als der Hälfte der Gremien war keine einzige Frau vertreten, in nur 36 % der Gremien lag der Frauenanteil bei 20 % oder mehr. Nur 6 von mehr als 1.000 Gremien (!) konnten eine paritätische Besetzung aufweisen, darunter zwei mit "typischen" Frauenfragen befaßte Gremien und der Verwaltungsrat des Verbraucherinstituts beim Wirtschaftsministerium[18]. Angeregt durch diesen Bericht und durch eine rechtsvergleichende Betrachtung mit Dänemark, wo der Anteil der Frauen durch entsprechende Maßnahmen, die auch Vorbild für die neue Rechtslage in der BRD waren (Doppelbenennungen, siehe unten), in wenigen Jahren auf 30 % angestiegen ist[19], hatder deutsche Gesetzgeber mit der Novelle 1994 auch diese Frage einer ausführlichen Gleichberechtigungs-Gesetzgebung unterzogen.

Das österreichische Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht im Hinblick auf die Besetzung der Gremien etc lediglich eine Bestimmung vor, wonach "auf das zahlenmäßige Verhältnis weiblicher und männlicher Dienstnehmer ... Bedacht zu nehmen ist". Dieser Appell richtet sich an die berufenden Stellen, aber auch an die Interessensvertretungen, welche die Zusammensetzung der Kommissionen

maßgeblich bestimmen. Besondere Rechtsfolgen für die Nichtbeachtung sind nicht vorgesehen.

In der BRD wird die Frage nun in einem eigenen Gesetz, dem **"Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG"** weitaus ausführlicher und versehen mit wirksamen Rechtsfolgen geregelt. Kurz zusammengefaßt kann man etwa folgendes festhalten: Es besteht nach dem deutschen Gesetz eine Verpflichtung zur "Berücksichtigung von Frauen und Männern mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe". Diese Verpflichtung trifft einerseits die vorschlagsberechtigten Stellen und andererseits die berufenden Stellen.

**Vorschlagsberechtigte Stellen** sind va die Interessensvertretungen, aber auch sonstige im jeweiligen Gesetz vorgesehene Gruppen und Organisationen sowie ggf andere Behörden und öffentliche Einrichtungen. Im Vorschlagsverfahren werden diese vorschlagsberechtigten Stellen verpflichtet, für jeden entfallenden Sitz jeweils einen Mann und eine Frau vorzuschlagen (sogenannte Doppelbenennungen). Diese **Doppelbenennungen** sind **verpflichtend**, jedoch nur

- "soweit ... Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen".

Eine **Doppelbenennung** kann nur aus den gesetzlich vorgesehenen Gründen **unterbleiben**.

- Wenn die Vorschlagsliste für mehrere, für eine Organisation etc, zu vergebende Sitze Männer und Frauen in gleicher Anzahl enthält, bei ungerader Sitzanzahl ist die Doppelbenennung nur für einen Sitz notwendig.

- Wenn für die vorschlagsberechtigte Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

- Wenn sachliche, nicht auf dem Geschlecht beruhende Gründe unzumutbar sind. In diesem Fall hat die berufende Stelle die Gründe hierfür schriftlich darzulegen.

Aus diesen durch Doppelbenennung zusammengesetzten Vorschlagslisten hat die **berufende Stelle**, also zB das zuständige Ministerium, die gesetzliche **Verpflichtung "Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe zu berücksichtigen"**. Dies muß natürlich im Rahmen der allgemeinen

gesetzlichen Vorgaben für die Zusammensetzung der Gremien geschehen. Da aber bereits die vorschlagsberechtigten Stellen diese allgemeinen Kriterien zu berücksichtigen haben, ist der Spielraum der berufenden Stelle in dieser Hinsicht praktisch nicht mehr sehr groß.

Auch in Österreich werden für die vorschlagsberechtigten und die berufenden Stellen, die im deutschen Gesetz genannten Gründe in der Praxis ebenfalls genau jene sein, die eine ausgewogene geschlechtliche Zusammensetzung der Vorschlagslisten verhindern. Der große Unterschied liegt jedoch darin, daß man die Einhaltung der Ausgewogenheit in Österreich völlig der Autonomie der vorschlagsberechtigten Stellen überläßt, während nach der deutschen Rechtslage eine gesetzliche Verpflichtung besteht, die überprüfbar ist und ggf zu einer gerichtlichen Durchsetzung der Gleichbehandlung - wegen Rechtswidrigkeit der Zusammensetzung von Gremien - führen kann.

### 5.2.3 Rechtsschutz

Die Rechtsschutzssysteme der BRD und Österreichs sind weitestgehend vergleichbar. Wichtige Unterschiede im Bereich der Gleichbehandlung von Männer und Frauen am Arbeitsplatz bestehen nur in zwei Bereichen.

In der gesetzlichen Verankerung von Institutionen der außergerichtlichen Betreuung von Streitigkeiten ist die deutsche Rechtslage sehr zurückhaltend. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es zB nur das Institut der Frauenbeauftragten, in Österreich ist dies eine ganze Anzahl von Einrichtungen - dazu unten. Der zweite wesentliche Unterschied besteht darin, daß in der BRD im Bereich des gerichtlichen Rechtsschutzes für den öffentlichen Dienst, mehr und effektivere Durchsetzungsmöglichkeiten für die Ansprüche der Gleichbehandlungsgesetze bestehen.

#### *5.2.3.1 Rechtsschutz außerhalb der Gerichte*

Die deutsche Rechtslage zeigt sich gegenüber außergerichtlichen Streitbeilegungsverfahren sehr zurückhaltend. So gibt es beispielsweise **keine** gesetzlich verankerte **Gleichbehandlungskommission** für die Beschäftigten der Privatwirtschaft, auch eine **Anwältin für Gleichbehandlungsfragen** ist in den Gleich-

behandlungsvorschriften **nicht vorgesehen**. Es gibt in der BRD zwar auf der Ebene der Bundes- oder Landesministerien sowie auf kommunaler Ebene zahlreiche Institutionen, an die sich Männer und Frauen in Gleichbehandlungsfragen wenden können, sie sind jedoch in keiner Weise mit der gesetzlich verankerten Rechtsschutzfunktion der österreichischen Gleichbehandlungskommission und/oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen gemäß dem GlbG vergleichbar.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes fällt besonders auf, daß in Österreich ein ineinandergreifendes System von

- Gleichbehandlungskommission,
- Gleichbehandlungsbeauftragten,
- Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen,
- interministerielle Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und
- Kontaktfrauen in den einzelnen Dienststellen

mit der Einhaltung der Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsbestimmungen gesetzlich betraut sind.

In der BRD gibt es lediglich die Institution der **Frauenbeauftragten** für Dienststellen[20] mit mehr als 200 Beschäftigten. Kleine Dienststellen werden von der Frauenbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle mitbetreut. Die Zusammenarbeit verschiedener Frauenbeauftragten in gemeinsamen Angelegenheiten wird von der Frauenbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle koordiniert, diese hat jeweils eine Pflicht zur Beteiligung der Frauenbeauftragten nachgeordneter Dienststellen.

Die persönliche Rechtsstellung (weisungsfrei, Freistellungsanspruch usw) ist mit der österreichischen Rechtslage weitestgehend vergleichbar.

Ein großer Unterschied zur österreichischen Rechtslage besteht aber in den Aufgaben und Rechten der Frauenbeauftragten insofern, als sich die österreichische Rechtslage weitestgehend auf die Betreuung bereits erfolgter Diskriminierungsfälle konzentriert, während die deutsche Rechtslage einen gleichwertigen Schwerpunkt bei der Vorbeugung legt.

Die deutschen Frauenbeauftragten befassen sich nicht nur mit Beratung und Hilfestellung bei Beschwerden, Anregungen und Wünschen zur Gleichbehandlung, wie sie idR von den KollegInnen kommen. Sie sind im Rahmen des Gesetzes (Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie) - zwingend vorgeschrieben - **bei allen Personalangelegenheiten** an der Vorbereitung der Entscheidung, insbesondere bei Einstellungen, Versetzungen, Fortbildungen, Beförderungen und Beendigungen von den Personalstellen **"frühzeitig zu beteiligen"**. Dies gilt nach dem Gesetz ausdrücklich auch für **alle sonstigen sozialen und organisatorischen Angelegenheiten**.

Dazu ist die zuständige Stelle verpflichtet, die Frauenbeauftragte rechtzeitig und umfassend über geplante Maßnahmen zu **unterrichten** und die erforderlichen **Unterlagen** zur Verfügung zu stellen.

**Rechtsfolge** eine festgestellten Verstoßes ist die **Beanstandung** einer Maßnahme gegenüber der Dienststellenleitung, welche hierüber entscheiden muß. Die Beanstandung "soll" aufschiebende Wirkung haben, verpflichtend ist dies jedoch nicht. Die Dienststellenleitung muß die Beanstandung prüfen und ihr nachgeben, wenn sie einen Verstoß gegen die Gleichbehandlungs- oder Förderungsvorschriften für gegeben hält. Ansonsten ist die Zurückweisung zu begründen. Gegen die Zurückweisung kann sich die Frauenbeauftragte an die nächsthöhere Dienststelle wenden. Eine gerichtliche Durchsetzung der Beanstandungen ist nicht vorgesehen. Ein Beanstandungsverfahren kann nur mit Zustimmung des/der betroffenen Beschäftigten durchgeführt werden, wenn damit die Offenlegung datenschutzrechtlich geschützter Informationen verbunden ist.

*5.2.3.2 Gerichtlicher Rechtsschutz*

Beim gerichtlichen Rechtsschutz in Gleichbehandlungsfragen kommen im wesentlichen zwei verschiedene Rechtswege in Frage. Privatrechtlich Beschäftigte, inklusive aller Beschäftigen des öffentlichen Dienstes, die nicht BeamtInnen sind, wenden sich an die Arbeitsgerichte. Für Beamte/Innen sind aufgrund des öffentlich-rechtlichen Charakters des Dienstverhältnisses die Verwaltungsgerichte zuständig.

**- Privatrechtlich Beschäftigte**

Für die Durchsetzung von Ansprüchen aus den Gleichbehandlungsgesetzen für **privatrechtlich Beschäftigte** gibt es in der BRD die Arbeitsgerichte. Diese sind auch zuständig für die Einhaltung der Regelungen für den öffentlichen Dienst, soweit es nicht um Beamte/Innen geht. Bei den Arbeitsgerichten gilt - ganz ähnlich dem ASGG - eine veränderte Form des allgemeinen Zivilprozeßrechts. In zweiter Instanz sind die Landesarbeitsgerichte, auch zur Tatsachenfeststellung, zuständig, das Bundesarbeitsgericht in Kassel ist Revisionsinstanz und nur für die Beurteilung von Rechtsfragen zuständig.

Im Rahmen des neuen Gleichbehandlungsrechts ist in der BRD **prozessual** eine Verschärfung zu Lasten der Diskriminierten neu eingeführt worden, die in Österreich in dieser Form nicht bekannt ist: Auf Antrag des/der ArbeitgeberIn wird im Fall der Klage mehrerer ArbeitnehmerInnen wegen Diskriminierung bei der Einstellung jenes **Arbeitsgericht** für alle Klagen **ausschließlich örtlich zuständig**, bei dem die **erste Klage** erhoben wurde.

**- Öffentlicher Dienst - Beamte/Innen**

Der gerichtliche Rechtsschutz im Bereich des **öffentlichen Dienstes** weist gegenüber Österreich eine wichtige Unterscheidung auf. Grundsätzlich kann gesagt werden, daß in der BRD öffentlich-rechtliche Entscheidungen und Maßnahmen in größerem Maße einer gerichtlichen Beurteilung zugänglich sind.

So sind beispielsweise (auch im Dienstrecht) grundsätzlich alle **Ermessensentscheidungen** einer hoheitlichen Stelle nach dem obligatorischen innerbehördlichen Rechtsweg vom Verwaltungsgericht (drei Instanzen) unter dem Gesichtspunkt der "Geeignetheit, Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit" justitiabel. Eine Ausnahme bilden nur Prüfungsentscheidungen hinsichtlich ihres fachlichen Inhalts. Daher sind alle oben angeführten "Kann-" oder "Soll-Bestimmungen" im Rahmen der dort angeführten Tatbestandsvoraussetzungen gerichtlich einklagbar. Eine weitere für die Gleichbehandlungspraxis wichtige Unterscheidung besteht in der Möglichkeit des einstweiligen Rechtsschutzes, der va bei Einstellungs- und

Beförderungsdiskriminierungen von praktischer Bedeutung sein kann: Ist die zu vergebende Stelle unter Verstoß gegen die Gleichbehandlungsvorschriften bereits besetzt, so ist eine Berufung auf diese Vorschriften für die diskriminierte Beamt-In meist wenig sinnvoll. Es bleibt allenfalls eine Schadenersatzforderung. In der BRD sieht das allgemeine Verwaltungsrecht die Rechtsfigur einer **einstweiligen Anordnung** durch das Verwaltungsgericht vor. **§ 123 Abs 1 VwGO** lautet:

Auf Antrag kann das Gericht, auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, daß durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch in bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern oder aus anderen Gründen nötig erscheint.

Damit kann nach der Rsp deutscher Höchstgerichte[21] auch die vorläufige **Nicht-Besetzung einer Beamtenplanstelle** erreicht werden. Die Kriterien sind sehr streng und es muß eine hohe Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer gleichbehandlungswidrigen Besetzung nachgewiesen werden. Obwohl der/die diskriminierte BewerberIn - wie in Österreich - keinen Anspruch auf bescheidmäßige Benachrichtigung einer Ablehnung seiner/ihrer Bewerbung hat, besteht ein Anspruch auf Mitteilung und Begründung der Ablehnung. Diese kann dann innerbehördlich angefochten werden. Die Reaktion darauf muß nach der Rsp bescheidmäßig erfolgen. Danach steht der Rechtsweg für einen einstweiligen Rechtsschutz offen. In der Praxis ist aufgrund der allgemein sehr strengen Voraussetzungen für den einstweiligen Rechtsschutz die Erfolgsaussicht relativ gering, dennoch ist dieses Mittel in einigen Diskriminierungsfällen bereits wirksam eingesetzt worden.

## 5.3. Ausgewählte Sozialgesetze

Wie für die anderen Vergleichsstaaten soll im folgenden als Vergleich mit Österreich die nationalen Regelungen zur Elternkarenz und zum Mutterschutz herangezogen werden.

### 5.3.1 Elternkarenz

In der BRD wird der Elternkarenzurlaub für ArbeitnehmerInnen "Erziehungsurlaub" genannt. Er wurde gesetzlich 1985 eingeführt und in Etappen mehrmals verlängert. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Der Erziehungsurlaub kann von Mutter oder Vater des Kindes in Anspruch genommen werden. Beide Eltern können sich die Gesamtzeit bis zu dreimal teilen. Im Zeitraum von 1986 bis 1993 nahmen 96 % aller berechtigten Frauen den Erziehungsurlaub in Anspruch[22].

Für BeamtInnen postuliert die begleitende Bestimmung des novellierten Bundesbeamtengesetzes, daß ein unbezahlter Karenzurlaub bis zu drei Jahren in Anspruch genommen werden kann, wenn er/sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut oder pflegt.

Erhält die Mutter Leistungen aus Anlaß der Mutterschaft (sogenannte Mutterschaftsgeld, 100 % Nettolohnersatz, entspricht dem österreichischen Wochengeld, dazu unten), so beginnt der Anspruchszeitraum erst nach Auslaufen dieser Leistung, das heißt also - wie in Österreich - idR acht Wochen nach der Geburt des Kindes.

Eine dem Karenzurlaubsgeld entsprechende Geldleistung existiert in Form des "Bundeserziehungsgeldes". Es wird bis zum 24. Lebensmonat des Kindes gewährt. Wichtiger Unterschied zur österreichischen Rechtslage ist, daß das Erziehungsgeld (entspricht dem Karenzurlaubsgeld) keine Versicherungsleistung ist und daher grundsätzlich allen Personen zusteht, auch wenn sie keine Versicherungszeiten der allgemeinen Sozialversicherung nachweisen können.

Ein weiterer wichtiger Unterschied liegt in der Höhe des Erziehungsgeldes. Aktuell (Ende 1995) beträgt es grundsätzlich DM 600,-- (ca ÖS 4.200 ,--). Das volle Erziehungsgeld wird aber nur unterhalb bestimmter Einkommensgrenzen ausgezahlt, wobei das Einkommen beider Elternteile zusammengerechnet wird, wenn sie verheiratet sind oder in Lebensgemeinschaft leben. Die Einkommenshöchstgrenzen sind außerdem nach Alter des Kindes gestaffelt. Insgesamt kennt das deutsche Recht hier eine relativ komplizierte, am Steuerrecht orientierte Berechnung. Kurz zusammengefaßt kann man die Lage wie folgt beschreiben:

Die Einkommensgrenzen orientieren sich am Jahresbruttoeinkommen aller Einkünfte (also auch Vermietung und Verpachtung, Kapitalvermögen etc), bereinigt durch einen Pauschbetrag von 27 % und abzüglich bestimmter Unterhaltsleistungen für Kinder.

Nur in den ersten sechs Lebensmonaten liegt die so berechnete Einkommensgrenze bei DM 100.000,-- (ca ÖS 700.000,--) für Alleinerziehende bei DM 75.000,-- (ca ÖS 525.000,--). Liegen die Einnahmen der Eltern darüber, so entfällt der volle Anspruch. Ab dem siebten Lebensmonat sind die Einkommensgrenzen deutlich niedriger, dafür wird das Erziehungsgeld bei überschreiten aber nicht gänzlich gestrichen, sondern aliquot gekürzt. Die Grenzen liegen zZt bei DM 29.400,-- (ca ÖS 205.800,--) für Ehegatten bzw Lebenspartner und bei DM 23.700,-- (ca ÖS 165.900,--) für Alleinerziehende. Die aliquote Kürzung bei Überschreiten der Grenzen erfolgt stufenweise - für je DM 1.200,-- (ca ÖS 8.400,--) werden monatlich DM 40,-- (ca ÖS 280,--) vom Anspruch abgezogen.

Alle Einkommensgrenzen erhöhen sich um DM 4.200,-- (ca ÖS 29.400,--) für jedes weitere Kind im Haushalt.

Ein weiterer wichtiger Unterschied besteht darin, daß Einkünfte aus Teilzeitbeschäftigung bis zu 19 Std/Woche, unabhängig von der Höhe der dadurch erzielten Einnahmen, zwar dem Familieneinkommen zugerechnet werden, grundsätzlich aber nicht zu einer Kürzung des Erziehungsgeldes führen. Ein anteiliges "Teilzeitkarenzurlaubsgeld" wie in Österreich gibt es nicht. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung unter vollem Bezug des Erziehungsgeldes soll die Beibehaltung des Kontakts zum Arbeitsplatz fördern. Einnahmen unterhalb der sozial-

versicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (DM 580,--/monatlich, ca ÖS 4.060,-- ) sind - wie in Österreich - anrechnungsfrei. Für Härtefälle[23] ist eine volle Erwerbstätigkeit ohne Auswirkungen auf das Erziehungsgeld zulässig. In manchen Fällen gebührt das Erziehungsgeld der betreuenden Person (Großeltern, Tanten, Onkel, ältere Geschwister des Kindes oder deren Ehepartner). Ansonsten kommt eine Betreuung durch andere Personen oder Stellen (Krippen) in Frage. Das Erziehungsgeld gebührt dann dem arbeitenden Elternteil.

Zur Förderung der Teilzeitarbeit erlauben die begleitende Bestimmung des aus Anlaß des 2. GleibG 1994 novellierten Bundesbeamtengesetzes für BeamtInnen, daß die Arbeitszeit auf Antrag bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen ist, wenn er/sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut oder pflegt. Eine Regelung, die großzügiger ist als die Elternkarenzgesetzgebung des Bundes in Österreich.

Neben dem Bundeserziehungsgeld wird in einigen Bundesländern, unter bestimmten Bedingungen, ein Landeserziehungsgeld gewährt. So wird zB in Baden-Württemberg nach Auslaufen des Bundeserziehungsgeldes, bei Monatseinkommen bis zu DM 2.000,-- (ca ÖS 14.000,--) monatlich/Familie (Erhöhung nach Anzahl der Kinder) eine Landesleistung in Höhe von DM 400,-- (ca ÖS 2.800,--) monatlich für weitere zwölf Monate gewährt. In Bayern gilt ähnliches - das ergänzende Landeserziehungsgeld beträgt bis zu DM 500,-- (ca ÖS 3.500,--) monatlich.

### 5.3.2 Mutterschutz

Die Mutterschutzregelungen der BRD entsprechen weitgehend jenen in Österreich. Mutterschutz aus Anlaß einer Geburt wird allerdings nur für 14 Wochen (Österreich: 16 Wochen) gewährt, die Zeit vor der Geburt liegt statt acht Wochen nur bei sechs Wochen. Die Höhe entspricht jener in Österreich - grundsätzlich 100 % Netto-Lohnersatz.

Dafür ist die Finanzierung in der BRD "versichertenfreundlicher". Während in Österreich das Wochengeld, eine Leistung der von ArbeitnehmerInnen und

ArbeitgeberInnen anteilig finanzierten gesetzlichen Krankenversicherung ist, ist das deutsche Mutterschaftsgeld überwiegend als Lohnfortzahlung des/der ArbeitgeberIn konzipiert, ergänzt durch eine Leistung der Krankenversicherung. Konkret schuldet der/die ArbeitgeberIn das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt abzüglich eines einheitlichen Betrages von DM 25,-- (ca ÖS 175,--). Nur für diesen Ausfallbetrag tritt die Krankenkasse ein.

Während der Zeiten des Mutterschutzes besteht ein absolutes Kündigungsschutzrecht, hier gibt es keine nennenswerte Unterschiede zur österreichischen Rechtslage. Ebenso ist die Rechtslage für bezahlte Stillzeiten und Beschäftigungsverbote aufgrund der Schwangerschaft im wesentlichen vergleichbar.

## 5.4. Praktische Maßnahmen

Die BRD zeichnet sich unter den hier verglichenen Staaten eindeutig dadurch ab, daß sie der rechtlichen Unterstützung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen den Vorrang vor jeder Art praktische Maßnahmen einräumt. Soweit praktische Maßnahmen von staatlicher Seite überhaupt vorliegen, finden sich diese im Bereich der Arbeitsmarktförderung.

### 5.4.1 Arbeitsmarkt

Frauen werden im Bereich der deutschen Arbeitsmarktförderung, anders als zB Ausländer, sogenannte "Spätaussiedler"[24], Langzeitarbeitslose, Jugendliche, ältere Arbeitslose, nicht als "besondere Personengruppe" geführt[25]. Dennoch gab es im Untersuchungszeitraum nennenswerte Maßnahmen im arbeitsmarktpolitischen Bereich für sogenannte "Berufsrückkehrerinnen".

Im Jahre 1990 gab es einen Bericht der Bundesanstalt für Arbeit (entspricht in der Funktion dem österreichischen Arbeitsmarktservice) über die den Berufsrückkehrerinnen (Frauen, die nach Zeiten der Haushaltsführung und Kindererziehung in den Arbeitsmarkt zurückkehren) gewährten Leistungen[26]. Ergebnis des Berichts ist eine stark zunehmende Tendenz der Rückkehrbereitschaft. Dem steht jedoch eine Vielzahl von Problemen gegenüber.

Hauptproblem ist der Wunsch der überwiegenden Anzahl von Frauen, eine Teilzeitbeschäftigung zu erhalten. Das Angebot auf dem Arbeitsmarkt entspricht dem in keiner Weise. Besonders problematisch ist dies für qualifiziertere Frauen, da die Vermittlung von Teilzeitstellen schwieriger wird, je höher die Qualifikation ist.

Ansonsten ist die Vermittlung von Frauen unter 45 Jahren, die nach einer längeren Pause in das Arbeitsleben einsteigen wollen nach diesem Bericht relativ problemlos. Frauen über 45, va ohne abgeschlossene Berufsausbildung, sind nach dem Bericht hingegen schwer zu vermitteln.

Die Arbeitsmarktverwaltung stellt finanzielle Eingliederungsbeihilfen zur Verfügung, die va in Form der Finanzierung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen besteht. Ein Sonderprogramm "Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen" gewährt den ArbeitgeberInnen finanzielle Zuschüsse zu den Einarbeitungsmaßnahmen, wenn sie die Frauen unbefristet einstellen und entsprechend qualifizieren. Die Frauen wollen überwiegend in ihren alten Beruf zurückkehren und sind idR bereit, sich dazu auf den neuesten Stand der technologischen Entwicklung schulen zu lassen.

Bis 1990 wurden 17 Beratungsstellen speziell für Berufsrückkehrerinnen im ganzen Bundesgebiet finanziell gefördert, die eine eher ganzheitliche Beratung (Sozial-, Bildung- und Lebensberatung) anbieten. Allgemein wird im Bericht das offenbar vorliegende Informationsdefizit bedauert.

Im Jahr 1993 ergab eine neue Evaluierung[27], daß die Zahl der Berufsrückkehrerinnen noch weiter angestiegen war. Zwischen 1984 und 1992 von 350.000 auf 1.400.000 (noch ohne Frauen der ehemaligen DDR). Der Anteil an allen erwerbstätigen Frauen stieg von 3,5 % auf 12 %. Es muß jedoch betont werden, daß diese erfreulichen Zahlen auf die besonders günstige Arbeitsmarktlage Mitte der 80er Jahre zurückzuführen sind. Trotzdem galt auch damals bereits jede siebte Frau nach Ende der Familienpause zunächst als Langzeitarbeitslose.

Die finanziellen Förderungen der Einarbeitungszuschüsse für ArbeitgeberInnen wurden um weitere Maßnahmen im Bereich Weiterbildung und sonstiger Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erweitert.

Informationen über den aktuellen Stand der Entwicklungen und Fördermaßnahmen Ende 1995 standen d Verf leider nicht zur Verfügung. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, daß sich die dramatische Verschärfung am deutschen Arbeitsmarkt seit Anfang der 90er Jahre auch auf die Situation der Berufsrückkehrerinnen ausgewirkt hat. Diese Entwicklung zeichnete sich nämlich bereits im Bericht von 1993 ab[28].

### 5.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung

Aus dem Bereich der sonstigen Förderungen konnte, aus den zur Verfügung stehenden Materialien, keine nennenswerten Informationen für die BRD herausgelesen werden. Frauenförderungen, zB als "positive Aktionen", sind in der BRD offenbar bis zum Ende des Untersuchungszeitraumes eher Gegenstand privater Initiativen einzelner Unternehmen oder Konzerne, va solcher mit US-amerikanischem Einfluß. In der Kürze der Zeit war es leider nicht möglich, hier publizierbare Information zu erhalten.

Mit der oa Gleichberechtigungs-Gesetzgebung sind für die BRD erste Schritte unternommen worden. Eine Evaluierung kann für den Berichtszeitraum noch nicht vorgenommen werden, da die gesetzlichen Grundlagen erst Ende 1994 in Kraft getreten sind.

## 5.5 Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995

Zum Abschluß sollen kurz die wesentlichen Entwicklungen in den politischen und institutionellen Rahmenbedingungen dargestellt werden. Ausgewählte Beispiele interessanter Entwicklungen im rechtspolitischen Bereich sind bei der Erörterung des gesetzgeberischen Teils eingearbeitet worden.

1990 wurde das Staatsgebiet der ehemaligen DDR, durch Beitritt der sogenannten "neuen Bundesländer", Teil der BRD. Dadurch erhöhte sich die Bevölkerungsanzahl um ca ein Drittel. Sukzessive traten auch die hier behandelten gesetzlichen Grundlagen und die Zuständigkeit der Arbeitsmarktverwaltung für die dort lebende Bevölkerung in Kraft.

Bezüglich der Regierung hat sich die politische Ausgangslage in der BRD im Zeitraum 1990 bis 1995 kaum geändert. 1990 stellte die Koalition aus der (konservativen) CDU und der (liberalen) FDP die Regierung. Im Jahre 1994 gab es Neuwahlen - die beiden Parteien stellen auch weiterhin die Regierung. Trotz wechselnder institutioneller Zuständigkeiten im Bereich Frauenpolitik iwS, waren die Ministerien immer von PolitikerInnen der CDU geleitet.

Umstrukturierungen im Bereich Frauenpolitik gab es dadurch, daß bestimmte Zuständigkeiten vom Ministerium für Arbeit und Soziales (Minister Norbert Blüm, CDU) bereits vor der Neuwahl 1994, zum neu geschaffenen Ministerium für Familie und Senioren (Ministerin Hannelore Rönsch, CDU) kamen. Die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz blieb zunächst allein beim Ministerium für Arbeit und Soziales. Später wurde das Ministerium für Frauen und Jugend geschaffen (Ministerin Angela Merkel, CDU), welches nun auch für die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zuständig wurde. Es erfolgte aber eine enge praktische Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales, dessen Minister bis heute im Amt ist. Nach der Neuwahl 1994 löste Ministerin Claudia Nolte, CDU die bis dahin zuständige Ministerin ab und das Ministerium erhielt die breite Zuständigkeit eines Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

## 5.6. Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetz

# BÜRGERLICHES GESETZBUCH

### § 611 a BGB

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahmen die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbar Voraussetzung für die auszuübenden Tätigkeit ist.

(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

(3) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so besteht kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

(4) Ein Anspruch auf Entschädigung nach Absatz 2 muß innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden.

(5) Die Absätze 2 und 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

### § 611 b BGB

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß ein Fall des § 611 a Absatz 1 vorliegt.

# ARBEITSGERICHTSGESETZ

## § 61 b ArbGG - Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 611 a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches muß innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung nach § 611 a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches gerichtlich geltend, so ist auf Antrag des Arbeitgebers die Summe dieser Entschädigungen auf sechs Monatsverdienste oder, wenn vom Arbeitgeber ein einheitliches Auswahlverfahren mit dem Ziel der Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse durchgeführt worden ist, auf zwölf Monatsverdienste zu begrenzen. Soweit der Arbeitgeber Ansprüche auf Entschädigungen bereits erfüllt hat, ist der Höchstbetrag, der sich aus Satz 1 ergibt, entsprechend zu verringern. Dabei sind die bereits erfüllten Ansprüche jedoch jeweils nur bis zur Höhe des Betrags, der im Falle gerichtlicher Geltendmachung auf sie entfallen würde, zu berücksichtigen. Übersteigen die Entschädigungen, die den Klägern nach § 611 a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu leisten wären, insgesamt den sich aus den Sätzen 1 bis 3 ergebenden Höchstbetrag, so verringern sich die einzelnen Entschädigungen in dem Verhältnis, in welchem ihre Summe zu dem Höchstbetrag steht.

(3) Stellt der Arbeitgeber einen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 so wird das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an das Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(4) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 finden in den Fällen des § 611 a Absatz 5 des Bürgerlichen Gesetzbuches nur in Unternehmen mit in der Regel bis zu 400 Arbeitnehmern entsprechende Anwendung. Für die Berechnung von Ansprüchen nach § 611 a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches tritt an die Stelle des Monatsverdienstes der Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlichen Monatsverdienst des Bewerbers und dem mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Monatsverdienst.

# 6 Frankreich

Der folgende Beitrag stützt sich hauptsächlich auf Publikationen bzw Unterlagen der Europäischen Kommission, wobei es sich dabei zum Großteil um interne Arbeitsdokumente und Expertenberichte handelt, die nicht unbedingt die offizielle Meinung der Kommission wiedergeben. Die Angaben bezüglich der Frauenförderungsmaßnahmen basieren auf einer von der Kommission unterstützten Untersuchung über den Stand der Frauenförderung in den Ländern der Europäischen Union[29]. In dieser Studie wurden ua zwei französische Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor und zwölf aus der Privatwirtschaft über Maßnahmen zur Förderung von Frauen befragt.

## 6.1 Statistische Grundlagen

Die vorliegenden Daten stammen - wegen der besseren Vergleichbarkeit - aus derselben Quelle der Kommission der Europäischen Gemeinschaften[30]. Diese bezieht ihre Daten jedoch aus französischen Quellen.

### 6.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

| | F '85 | F '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | **55284000,00** | **57905000,00** | **8042000,00** |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 36405000,00 | 37898000,00 | 5419000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 66,10 | 66,50 | 68,10 |
| **Frauen** | 28338000,00 | 29706000,00 | 4138000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 18224000,00 | 18970000,00 | 2673000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 56,30 | 60,20 | (1993) 58,7 |
| **Männer** | 26946000,00 | 28198000,00 | 3904000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 18181000,00 | 18928000,00 | 2746000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 75,60 | 72,80 | (1993) 77,7 |

### 6.1.2 Unselbständig Beschäftigte

| | F '85 | F '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 21608000,00 | 22078000,00 | 3537000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 59,40 | 58,30 | 65,30 |
| **Frauen** | 8987,00 | 9767,00 | 1505000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 49,30 | 51,50 | 56,30 |
| **Männer** | 1262100,00 | 1231100,00 | 2032000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 69,40 | 65,00 | 74,10 |

### 6.1.3 Arbeitslose

| | F '85 | F '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 2411100,00 | 3127700,00 | 157000,00 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 10,20 | 12,60 | 4,10 |
| **Frauen** | 1280200,00 | 1659400,00 | (1993)62.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 12,60 | 14,70 | (1993) 3,7 |
| **Männer** | 1130900,00 | 1468300,00 | (1993)91.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 8,30 | 10,80 | (1993) 4,1 |

Laut Angaben von EUROSTAT betrug die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Dezember 1995 in Frankreich 11,6 %, wobei die Arbeitslosenquote EU-weit bei 10,9 % lag[31].

Im Vergleich der Arbeitslosenziffern ist festzustellen, daß Frauen doppelt so häufig arbeitslos werden wie Männer und bei einer Verbesserung der Beschäftigungssituation, gehen die Arbeitslosenzahlen bei den Frauen wesentlich langsamer zurück als bei den Männern. Betrachtet man die Entschädigungsleistungen bei Arbeitslosigkeit, stößt man auf eine weitere Ungleichheit. Arbeitslose Frauen erhalten seltener eine Unterstützungsleistung als arbeitslose Männer. In Frankreich erhalten 38,8 % der arbeitslosen Frauen und 47,7 % der arbeitslosen Männer eine Unterstützungsleistung in Form von Arbeitslosenunterstützung oder Sozialhilfe[32]. Einer der Gründe dafür liegt in der Tatsache, daß es den Frauen häufig Probleme bereitet, die Anforderungen bezüglich der Beitragszeiten zu erfüllen, da sie erstens ihre berufliche Laufbahn häufiger unterbrechen als ihre männlichen Kollegen und zweitens der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter ihnen höher ist.

### 6.1.4 Teilzeitbeschäftigte

| | F '85 | F '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| % d Beschäftigten **Gesamt** | 10,90 | 14,90 | 8,70 |
| % d beschäftigten **Frauen** | 21,80 | 27,80 | 18,20 |
| % d beschäftigten **Männer** | 3,20 | 4,60 | 1,70 |

Obwohl in Frankreich der Anteil der Teilzeit-, bezogen auf die Vollzeitbeschäftigten mit 22,5 % insgesamt unter dem europäischen Durchschnitt liegt, ist der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten mit 83 % vergleichsweise hoch[33].

1993 wurde, als eine neue Art von Teilzeitarbeit, die "Jahresteilzeitarbeit" eingeführt. Die MitarbeiterInnen haben dabei über das Jahr verteilt abwechselnd Zeiträume, in denen sie arbeiten und Zeiträume, in denen sie nicht arbeiten. Die Änderung zur vorigen Rechtslage liegt hauptsächlich darin, daß die Arbeitsdauer auf einer Jahresbasis und nicht wie bisher auf einer monatlichen Basis festgelegt wird. Ferner wurden die Bestimmungen bezüglich Überstunden insofern geändert, als Überstunden nunmehr bis zu einem Drittel der Arbeitszeit (statt wie vorher bis zu einem Zehntel der Arbeitszeit) gestattet sind[34].

## 6.2. Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

Anders als in Österreich und ähnlich wie in der BRD ist der Problembereich der sexuellen Belästigung in Frankreich nicht als Unterfall der Geschlechtsdiskriminierung normiert, sondern in einem eigenen Gesetz verankert. Der Bereich wird daher auch getrennt dargestellt.

### 6.2.1 Verfassung

Der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern wurde in der Präambel der französischen Verfassung von 1946 im Range der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Grundsätze aufgenommen: "Das Gesetz gewährleistet der Frau in allen Bereichen die gleichen Rechte wie den Männern"[35]. Dieser Grundsatz wurde auch in die Verfassung von 1958 übernommen.

### 6.2.2 Gleichbehandlungsgesetze

Der Gleichheitsgrundsatz wurde zum ersten Mal ausdrücklich für den Arbeitsbereich im Gesetz Nr 72-1143 vom 22.12.1972 verankert. Dieses Gesetz legt das Recht auf gleiches Entgelt zwischen Frauen und Männern fest: "Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, das Recht auf gleiches Entgelt zwischen Frauen und Männern für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit zu gewährleisten"[36]. Die im Code du Travail enthaltenen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Frauen am Arbeitsplatz können allerdings in Ausnahmefällen Gehaltsunterschiede rechtfertigen. Insbesonders das Nachtarbeitsverbot für Frauen, das vor allem in der Industrie Anwendung findet, verstößt gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts[37]. Laut EuGH verstößt dieses Verbot gegen Art 5 der RL 76/207/EWG. Die Novellierung dieses Gesetzes ist zur Zeit in Ausarbeitung und befindet sich in der Begutachtungsphase.

1982 wurden neue Rechte für die ArbeitnehmerInnen in den Code du Travail (Arbeitsgesetzbuch) aufgenommen. Diese grundlegende Reform hat das Recht auf Gleichbehandlung gesetzlich umfassend geregelt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist sowohl im Gesetz vom 4.8.1982 "über die Freiheiten der Arbeitnehmer" enthalten als auch im Gesetz vom 13.11.1982, das durch die Einführung der Kollektivvertragsverhandlung (négociation sociale) als Mittel zur Beseitigung der Ungleichheiten, zur Förderung der Gleichbehandlung, sowohl auf Unternehmensebene[38] als auch auf Branchen- [39] und nationaler Ebene[40] beitragen soll.

Unter dem Impuls der RL 76/207/EWG wurde schließlich das Gesetz vom 13.7.1983[41] über die berufliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern angenommen, das den Grundsatz der Chancengleichheit in das französische Recht

einführt und damit dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine allgemeine "Kohärenz" gibt[42]. Das primäre Ziel dieses Gesetzes ist das Verbot aller Entscheidungen, die sich nach dem Geschlecht als alleinigem Kriterium richten. Weiters führt dieses Gesetz neue Rechtsbehelfe und spezifische Garantien ein, die den ArbeitnehmerInnen eine bessere Ausübung ihrer neuen Rechte ermöglichen.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz zwischen Frauen und Männern untersagt jegliche Diskriminierung bzw Unterscheidung aufgrund des Geschlechts oder der familiären Situation. Es bestehen aber drei Ausnahmen für:

- spezifische Bestimmungen im Code du Travail: zum Beispiel bezüglich der Nachtarbeit, der Arbeit in Bergwerken, der Arbeit mit gefährlichen Maschinen usw, aber auch aus Schwangerschafts- und Mutterschutzgründen

- jene Fälle, in denen das Geschlecht die ausschlaggebende Bedingung für den betreffenden Beruf ist (zB: Mannequins, männliches/weibliches Model, Schauspieler, usw)

- zeitlich begrenzte Maßnahmen, die nur zugunsten der Frauen getroffen werden, um die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen.

Im Bereich der Einstellung sind die Aufnahmeverfahren im öffentlichen und im privaten Sektor unterschiedlich. Im öffentlichen Sektor werden Aufnahmeprüfungen durchgeführt, wobei bis 1992 unterschiedliche Aufnahmeverfahren für Frauen und Männer bei folgenden Behörden erlaubt waren:

- Kommissare/Innen der nationalen Polizei
- KommandantInnen und Friedensoffiziere/Innen der nationalen Polizei
- InspektorInnen der nationalen Polizei
- Untersuchungskommissare/Innen der nationalen Polizei
- "Gardiens (w/m)" des Friedens der nationalen Polizei.

Dieses System der unterschiedlichen Aufnahmeverfahren für diese Behörden wurde vom EuGH in seinem Urteil vom 30.6.1988 als gemeinschaftsrechtswidrig verurteilt, da dieses System sehr intransparent ist und nur eine sehr geringe

Anzahl von Posten für Frauen vorsieht[43]. Im privaten Sektor besteht das Aufnahmeverfahren meistens aus Interviews.

Der/Die ArbeitgeberIn darf die Schwangerschaft einer Frau nicht als Ablehnungsgrund ansehen und deswegen ihre Einstellung verweigern. Es ist dem/der ArbeitgeberIn auch untersagt, selbst oder durch Dritte nachzuforschen, ob und wie lange die potentielle Arbeitnehmerin schwanger ist[44].

Im Bereich des Grundsatzes des gleichen Entgelts gab es in Frankreich seit 1992 in der Gesetzgebung keine wesentlichen Änderungen. 1993 wurde jedoch der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit in den Kollektivvertragsverhandlungen in insgesamt zehn branchenübergreifenden Kollektivverträgen aufgenommen.

Im Bereich der Einstellung gewährt die Verordnung vom 3.3.1992 nun auch den Frauen den Zugang zu allen Positionen bei der nationalen französischen Polizei und beendet damit die oben beschriebene Situation[45].

### 6.2.3 Sexuelle Belästigung

Am 2.11.1992 wurde in Frankreich ein neues Gesetz über sexuelle Belästigung verabschiedet. Dieses Gesetz betrifft hauptsächlich den sexuellen Mißbrauch am Arbeitsplatz und wird in diesem Bereich das Arbeits- und Strafrecht ändern. In diesem Gesetz wird der Begriff "sexuelle Belästigung" enger ausgelegt als es die Europäische Kommission in ihrer Empfehlung bezüglich der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz tut[46]. Das Gesetz spricht nämlich nur von sexueller Belästigung seitens des/der Arbeitgebers/In oder eines/r Vorgesetzten, nicht aber eines/r Kollegen/In. Artikel L-122-46 ist von besonderer Bedeutung, da er eine Bestrafung bzw die Entlassung des Opfers einer sexuellen Belästigung untersagt.

Um auch die praktische Anwendung dieses Gesetzes sicherzustellen, hat das Staatssekretariat für Frauenrechte eine Broschüre veröffentlicht, um dieses Gesetz bekanntzumachen und fordert darin die Gewerkschaften und die ArbeitgeberInnen auf, einen von der Regierung herausgegebenen Verhaltenskodex über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz anzuwenden[47]. Am 14.10.1993 wurde der Anwendungsbereich dieses Gesetzes auf den öffentlichen Sektor ausgedehnt.

### 6.2.4 Rechtsschutz

Trotz Einführung des Arbeitsinspektorats in Frankreich wurde kein spezielles unabhängiges Organ zur Überwachung der Chancengleichheit (Agence pour l´égalité des chances) eingerichtet, wie es sie zum Beispiel in Großbritannien, den Niederlanden, Italien oder Belgien gibt.

Die einzige Verwaltungsbehörde auf lokaler Ebene zur Überwachung der Anwendung der Grundsätze der beruflichen Gleichstellung ist der/die ArbeitsinspektorIn. Diese/r überwacht, in dem ihm/ihr zugewiesenen Bezirk, die Anwendung aller Gesetze des Arbeitsrechts. Der/Die ArbeitsinspektorIn ist ein/e Beamter/In, der/die dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung untersteht[48].

Mit der Einführung des Gesetzes über die sexuelle Belästigung und dem Inkrafttreten des neuen Strafrechts am 1.3.1994 wurde auch eine "Servicestelle für Frauenrechte" (Service des Droits des Femmes) eingerichtet, die ua bestimmte Beratungsaufgaben in Fällen von sexueller Belästigung hat. In diesem Zusammenhang wurde für 1994 eine Ausbildung für ArbeitsinspektorInnen vorgesehen, wobei diese Ausbildung zwei Schwerpunkte beinhaltet: Die Vorbeugung und die Bestrafung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz[49].

Im französischem Strafrecht beträgt die Höchststrafe für sexuelle Belästigung eine einjährige Freiheitsstrafe bzw eine Geldstrafe von FF 100.000,-- (ca S 200.000)[50].

Jedes Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen muß ein Komitee für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (Comité d´hygiène, de sécurité et des conditions de travail) aus ArbeitnehmerInnenvertretern einrichten. Die Aufgabe dieses Komitees besteht in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere den Zugang der Frauen zu allen Posten zu erleichtern bzw anstehende Mutterschaftsprobleme zu lösen[51].

Etliche der branchenübergreifenden Kollektivverträge zum Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit sehen zu ihrer Durchsetzung die Möglichkeit vor, sich an eine Schlichtungskommission zu wenden, die allerdings für die Kollektivvertragsparteien keine rechtlich verbindliche Streitentscheidung vornehmen kann. Diese Vorkehrungen zeigen den Wunsch der Kollektivvertragsparteien, neben der bloßen Bestätigung von Grundsätzen, auch Maßnahmen zur Kontrolle ihrer Umsetzung zu schaffen.

Bei Einstellungen kann die Aufnahmeverweigerung, die sich auf das Geschlecht stützt, entweder durch auf Art 152-1 des Code du Travail gestützte Schadenersatzforderungen oder durch Geld- und Freiheitsstrafen nach Art 416 des Strafrechts sanktioniert werden.

Hinsichtlich schwangerer Frauen sieht das am 27.1.1993 erlassene Gesetz Nr 93-121 für ArbeitgeberInnen bestimmte Informationspflichten in einem laufenden Gerichtsverfahren vor. Dabei wird die Beweislast grundsätzlich dem/der ArbeitgeberIn auferlegt, im Zweifelsfall muß der/die RichterIn zum Vorteil der schwangeren Frau entscheiden[52].

## 6.3. Ausgewählte Sozialgesetze

In Frankreich hat es neben der Elternkarenzgesetzgebung und den Regelungen über den Mutterschutz noch eine wichtige Änderung im Bereich der Pensionsversicherung gegeben, die hier ebenfalls angeführt werden soll.

### 6.3.1 Elternkarenz

Der Gesamtanspruch für den Elternurlaub beträgt zwei Jahre, wobei sich Vater und Mutter diesen, bis zum Alter des Kindes von 36 Monaten, teilen können. In Unternehmen mit weniger als 100 MitarbeiterInnen kann der/die ArbeitgeberIn die Zustimmung zum Elternurlaub verweigern, wenn er/sie glaubt, daß die Abwesenheit die Produktion und das Funktionieren des Betriebes beeinträchtigt. Vorher muß er/sie aber noch die Stellungnahme des "Betriebsausschusses" (ArbeitnehmerIn - Management-Ausschuß, Comitè d'enterprise) einholen[53].

Im Bereich des Elternurlaubes sieht das Gesetz Nr 93-121 aus dem Jahr 1993 zudem vor, den Urlaub, im Zusammenhang mit einer Adoption, von insgesamt 10 Wochen zwischen beiden Elternteile aufzuteilen.

Am 25.7.1994 wurde ein Gesetz über die Gewährung von **Kindererziehungsbeihilfen** verabschiedet, das die Beihilfe (Allocation Parentale d'Education - APE) schon ab dem zweiten Kind, das nach Juli 1995 geboren wurde, zuspricht. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten Eltern erst ab dem dritten Kind Anspruch auf diese Beihilfen. Die Höhe der Beihilfen beträgt (im April 1994) FF 2.929,-- (ca ÖS 5.858,--) pro Monat, der/die Begünstigte muß aber mindestens zwei der letzten fünf Jahren gearbeitet haben. Eltern, die weniger als 19,5 Stunden pro Woche teilzeitbeschäftigt sind, erhalten FF 1.455,-- (ca ÖS 2.910,--) APE pro Monat, zwischen 19,5 und 32 Wochenstunden einen Betrag von FF 1.950,-- (ca ÖS 3.900,--) [54].

### 6.3.2 Mutterschutz

In Frankreich beträgt der **Mutterschaftsurlaub** zwischen 16 und 26 Wochen, wobei ein Minimum von vier Wochen vor und zehn Wochen nach der Geburt genommen werden muß. Das Entgelt beläuft sich während dieser Zeit auf 84 % des Basiseinkommens, der Höchstsatz beträgt FF 365,88 (ca ÖS 732,--) pro Tag, der Mindestsatz FF 46,55 (ca ÖS 93,--)[55]. Der **Vaterschaftsurlaub** beträgt maximal 3 Tage, der 15 Tage vor oder nach der Geburt genommen werden muß. Schließlich sind für die Dauer von bis zu einem Jahr, zweimal täglich **Stillzeiten** von jeweils 30 Minuten vorgesehen[56].

Das 1993 erlassene Gesetz Nr 93-121[57] brachte einige Verbesserungen der Bestimmungen für schwangere Frauen. So brauchen zum Beispiel schwangere Frauen nicht mehr mindestens ein Jahr im Unternehmen gearbeitet zu haben, um im Falle einer Versetzung aus gesundheitlichen Gründen, ihr Gehaltsniveau zu behalten. Weiters erhalten Frauen das Recht auf bezahlte Fehlzeiten für ärztliche Untersuchungen, die mit der Schwangerschaft zusammenhängen.

Wenn es der ärztlich festgestellte Gesundheitszustand der schwangeren Arbeitnehmerin erfordert, muß ihr eine andere Tätigkeit zugeteilt werden. Diese Tätigkeitsänderung wirkt sich nicht auf das Entgelt aus, es sei denn, sie wurde von der Arbeitnehmerin selbst gefordert oder die Zugehörigkeit der Arbeitnehmerin zur Firma zum Zeitpunkt des Schwangerschaftsbeginns liegt unter einem Jahr.

Bezüglich der **Gewinnbeteiligungssysteme** der Unternehmen legt das oe Gesetz fest, daß die Karenzzeit berücksichtigt werden muß, wenn die Höhe der Gewinnbeteiligung von der Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen abhängt.

Schutzmaßnahmen im Arbeitsrecht (Code du Travail) in bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft beziehen sich hauptsächlich auf folgende zwei Bereiche: Der erste Bereich betrifft den Schutz der Einstellung, der Aufrechterhaltung sowie der Rückkehr zum Arbeitsplatz im Falle einer Schwangerschaft oder Mutterschaft. Im zweiten Bereich geht es um das Recht der Anpassung der Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft. Die rechtliche Folge bei einem Verstoß gegen die genannten Schutzbestimmungen für schwangere Frauen ist die Nichtigkeitserklärung der Entlassung. Die praktischen Auswirkungen der Nichtigkeitserklärung liegen nur in Schadenersatzzahlungen.

### 6.3.3 Sonstiges

Durch das Gesetz Nr 93-121 vom 27.1.1993 wurde der Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit auf bestimmte Personengruppen ausgeweitet, ua auch auf geschiedene Frauen mit mindestens drei unterhaltspflichtigen Kindern und auf Witwen[58]. Beide Personengruppen haben nunmehr das Recht auf Krankheits- bzw

Mutterschaftsbeihilfen, welches bis dahin von der Erfüllung bestimmter Altersvoraussetzungen abhing[59].

Das Gesetz Nr 93-936 vom 22.7.1993 brachte eine bedeutende Strukturreform der Pensionsversicherung mit sich. Obwohl das Pensionsalter von 60 Jahren (sowohl für Männer als auch für Frauen) nicht direkt geändert wurde, setzt die Reform das Pensionsalter für all' jene MitarbeiterInnen hinauf, die bis zu ihrem 60. Lebensjahr nicht Beiträge für mindestens 150 Trimester eingezahlt haben. Weiters wurde der relevante Zeitraum für die Feststellung des durchschnittlichen Monatsgehaltes, das wiederum als Bemessungsgrundlage für die Errechnung der Pension dient, von den besten letzten zehn auf die besten letzten 25 Jahre verlängert. Diese Änderungen haben in der Praxis mehr Auswirkungen auf die Lage der Frauen als auf die der Männer[60].

## 6.4 Praktische Maßnahmen

Für Frankreich kann im Bereich der praktischen Maßnahmen hervorgehoben werden, daß die Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum deutlich im Vordergrund der politischen Bemühungen gelegen ist. Solche Maßnahmen konzentrieren sich in Frankreich nicht nur auf die Beseitigung der Frauenarbeitslosigkeit, sondern stellen auch ein politisches Mittel zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit überhaupt dar. Gleichzeitig war im Berichtszeitraum noch eine Fülle anderer Maßnahmen im Bereich der Förderung von Frauenarbeit, va auch unter dem Stichwort "Vereinbarkeit von Beruf und Familie", zu verzeichnen, die hier nur kurz und überblicksartig aufgezeigt werden sollen.

### 6.4.1 Arbeitsmarkt

Bei einer Analyse der Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Frankreich zeigen sich die positiven Aspekte im steigenden Anteil der Frauen an der berufstätigen Bevölkerung und im langsamen Anstieg der "gemischten" Berufe, dh Berufe, die sowohl von Männern als auch von Frauen ausgeübt werden, sowie deren rechtliche und soziale Anerkennung. Demgegenüber steht eine steigende allgemeine Arbeitslosigkeit und eine nach wie vor selektive Zuteilung bestimmter Berufsbilder

nach Geschlechtern in bezug auf Ausbildung, Karrierechancen, Arbeits- und Gehaltsbedingungen, den juristischen und sozialen Status der Berufe sowie die damit verbundene soziale Anerkennung (die sog "vertikale Segregation").

Die Erwerbsquote der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren betrug in Frankreich 1989 - 73,2 %[61]. Aus wirtschaftlicher und statistischer Sicht, ist die Lage der Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor durch eine Konzentration der Frauenarbeitsplätze auf bestimmte Berufssparten gekennzeichnet, ein Phänomen, das als "horizontale Segregation" bezeichnet wird. Diese sektorielle Konzentration der Arbeitsplätze ist besonders im tertiären Sektor deutlich sichtbar, in dem in den Jahren 1980 - 1990 die meisten neuen Arbeitsplätze geschaffen wurden. Die Einrichtung dieser Stellen kam zum großen Teil den Frauen zugute. In Frankreich betrug der Anteil der Frauen an der Beschäftigung im tertiären Sektor 1989 somit 51,9 % und im sekundären Sektor nur 24,3 % [62].

Allgemein ist diese Situation in einem wirtschaftlichen und sozialen Rahmen zu sehen, der von starken strukturellen Umwälzungen geprägt ist und in dem etwaige daraus resultierende Ungleichheiten auch nicht durch Verhandlungen auf Kollektivvertragsebene ausgeglichen werden konnten. Derzeit gibt es ungefähr 30 derartige Abkommen auf Unternehmensebene, welche die berufliche Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigen. Auf nationaler Ebene wurde am 23.11.1989 das erste Abkommen im Bereich der beruflichen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern unterzeichnet, das mehrere Berufsgruppen umfaßt[63].

### 6.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung

Frankreich fällt neben Schweden als jenes Land auf, das den Schwerpunkt von der gesetzlichen Gleichbehandlung auf praktische Maßnahmen verlagert hat. Anders als in Schweden liegen viele dieser Maßnahmen aber nicht im Bereich

"Zusammenleben von Mann und Frau am Arbeitsplatz", va in den unterschwelligen Benachteiligungen von Frauen, sondern sind häufig unter dem Schwerpunkt "Beruf und Familie" zu sehen.

*6.4.2.1 Teilzeitoffensive*

Am 31.12.1992 wurde das Gesetz Nr 92-1446 über die Förderung der Teilzeitarbeit erlassen. Die wichtigste Bestimmung ist die Einführung einer Regelung zur Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge im Fall einer Teilzeitbeschäftigung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder einer Umwandlung von Vollzeitstellen auf Teilzeitstellen[64]. Die Verordnung Nr 93-238 vom 22.2.1993 legt eine Ermäßigung des ArbeitgeberInnenanteils zur Sozialversicherung um 50 % fest, wenn eine Teilzeitbeschäftigung angeboten wird (dieser Prozentsatz wurde ab 8.4.1994 auf 30 % herabgesetzt)[65]. Darüberhinaus wurde normiert, daß Teilzeitbeschäftigte ein Vorrecht auf eine ganztägige Stelle bei deren Freiwerden erhalten[66].

Seit 1993 kann durch Branchen- oder Unternehmensvereinbarung Teilzeitarbeit nunmehr auf Jahresbasis organisiert werden, was de facto zum Wegfall diskontinuierlicher Arbeit (travail intermittant) führt[67]. Die Änderung zur vorhergehenden Rechtslage liegt hauptsächlich darin, daß die Arbeitsdauer auf einer Jahresbasis und nicht wie bisher auf einer monatlichen Basis festgelegt wird. Um einen Anreiz für die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen (mit 16 bis 32 Stunden) zu geben, sieht das Gesetz vor, daß als Berechnungsbasis für die Rentenfinanzierungsbeiträge ab 1.1.1994 für die Dauer von fünf Jahren die Vollzeitvergütung beibehalten werden kann[68]. Zusätzlich begründet diese Änderung ein Anrecht auf eine Senkung der ArbeitgeberInnenbeiträge um 30 %.

Im französischen Arbeitsrecht ist der Grundsatz der Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten und der ganztägig Beschäftigten verankert. Die "Cour de cassation" hat diesen Grundsatz in einer neueren Entscheidung bestätigt[69]. Bei diesem Fall ging es um einen Sozialplan für gekündigte MitarbeiterInnen, der im Unterschied zu ganztägig Beschäftigten keine Abfertigung für gekündigte Teilzeitbeschäftigte vorsah.

*6.4.2.2 Maßnahmen im Bereich der Einstellung*

Einstellungen stellen den einfachsten Weg dar, um die Personalstruktur zu verändern. Dies ist der Grund für den wichtigen Stellenwert der Einstellungspolitik für die Frauenförderungsmaßnahmen. Bei den hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen werden nun häufiger Frauenquoten festgelegt (zB 25 %). Eines der befragten Unternehmen gab sogar an, eine Studie durchzuführen, die die eingegangenen Bewerbungen mit den tatsächlichen Einstellungen geschlechtsbezogen vergleicht, um eine Nichtdiskriminierung bei den Einstellungen zu überwachen.

*6.4.2.3 Maßnahmen zur Einkommensanpassung*

Bei Löhnen und Gehältern werden verhältnismäßig wenig Anpassungen vorgenommen. Das Gehalt ist im allgemeinen an die Stelle gebunden und durch ein Gesetz über die gleiche Entlohnung abgesichert. In anderen Bereichen werden jedoch bestimmte Anpassungen durchgeführt. Zum Beispiel wurden in einem französischen Unternehmen Frauen befördert, nachdem eine Vergleichsstudie über die Laufbahnentwicklung des Verwaltungspersonals auf leitenden und untergeordneten Ebenen durchgeführt und unerklärbare Abweichungen bei einzelnen Laufbahnentwicklungen vorgefunden wurden.

*6.4.2.4 Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung*

Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes können im Bereich der Weiterbildung vorübergehende Maßnahmen getroffen werden, die ausschließlich Frauen fördern, wenn diese die Beseitigung der Ungleichheiten zwischen Männer und Frauen auf diesem Gebiet beabsichtigen[70]. Derzeit ist der Zugang zur Weiterbildung ungleich

mäßig unter den Berufssparten verteilt, was eine ungleichmäßige Verteilung zwischen den männlichen und den weiblichen Arbeitnehmern zur Folge hat. Der Betriebsrat kann diesbezüglich einen bestimmten Einfluß bzw Kontrolle ausüben und zwar entweder im Rahmen der Beratungen, die im Bereich der Bildung stattfinden oder im Rahmen der Prüfung des Jahresberichtes über die Lage der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Unternehmen.

Die Ausbildungsprogramme sind für die Entwicklung jener Beschäftigungskategorien von besonderer Bedeutung, die einer Ergänzung der Grund- bzw der Berufskenntnisse bedürfen oder sich an einen Berufswechsel anpassen müssen. Die Beispiele belegen, daß es eine spezifische Fortbildung für Frauen gibt, die darauf abzielt, ihnen das für die Übernahme neuer Aufgaben notwendige Selbstbewußtsein zu vermitteln. So erhalten Mitarbeiterinnen in bestimmten Unternehmen zusätzliche Zeit für Bildungsmaßnahmen. Manchmal wurde von der Geschäftsleitung und den GewerkschaftsvertreterInnen ein Plan zur beruflichen Gleichstellung unterzeichnet. Dieser Plan enthält verbindliche Frauenquoten, die in den Ausbildungslehrgängen bis hin zur Ebene des beruflichen Befähigungsnachweises eingehalten werden müssen. Durch besondere Ausbildungsprogramme konnten Mitarbeiterinnen beruflich aufsteigen, vielseitiger eingesetzt werden oder durch eine Beförderung die Abteilung wechseln.

*6.4.2.5 Soziale Vergünstigungen der Betriebe für ArbeitnehmerInnen mit Kindern*

Es gibt immer mehr Unternehmen, die Eltern zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen verschiedene soziale Rechte anbieten, damit sie ihre Aufgaben in Beruf und Familie besser miteinander verbinden können.

In manchen Unternehmen erhalten Frauen aufgrund ihres Status als Mutter, und weil man sie ins Unternehmen wieder eingliedern möchte, bestimmte Zusatzleistungen. So werden zum Beispiel Mütter einen Tag pro Monat von der Arbeit freigestellt. Nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit und drei Kindern kann eine Vorruhestandsregelung mit sofortiger Rentenzahlung in Anspruch genommen werden.

In manchen Unternehmen arbeiten schwangere Frauen täglich eine Stunde weniger. In der "Association Nationale pour la Formation Professionelle des Adultes" werden schwangere Frauen vier Monate vor der Entbindung und für Geburtsvorbereitungskurse freigestellt.

Der gesetzliche zweijährige Elternurlaub kann (unbezahlt) um ein Jahr verlängert werden, bis das Kind drei Jahre alt ist und in den Kindergarten gehen kann. Einige Unternehmen verfügen über eigene Kinderkrippen. Andere zahlen bei Bedarf einen monatlichen Zuschuß von 550,-- FF (ca ÖS 1.100,--) zur Betreuung der Kinder unter sechs Jahren. Alleinerziehende Mütter oder Väter erhalten Zuchüsse zur Betreuung der Kinder bei Dienstreisen und Seminaren. In bestimmten Firmen oder Einrichtungen werden vom Betriebsrat am schulfreien Mittwoch Aktivitäten bzw in der Ferienzeit für Kinder Ferienlager in Frankreich und für Jugendliche Sprachaufenthalte im Ausland organisiert. Für die Betreuung kranker Kinder werden meistens drei bis sechs bezahlte Abwesenheitstage pro Jahr zuerkannt. Bei schwerer Krankheit des Kindes wird ein unbezahlter Sonderurlaub gewährt.

Ein erwähnenswerter Punkt im Zusammenhang mit Kindererziehungsbeihilfen ist das von einer Firma eingeführte Beihilfenschema[71]. Laut diesem Schema können MitarbeiterInnen mit unbefristetem Vertrag, diesen für maximal drei Jahre nach der Geburt des ersten Kindes unterbrechen. Ab dem dritten Kind kann der Vertrag für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren unterbrochen werden. Die Beihilfe beträgt auch hier 2.929 FF (ca ÖS 5.858,--), wobei die Kosten zu 70 % vom Unternehmen und zu 30 % vom Betriebsrat getragen werden. In der Praxis wird dieses Schema fast ausschließlich Frauen betreffen.

Der Großteil der befragten Unternehmen bietet entweder die Gleitzeit, die Teilzeit- oder die Halbtagsarbeit an. In einem Unternehmen werden sogar acht verschiedene Formen der Teilzeitarbeit angeboten. Weiters besteht manchmal die Möglichkeit der Freistellung der Eltern für vier Stunden pro Jahr zur Klärung schulischer Angelegenheiten der Kinder.

*6.4.2.6 Positive Maßnahmen*

Positive Maßnahmen sind zeitlich begrenzte Aktionen, die ausschließlich zugunsten von Frauen durchgeführt werden, um die bestehenden faktischen Ungleichheiten, die die Chancengleichheit beeinträchtigen, zu beseitigen[72]. Gemäß der RL 76/207/EWG, wird das Prinzip der positiven Maßnahmen in der französischen Gesetzgebung als Ausnahme des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausgelegt.

Die positiven Maßnahmen können in folgenden Bereichen getroffen werden: Einstellung, Bildung bzw Weiterbildung, Organisation und Arbeitsbedingungen. In der Praxis wurden an die 30 "Firmenabkommen" unterzeichnet. Diese "Pläne zur beruflichen Gleichstellung" (Plans d´égalité professionnelle) beinhalten einerseits die Errichtung von Ausbildungs- bzw Umschulungsprogramme für Frauen mit geringer Ausbildung und fördern andererseits auch die Eingliederung von Frauen in Positionen bzw Berufssparten, in denen sie nicht vertreten sind.

*6.4.2.7 Sensibilisierungsmaßnahmen*

Derartige Maßnahmen sind für die erfolgreiche Zusammenarbeit der an den Gleichstellungsprogrammen Beteiligten unerläßlich. Es werden zB jedes Jahr Broschüren über die verschiedenen Ausbildungsangebote an die MitarbeiterInnen verteilt. In manchen technisch orientierten Unternehmen werden Frauen über die Möglichkeit der Ausübung technischer Berufe informiert.

## 6.5 Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995

Wie für Schweden, so sind die wesentlichen Änderungen im Bereich der Gesetzgebung bereits oben dargestellt worden. Das Hauptaugenmerk der Frauenpolitik im Berichtszeitraum dürfte für Frankreich aber im Ausweiten der Fördermaßnahmen liegen, wie sie oben ausführlicher dargestellt worden sind. Im folgenden sollen daher nur noch die politischen Hintergründe und die institutionellen Änderungen angeführt werden.

### 6.5.1 Politische Ausgangslage

Die Zuständigkeit für die Rechte der Frauen in den jeweiligen Regierungen erlebte in den letzten zwei Jahrzehnten eine bewegte Entwicklung. Von einer Installation einer nationalen Delegation "à la Condition Féminine" in Lyon (1976) bis hin zur Zuständigkeit vom Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten (1995) gab es verschiedene Zwischenschritte und Veränderungen der Kompetenzen:

- 1981: Nominierung einer Ministerin für die Rechte der Frauen (Ministre chargée des Droits de la Femme), eingerichtet beim Premierminister
- 1985: Einrichtung einer zentralen Servicestelle unter der Frauenministerin
- 1986: Verschiebung der Zuständigkeit zum Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Arbeit
- 1988: Errichtung eines Staatssekretariats für die Rechte der Frauen
- 1991: Verlagerung des Staatssekretariats zum Arbeitsministerium
- 1993: Das Staatssekretariat wechselt ins Ministerium für Soziales, Gesundheit und Stadt, ebenso die Servicestelle
- 1995: Das Ministerium für Solidarität unter den Generationen übernimmt im Juli auch die Zuständigkeit für die Rechte der Frauen, ab November wechselt es wieder zurück ins Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten[73].

In der ersten Regierung von Alain Juppé unter Präsident Chirac im Frühjahr 1995 waren 12 Frauen als Ministerinnen nominiert, das waren 27,9 %. Bei der Regierungsumbildung einige Monate später blieben nur einige Frauen übrig.

Ungefähr 90 % aller französischen Unternehmen gehören dem "Conseil National du Patronat Français" (CNPF) an. Der Spitzenverband der französischen ArbeitgeberInnenverbände verhandelt über wichtige Angelegenheiten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, jedoch nicht über Löhne. Tarifverhandlungen über Löhne und Gehälter werden von den Organisationen des jeweiligen Industriezweigs durchgeführt. Staatliche Unternehmen gehören nicht dem CNPF an, es gibt daher keine Stelle, die mit den Beschäftigten im öffentlichen Sektor verhandelt.

Nach dem Artikel L-414-1 des Arbeitsgesetzes besteht die Aufgabe der Gewerkschaften darin, die materiellen und nicht-materiellen Rechte sowie die kollektiven und individuellen Interessen der in ihren Satzungen bezeichneten Personen zu vertreten und zu verteidigen. Gewerkschaften, die entweder auf nationaler oder auf Betriebsebene repräsentativ sind, genießen gewisse Vorrechte, wie Gewerkschaftsvertretung / Vertauensleute im Betrieb oder Tarifverhandlungen. Insgesamt gelten in Frankreich fünf Gewerkschaftsverbände als repräsentativ, was für sie bedeutet, daß sie in Betrieben eine Vertretung einrichten können. Es bestehen keinerlei Auflagen hinsichtlich der Gesamtstärke, der Organisationsform oder der Bekanntmachung[74].

### 6.5.2 Einrichtungen zur Umsetzung der Gleichbehandlung

Wie bereits erwähnt, gibt es in Frankreich nach wie vor keine Behörde, die in sich sämtliche Kompetenzen der Chancengleichheit vereint. Angelegenheiten in Gleichheitsgrundsatzfragen fallen in die Zuständigkeit verschiedener Abteilungen innerhalb der Ministerien und Staatssekretariate. Dies führte zu einer Zersplitterung der Anwendung der Rechtsvorschriften im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Daher wurde im März 1993 eine zentrale Dienststelle für Frauenrechte eingerichtet, die wiederum mit verschiedenen dezentralen Ämtern zusammenarbeitet.

Das Gesetz Nr 83-635 vom 13.7.1983 hat allerdings ein Organ eingeführt, das die soziale Diskussion über Fragen der beruflichen Gleichstellung anregen soll. Es handelt sich dabei um den Rat für Chancengleichheit von Mann und Frau (Conseil supérieur de l'égalité des chances)[75]. Dieser Rat untersteht den MinisterInnen für Frauenrechte, für Arbeit und Beschäftigung und für Berufsbildung (Ministres des Droits de la femme, du Travail et de l´Emploi et de la Formation professionnelle). Seine Aufgabe liegt einerseits in der Mitwirkung bei der Festlegung der Politik im Bereich der beruflichen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie deren Umsetzung bzw Anwendung und andererseits in der Erstellung eines Jahresberichts. Der Conseil supérieur de l'égalité des chances hat jedoch keinerlei Kompetenzen auf lokaler Ebene.

## 6.6 Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetz

# CHAPITRE PRÉLIMINAIRE
# Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**(Décr. n° 73-1046 du 15 nov 1973 [codification])**

### Art L 123-3

Les dispositions des articles L 123-1 et L 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affecient les chances des femmes.

Les mesures ci-dessus prévues résuitent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9° de l'article L 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L 123-4.

### Art L 123-3-1

(L n° 89-549 du 2 août 1989) Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L 132-1 á L 132-17 du présent code se réunissent pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants:

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionelle;
- les conditions de travail et d'emploi.

### Art L 123-4

Pour assurer l'égalité professionelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L 132-18 à L 132-26 du présent code.

Si, au terme de la négocation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en oeuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan s'applique, sauf si le directuer départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en à été saisi.

**Art L 123-4-1**

(L n° 89-488 du 10 juillet 1989)

Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L 123-3 et L 123-4, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

V. infra. ort. D. 123-1 à D. 123-5

**Art L 123-5**

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud' hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinèa de l'article L 122-14-4 du présent code est également applicable.

**Art L 123-6**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L 123-1, L 140-2 à L 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. (L n° 92-1179 du 2 nov 1992) "Pour les actions qui naissent du dernier alinéa de l'article L 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé."

**Art L 140-2**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et

accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

(L. n° 83-635 du 13 juillet 1983) "Sous considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

"Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe." - V. art. R. 154-0 et L 154-1 (pén.).

**Art L 140-3**

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. - V. art. R. 154-0 et L 154-1 (pén.).

**Art L 140-4**

Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une (L. n° 82-957 du 13 nov 1982) "convention ou accord collectif de travail", un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L 140-2 et L 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité. - V. art. L 154-1 (pén.).

**Art L 140-5**

Les dispositions des artlices L 140-2 à L 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le Code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

**Art L 140-6**
Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, de veiller à l'application des articles L 140-2 et L 140-3 ci-dessus; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire de contater les infractions à ces dispositions.

# 7 Irland

Irland ist seit 1.1.1973 Mitglied der EWG. Dadurch konnte auf einige Publikationen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zurückgegriffen werden.

Dank der freundlichen Unterstützung des Department of Equality und Law Reform, Dublin, bestand für die Zwecke dieser Untersuchung die Möglichkeit, auf Originalgesetzestexte in der aktuellsten Fassung zurückgreifen zu können. In Irland wird - besonders seit Schaffung der Employment Equality Agency - dazu unten - sehr viel höchst informatives Material publiziert, daß dieser Untersuchung in großem Ausmaß zur Verfügung stand. An dieser Stelle soll ein besonderer Dank an Mrs Noreen Walsh, Department of Equality and Law Reform, Dublin, ausgesprochen werden.

## 7.1. Statistische Grundlagen

Die vorliegenden Daten stammen - wegen der besseren Vergleichbarkeit - aus derselben Quelle der Kommission der Europäischen Gemeinschaften[76]. Diese bezieht ihre Daten jedoch aus nationalen Quellen.

### 7.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

| | IR '85 | IR '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 3542000,00 | 3574000,00 | 8042000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 2124000,00 | 2268000,00 | 5419000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 61,10 | 61,10 | 68,10 |
| **Frauen** | 1769000,00 | 1799000,00 | 4138000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 1052000,00 | 1129000,00 | 2673000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 38,80 | 45,10 | (1993) 58,7 |
| **Männer** | 1774000,00 | 1775000,00 | 3904000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 1072000,00 | 1139000,00 | 2746000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 82,80 | 77,10 | (1993) 77,7 |

### 7.1.2 Unselbständig Beschäftigte

| | IR '85 | IR '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 1079000,00 | 1177000,00 | 3537000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 50,80 | 51,90 | 65,30 |
| **Frauen** | 333000,00 | 429000,00 | 1505000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 31,60 | 38,10 | 56,30 |
| **Männer** | 746000,00 | 748000,00 | 2032000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 69,90 | 65,70 | 74,10 |

### 7.1.3 Arbeitslose

| | IR '85 | IR '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 217200,00 | 208200,00 | 157000,00 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 16,90 | 15,20 | 4,10 |
| **Frauen** | 75400,00 | 79600,00 | (1993)62.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 18,50 | 15,80 | (1993) 3,7 |
| **Männer** | 141,80 | 128600,00 | (1993)91.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 16,10 | 14,80 | (1993) 4,1 |

Nach neuesten statistischen Angaben lag die Arbeitslosenquote im Dezember 1995 bei 14,6 %[77].

### 7.1.4 Teilzeitbeschäftigte

| | IR '85 | IR '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| % d Beschäftigten **Gesamt** | 6,40 | 10,80 | 8,70 |
| % d beschäftigten **Frauen** | 15,50 | 21,40 | 18,20 |
| % d beschäftigten **Männer** | 2,40 | 4,80 | 1,70 |

## 7.2 Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

Die Republik Irland stellt unter den verglichenen Staaten eine Besonderheit dar, weil sie neben den einfachgesetzlichen Regelungen Verfassungsbestimmungen hat, die sich in der Vergangenheit als durchaus hinderlich für die Gleichbehandlungspolitik erwiesen haben.

### 7.2.1 Verfassung

Die Verfassung der Republik Irland enthält diverse Bestimmungen, die man als "sozialpolitische" Vorgaben bezeichnen kann. So ist etwa in **Art 45** der Verfassung das **Prinzip der "sozialen Gerechtigkeit"** als "generelle Richtschnur" für das Parlament ausdrücklich verankert. In den weiteren Absätzen wird festgehalten, daß der Staat sich verpflichtet, mit "besonderer Sorgfalt" die "wirtschaftlichen Interessen des schwächeren Teils der Bevölkerung" sicherzustellen. Besonders erwähnt werden dabei die "Gebrechlichen, Verwitweten, Verwaisten und Alten", nicht aber die Frauen als solche. Des weiteren wird der Staat in **Art 45.4.2.** verpflichtet sicherzustellen, daß (Übersetzung d Verf):

*"Kraft und Gesundheit der Arbeitnehmer, Männer und Frauen ... nicht mißbraucht werden und daß die Bürger* ***nicht aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen sind, eine Beschäftigung auszuüben, die ihrem*** *Alter oder* ***Geschlecht unangemessen*** *sind".*

Den allgemeinen Gleichheitssatz in Bezug auf das Geschlecht enthält **Art 3 der Verfassung von 1922,** der sich jedoch auf die Teilhabe am politischen Leben und die Gleichheit der BürgerInnen vor dem Gesetz bezieht.

**Art 40.1** der **Verfassung von 1937** enthält eine interessante Einschränkung (Übersetzung d Verf):

*Alle Bürger sind als Menschen gleich vor dem Gesetz. Dies hindert den Staat nicht daran, in angemessener Form Unterschiede in bezug auf die ...* ***soziale Funktion*** *zu berücksichtigen.*

Noch deutlicher wird die Verfassung in **Art 41.2** der **Verfassung von 1937** (Übersetzung d Verf):

*(1) Der Staat berücksichtigt insbesondere, daß die **Frau durch ihr Leben im Hause** dem Staat jene Unterstützung gewährt, ohne die das Gemeinwohl nicht verwirklicht werden kann.*

*(2) Aus diesem Grunde ist der Staat bestrebt sicherzustellen, daß **Mütter nicht durch wirtschaftliche Notwendigkeiten gezwungen werden, eine Arbeit aufzunehmen und ihre Pflichten im Hause zu vernachlässigen**.*

Unter Berufung auf beide Verfassungsbestimmungen haben die Höchstgerichte in der Vergangenheit auch durchaus rechtlich unterschiedliche Behandlungen zwischen Männern und Frauen, trotz des allgemeinen Gleichheitssatzes, zugelassen[78]. Da dies nicht im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen geschah, soll darauf an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden, dennoch unterstehen die irischen Arbeitnehmerinnen hier einer nicht zu unterschätzenden Schwelle verfassungsrechtlicher Natur.

Die zur Beobachtung des Status der Frauen in Irland gesetzlich eingerichtete spezielle Kommission - dazu unten- moniert daher auch dringend eine entsprechende Änderung der Verfassung, insbesondere die ersatzlose Streichung der für die freie Berufswahl der Frauen besonders diskriminierenden Bestimmung des Art 41.2.2 der Verfassung von 1937.

### 7.2.2 Gleichbehandlungsgesetze

In Irland gibt es zwei arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgesetze, die jeweils aufgrund EG-rechtlicher Vorgaben entstanden sind. Die Republik Irland ist seit 1.1.1973 Mitglied der Europäischen Gemeinschaften.

Historisch gesehen wurde zunächst ein Gesetz gegen die Diskriminierung beim Entgelt, **Anti-Discrimination (Pay) Act 1974** geschaffen. Mit diesem Gesetz wurde die RL 75/117/EWG "über den Grundsatz des gleichen Entgelts von Männer und Frauen" in Irland umgesetzt. Es trat mit Wirkung ab 31.12.1975 in Kraft. Es enthält neben den materiell-rechtlichen Bestimmungen die Einführung

eines eigenen Rechtsschutzsystems für diese Art arbeitsrechtlicher Streitigkeiten, dessen Hauptmerkmal ein dem Arbeitsgerichtsprozeß vorgeschaltetes Verfahren vor den sogenannten "Equal Pay Officers" ist. Diese Besonderheit wird unten, im Kapitel Rechtsschutz, näher dargestellt.

Mit dem zweiten Gesetz, dem **Employment Equality Act, 1977**, wurde das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot gemäß der RL 76/207/EWG "über die Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen" umgesetzt. Neben diesem stark erweiterten materiell-rechtlichen Bestimmungen wurde auch das Rechtsschutzsystem um eine wichtige Neuerung bereichert. Zunächst wurde die Institution der "Equal Pay Officers" ausgedehnt, und Männer unf Frauen fungieren nunmehr als "Equality Officers". Wichtiger ist jedoch die Einführung einer unabhängigen Stelle zur Verfolgung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen im Arbeitsleben, die Etablierung der "Employment Equality Agency". Beides wird unten, im Kapitel Rechtsschutz, näher erläutert.

Legistisch bilden beide Gesetze, trotz formeller Trennung, eine einheitliche Rechtsgrundlage, Verfahren wegen Entgelt-Diskriminierungen basieren materiell-rechtlich noch auf dem Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974, alle anderen Verfahren, sowie (weitgehend) der kombinierte Rechtsschutzweg, auf dem Employment Equality Act, 1977.

*7.2.2.1 Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974*

Die materiell-rechtliche Hauptaussage dieses Gesetzes verbietet dem/der DienstgeberIn Schlechterstellung aufgrund des Geschlechts in Entgeltfragen. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund anderer Gründe als der des Geschlechts wird ausdrücklich erlaubt.

Entgeltdiskriminierungen aufgrund anderer Tatsachen - wie etwa die in Irland durchaus noch übliche Schlechterstellung verheirateter Frauen - ist nur in bezug auf Männer unzulässig, nicht aber im Vergleich mit anderen, nicht verheirateten Frauen. Sind in der Vergleichsgruppe also keine Männer vorhanden, so ist eine Berufung auf das Gesetz (anders als bei sonstigen Diskriminierungen auf der

Basis des Employment Equality Acts, 1977) nicht möglich, der "hypothetische Mann" kann nicht als Vergleichsgruppe herangezogen werden[79].

Desweiteren kennt das Gesetz keine "mittelbare Diskriminierung" aufgrund des Geschlechts, diese ist begrifflich nur für die sonstigen Schlechterstellungen auf der Basis des Employment Equality Acts, 1977, vorgesehen.

Im Vergleich zur österreichischen Rechtslage fallen folgende Unterschiede auf, die hier näher dargestellt werden sollen.

Das allgemeine Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen bezieht sich auf alle Fälle, in denen die zu **vergleichenden Arbeiten für den/dieselbe/n Arbeitge•berIn an geographisch verschiedenen Arbeitsorten** (place) verrichtet wird. "Place" unterliegt einer genaueren gesetzlichen Definition, die auch Arbeiten in unterschiedlichen Betrieben desselben/derselben Arbeitgebers/Arbeitgeberin umfaßt, denn das Gesetz definiert "place" in den Eingangsbestimmungen ausdrücklich als "including city, town or locality"[80].

Darüber hinaus wird auch die **unterschiedliche Behandlung bei verschiedenen ArbeitgeberInnen**, sogenannten "associated employers", erfaßt, **wenn** die ArbeitnehmerInnen zur Gänze oder bestimmte Gruppen der Belegschaften mehrerer ArbeitgeberInnen nach denselben "terms and conditions of employment" beschäftigt werden. Nach der Definition des Gesetzes sind hiermit jene Fälle gemeint, daß der/die eine ArbeitgeberIn den/die andere/n ArbeitgeberIn "direkt oder indirekt kontrolliert", oder daß beide Unternehmen unter der "direkten oder indirekten Kontrolle einer dritten Person" stehen - in Irland sind also **Konzernunternehmen** als Vergleichsgruppen heranzuziehen.

Als Grenze für beide erweiterten Vergleichsgruppen ist in Irland nur die bereits erwähnte Ausweichklausel ("andere Unterscheidungen als das Geschlecht") heranziehbar. Diese wären aber auch bei konzernartigen Verflechtungen oder Betriebe in unterschiedlichen Regionen näher zu spezifizieren. Die Behauptung allein, es lägen andere geographische Lagen oder andere juristische Personen als ArbeitgeberInnen vor, genügt nicht[81].

Von zunehmend praktischer Bedeutung ist auch die Definition **"gleicher Arbeit"**, welche in Irland auch eine genauere Bestimmung über **"gleichwertige Arbeit"**, enthält. Die gleiche Arbeit wird in drei Untergruppen aufgeteilt **Section 3.3** definiert "like work" als Vergleichsmaßstab wie folgt (Übersetzung d Verf):

*a) beide führen die gleichen Tätigkeiten unter gleichen Bedingungen durch oder beide sind in jeder Hinsicht in bezug auf die Arbeiten austauschbar*

*b) die Tätigkeit, welche eine Person ausführt ist von ähnlicher Art wie die Arbeit der anderen und jede Unterscheidung der Tätigkeiten selbst oder Bedingungen, unter denen sie jeweils ausgeführt werden, tritt nur unregelmäßig in Erscheinung oder ist nur von geringer Bedeutung für die Arbeit als Ganzes*

*c) die Tätigkeit, welche eine Person ausführt, ist mit derjenigen einer anderen in bezug auf die gestellten Anforderungen gleichwertig, insbesondere im Hinblick auf Maßstäbe wie Ausbildung, physischer und geistiger Aufwand, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.*

Interessant bei der Definition der "gleichwertigen" Arbeit ist auch hier das Auftauchen des physischen Aufwands als zulässiges Unterscheidungskriterium. Bekanntermaßen führt dies beim Vergleich von "Männer-" und "Frauen-" Lohngruppen auch in Österreich zu einer Schlechterstellung weiblicher Beschäftigter (Stichwort: Leichtlohngruppen), die erst kürzlich vom OGH (und schon länger vom EuGH) nur noch sehr eingeschränkt als zulässig erachtet wurde[82]. In Irland wird verlangt, die Passage im Gesetz durch eine Klarstellung zu ändern, daß das Heben (objektiv) schwerer Lasten nur dann ein zulässiges Unterscheidungskriterium ist, wenn der/die ArbeitgeberIn nachweisen kann, daß er/sie alle notwendigen praktischen Schritte unternommen hat, manuelles Lastenheben auf das unbedingt notwendige Maß zu reduzieren, was insbesondere die Berücksichtigung von Teamarbeit und technisch-mechanischen Hilfsvorrichtungen beinhaltet[83]. Versteht man diesen Hinweis so, daß vorhandene Teamarbeit und die

Bedienung der technischen Hilfevorrichtungen in die Bewertung miteinbezogen werden sollten, so kann dies auch für die österreichische Rechtslage eine Anregung sein.

*7.2.2.2. Employment Equality Act, 1977*

Dieses Gesetz hat in Irland die materiell-rechtliche Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes, von Entgeltfragen auf die meisten anderen Formen der unterschiedlichen Behandlung, von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gebracht.

Anders als für Entgeltfragen ist die mittelbare Diskriminierung und die Heranziehung des gleichen Geschlechts - etwa für unterschiedliche Behandlungen aufgrund des Familienstandes - in diesem Gesetz mitumfaßt.

Inhaltlich bezieht sich das Gesetz auf zahlreiche Formen der unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, bei der Arbeitsaufnahme und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses. Im folgenden sollen die wichtigsten Unterscheidungen zur österreichischen Rechtslage punktuell hervorgeoben werden. Eine vollständige Darstellung des gesamten Umfangs der gesetzlichen Bestimmungen würde den Rahmen dieser Untersuchung sprengen.

Interessant ist zunächst die genauere gesetzliche Definition der **Diskriminierung bei der Einstellung,** die auch in Irland von zunehmender Bedeutung ist, wie die Statistiken zeigen[84]. Verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist nach **Section 3.3.** gegeben, wenn (Übersetzung d Verf) der/die ArbeitgeberIn gegen die Gleichbehandlungspflicht verstößt:

a) bei *irgendeiner Maßnahme, die in bezug auf die Frage getroffen wird, wem er/sie eine Beschäftigung anbietet oder*

*b) indem er/sie Einstellungsvoraussetzungen für eine Person oder Personengruppe festlegt, die für andere Personen oder Personengruppen nicht gelten, obwohl die Umstände, unter denen beide Personen oder Personengruppen beschäftigt würden, sich nicht substantiell unterscheiden.*

Interessant erscheint hier va die Definition unter lit b). Eine derartig genaue Betrachtung von Ausschreibungskriterien oder von ArbeitgeberInnenseite vorzubringender Argumente für die Wahl einer bestimmten Person ist in Österreich so nicht gebräuchlich. Die Bezugnahme auf vergleichbare ArbeitnehmerInnengruppen oder Beschäftigungen, die im Unternehmen bereits ausgeübt werden, ergibt einen durchaus sinnvollen Gleichklang mit der Ex-Post-Betrachtung von unterschiedlichen Behandlungen bereits beschäftigter Personen, etwa beim Entgelt. So werden die meisten Fälle von Einstellungskriterien einer Beurteilung im Hinblick auf diskriminierende Praktiken zugänglich. Aber auch diese Definition muß scheitern, wenn es sich um neue Aufgabenbereiche handelt, oder tatsächlich eine "substantielle Unterscheidung" einer bestimmten Stelle von allen anderen Posten nachgewiesen werden kann.

Die **geschlechtsneutrale Stellenausschreibung** wird nicht nur der ArbeitgeberInnenseite und den privaten oder öffentlichen Stellen aufgetragen, sondern auch den Medien. Daher sind Zeitungen und Zeitschriften unter Androhung einer Geldstrafe verpflichtet, diesem Grundsatz nachzukommen. In Ergänzung dazu überwacht die Employment Equality Agency - dazu unten - alle Zeitungen des Landes und publiziert Namen und Anzahl der gegen diese Bestimmungen verstoßenden Medien sowie die jeweils betroffenen Stellentypen. Diese Information ist öffentlich zugänglich[85]. Die Agentur kann gegen solche Anzeigen auch Klage bei Gericht erheben - dazu unten.

Darüber hinaus normiert das Gesetz, daß das Vorliegen gesetzwidriger Ausschreibungen von Gesetzes wegen als Indiz gegen den/die ArbeitgeberIn zu berücksichtigen ist, wenn es in weiterer Folge zu Rechtsschutzmaßnahmen kommt.

Aber auch in Hinsicht auf die **zulässigen Ausnahmen** vom Gleichbehandlungsgebot, weicht die "definitionsfreudige" irische Rechtslage von der österreichischen ab. Als wichtigste Beispiele sollen hier folgende Fälle aufgelistet werden:

Vollkommen ausgenommen vom Anwendungsbereich des Gesetzes sind die **Streitkräfte**. In bezug auf die Streitkräfte, bei denen in Irland va im Bereich der Luftwaffe zahlreiche Frauen beschäftigt sind, wurde diese Generalausnahme stark kritisiert[86] - bis heute ohne Erfolg, denn in der Novelle 1985 wurde dieser Teil des Ausnahmekatalogs nicht beseitigt. Die generelle Unanwendbarkeit im Bereich der **Polizei**, der **Gefängnisse uä Einrichtungen** wurde 1985 beseitigt und durch einen Katalog bestimmter Aufgaben ersetzt, der ua mit dem Niederschlagen von Aufständen, sonstiger Gewaltanwendung (zB Geiselbefreiung) und dem Schutz der Intimsphäre, zB von Häftlingen, befaßt.

Bei der **beruflichen Weiterbildung** wird eine interessante Ausnahme zugelassen, die teils als rückschrittlich, teils unter dem Aspekt "Frauenförderung" gesehen werden kann. Danach ist es zulässig, Fortbildungsangebote nur an ein bestimmtes Geschlecht zu richten, wenn in dem relevanten Arbeitsbereich in den letzten zwölf Monaten vor der Ausschreibung keine oder nur eine unbedeutende Anzahl eines Geschlechts beschäftigt war **oder** wenn der/die ArbeitgeberIn gerade das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ermutigen will, sich für solche Arbeiten zu qualifizieren.

Genauer beschrieben - und zwar in abschließender Weise - werden auch jene Bereiche, in denen ein bestimmtes **Geschlecht "unabdingbare Voraussetzung"** für eine Tätigkeit ist, und daher eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz notwendig ist.

- Neben der **physischen Belastbarkeit**, den künstlerischen Tätigkeiten (Schauspiel etc) wird allgemein als zulässige Ausnahme angesehen, wenn **"die Natur der Tätigkeit sich substantiell ändert, sobald sie von einer Person des anderen Geschlechts ausgeübt wird"** (Übersetzung d Verf).

- Interessant ist auch die Ausnahme, ein Geschlecht zu bevorzugen, wenn der/die ArbeitgeberIn einen **ausgewogenen Anteil an Männern und Frauen** unter

den Beschäftigten herbeiführen will. Dies ist allerdings nicht generell eine zulässige Ausnahme, sondern nur wenn die Ausgewogenheit der Geschlechter "integraler Bestandteil der mit der Tätigkeit verbundenen Pflichten ist" (Übersetzung d Verf) - also nicht etwa allein zum Zwecke der Frauenförderung.

- Eine weitere Ausnahme erlaubt das Gesetz ausdrücklich für den Fall, daß die Bereitstellung von **Gemeinschaftseinrichtungen** (Schlafgelegenheiten und sanitäre Einrichtungen) für die Tätigkeiten notwendig sind. Wenn es für den/die ArbeitgeberIn unzumutbar oder praktisch unmöglich wäre, getrennte Einrichtungen schaffen zu müssen.

- Die - trotz ihrer zahlenmäßig wohl sehr geringen Bedeutung - auch in Österreich immer wieder in der Diskussion befindliche Ausnahme für Tätigkeiten, die mit der **Berührung fremder Kulturen** zu tun haben, wird in Irland als Ausnahme wie folgt zugelassen (Übersetzung d Verf): "Tätigkeiten, die mit der Erfüllung bestimmter Aufgaben in anderen Staaten untrennbar verbunden sind, wenn in diesen Staaten die Gesetze und Gebräuche so ausgestaltet sind, daß die Aufgaben dort nur von einem bestimmten Geschlecht ausgeübt werden können".

Der Bereich der **sexuellen Belästigung** ist im Gesetz selbst nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts definiert. Bereits **1985** wurde er aber durch ein **Urteil des Labour Court,** als Bestandteil der "Arbeitsbedingungen" anerkannt und unterliegt seitdem dem Diskriminierungsvorschriften des Employment Equality Act, 1977.

1994 wurde vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform ein "Code of Practice", über Maßnahmen zum Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz[87], veröffentlicht. Seither bestehen Bestrebungen, diesen in rechtlich verbindlicher Form zu verankern.

*7.2.2.3 Worker Protection (Regular Part-Time-Employees) Act, 1991*

Mit einem eigenen Gesetz wurde 1991 die gesetzliche Gleichbehandlungspflicht für Teilzeitbeschäftigte, in den meisten wichtigen arbeitsrechtlichen Bestimmun-

gen (Kündigungs- und Entlassungsschutz, Abfertigung, Insolvenzentgeltsicherung, Urlaub, Mutterschutz, bestimmte Mitbestimmungsformen), normiert[88]. Teilweise fallen die Bestimmungen aufgrund der EG-Rechtslage mit der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zusammen, wie sie im Employment Equality Act, 1977, normiert ist sind. Da aber nach wie vor der Equal Pay Act, 1974, beim Entgelt keine entsprechende Bestimmung enthält[89], ist das Gesetz besonders für Frauen, die auch in Irland die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten stellen, von großer praktischer Bedeutung[90].

Das Gesetz ist nur anwendbar auf Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 8 Std/W und einer Mindestbeschäftigung bei dem/der ArbeitgeberIn von 13 Wochen.

### 7.2.3 Rechtsschutz

Besonders interessant und auch von der EG-Kommission in einer Studie lobend hervorgehoben[91], ist das irische System der Durchsetzung von Ansprüchen aus dem Verstoß gegen Gleichbehandlungsgesetze.

Ursprünglich gab es unter dem Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974, nur ein - relativ einfaches - Verfahren für Entgelt-Diskriminierungen. Im Employment Equality Act, 1977, wurde für die sonstigen Ungleichbehandlungen ein komplizierteres Verfahren eingeführt. ZZt gelten beide Verfahren, teils nebeneinander, teils kombiniert.

#### *7.2.3.1 Beteiligte Personen und Stellen*

Neben dem/der ArbeitnehmerIn und dem/der ArbeitgeberIn als Parteien des Ausgangsstreits sind von staatlicher Seite drei Stellen beteiligt.

- **Equality Officers** (früher Equal Pay Officers)

Die Equality Officers nehmen - soweit überhaupt vergleichbar - die Funktion ein, welche in Österreich der Gleichbehandlungskommission zukommt. Die Zusammensetzung und das Verfahren sind jedoch völlig anders ausgestaltet. Wichtig ist

va, daß die Einhaltung der Empfehlungen der/des Equality Officers gerichtlich eingeklagt werden können, dazu sogleich.

Rechtsgrundlage für die Equality Officers und ihre Arbeit sind die beiden Gleichbehandlungsgesetze, va der grundlegende Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974. Danach ernennt das Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform - nach Beratung mit dem für derartige Rechtsstreitigkeiten zuständigen Gericht (früher der Labour Court, seit 1990 die dort angesiedelte Labour-Relation-Commission - dazu unten) und nach Zustimmung des Ministeriums für den öffentlichen Dienst - eine "angemessene Anzahl" von Personen zu Equality Officers.
Es handelt sich dabei um Beschäftigte des zuständigen Gerichts, aber nicht um RichterInnen, sondern um (einfache) öffentliche Bedienstete des Gerichts. Eine irgendwie geartete Beteiligung der Sozialpartner ist - anders als bei der Employment Equality Agency, dazu unten - nicht vorgesehen.

Die Bezahlung und die sonstigen Arbeitsbedingungen werden vom Ministerium für den öffentlichen Dienst festgelegt. Die Equality Officers sind demnach Männer und Frauen, die aus der Hierarchie des Gerichts stammen, deren Arbeit selbst aber inhaltlich von diesem völlig getrennt verläuft. Die Herkunft aus der Arbeit des Gerichts, kombiniert mit der dienstrechtlichen und inhaltlichen Unabhängigkeit von diesem und gleichzeitiger fachlicher Ausgliederung aus der Arbeit des Ministeriums für Gleichbehandlung und Rechtsreform, hat sich in der Vergangenheit als praktisch sehr wertvoll erwiesen.

Die Männer und Frauen verfügen über eine fundierte juristische Vorbildung, sind in ihrer Arbeit aber ausschließlich auf arbeitsrechtliche Angelegenheiten in bezug auf die Gleichbehandlung konzentriert. Das fördert das Engagement und die Qualifikation ihrer Tätigkeiten. Dies wird besonders bei der Beurteilung jener Fragestellung als effektiv hervorgehoben, wo es nicht nur um juristische Dogmatik, sondern auch um Fragen des praktischen Lebens und um Einschätzungen wertender Natur geht, also etwa bei der Beurteilung von "mittelbarer Diskriminierung" oder "gleichwertiger Arbeit" [92].

**- Employment Equality Agency**

Mit dem Employment Equality Act, 1977, wurde die Employment Equality Agency neu eingerichtet. Wenn die Equality Officers in ihrer Funktion der Gleichbehandlungskommission in Österreich nahekommen, so kann man sagen, daß die Employment Equality Agency in ihrer Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen nahekommt, wenn es auch hier wesentliche Unterschiede in der Ausgestaltung ihrer Arbeit und va im Bereich der Rechtsschutzaufgaben gibt - dazu unten.

Die Employment Equality Agency ist eine unabhängige juristische Person. Sie wird auf der Grundlage des Gesetzes vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform eingesetzt und besteht aus einem Gremium von elf Personen. Zur Durchführung ihrer Aufgaben steht der Agentur ein eigener MitarbeiterInnenstab zur Verfügung. Die dort Beschäftigten sind Angestellte/Innen der Employment Equality Agency und Mitglieder des öffentlichen Dienstes.

Den Vorsitz führt ein/e Vorsitzender/Vorsitzende, also nicht notwendig eine Frau. Der/Die Vorsitzende wird vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform ernannt und kann jederzeit von diesem wieder abberufen werden. Der Posten kann entweder auf Vollzeitbasis oder als nebenberufliche Tätigkeit konzipiert werden. In Anbetracht der relativ geringen Häufigkeit der Sitzungen (1994: Sieben Treffen) ist die Stelle zZt wohl nebenberuflich konzipiert. Alle Beschäftigungsbedingungen, inklusive der Bezahlung und der sonstigen finanziellen Ausstattung der Agentur, sind in Absprache mit dem Ministerium für den öffentlichen Dienst festzulegen.

Die weiteren zehn Mitglieder setzen sich wie folgt zusammen: Je zwei Mitglieder werden von der ArbeitnehmerInnen- und der ArbeitgeberInnenseite nominiert, drei repräsentieren Frauenorganisationen (nicht: Gleichbehandlungsorganisationen!) und drei sind VertreterInnen des Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform. Die Mitglieder sind nebenberuflich tätig. Auch deren Beschäftigungsbedingungen und Bezahlung wird vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform in Absprache mit dem Ministerium für den öffentlichen Dienst geregelt.

Die reguläre Amtszeit des/der Vorsitzenden darf fünf Jahre nicht überschreiten, die der sonstigen Mitglieder beträgt jedenfalls fünf Jahre. Eine Wiederernennung ist möglich. Eine Unvereinbarkeit ist nur mit einem Abgeordnetenmandat normiert.

Abstimmungen innerhalb des Gremiums werden mit der Mehrheit der Anwesenden getroffen, bei Stimmengleichheit wird die Stimme des/der Vorsitzenden doppelt gewertet. Alle sonstigen Regelungen trifft die Agentur in ihrer Geschäftsordnung, die sie sich selbst gibt.

Der MitarbeiterInnenstab wird der Agentur vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform bereitgestellt. Diese entscheidet über die Anzahl und Ausstattung sowie, in Absprache mit dem Ministerium für den öffentlichen Dienst, über die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung. Wichtig ist zu betonen, daß die MitarbeiterInnen nicht entsandte des Ministeriums sind, sondern dienstrechtlich allein der Agentur, unterstehen und daher auch nur dieser verpflichtet sind. 1994 beschäftigte die Agentur inklusive der Leiterin/des Leiters, 18 Personen[93], davon zwei auf der Basis eines Job-Sharing-Vertrages. Mit dieser - in Anbetracht der Aufgaben - dazu unten - recht geringen Anzahl von Beschäftigten wird eine durchgehende Öffnungszeit von Montag bis Freitag, während der normalen Bürozeiten (also ganztags mit Mittagspause), gewährleistet.

Die Agentur verfügt selbständig über ihren Haushalt, der vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform zur Verfügung gestellt wird. 1994 standen IR£ 496.000,-- zur Verfügung (also etwa ÖS 8.000.000,--)[94].

Die Aufgaben der Employment Equality Agency sind vielfältig. Wichtig ist die Beratungsfunktion, die innerhalb der Öffnungszeiten grundsätzlich von jeder Person in Anspruch genommen werden kann. Darüber hinaus werden Publikationen herausgegeben und Forschungsarbeiten vergeben bzw bei Forschungsarbeiten Unterstützung gewährt. Die Einhaltung der Gleichbehandlungsgesetze wird überwacht, zB durch Kontrolle der Stellenanzeigen in den gängigen Zeitungen des Landes - dazu siehe oben. Die Agentur vertritt die irische Gleichbehandlungspolitik aktiv auf internationaler Basis, zB in Austauschveranstaltungen und va bei Fragen der Europapolitik. Innerstaatlich ist die Employment

Equality Agency mit Stellungnahmen zu Fragen neuer relevanter Gesetzentwürfe befaßt, stellt aber auch außerhalb der Verfahren entsprechende politische Forderungen auf.

Eine wichtige Rolle spielt die Employment Equality Agency im Rechtsschutzsystem. Neben der allgemeinen Rechtsberatung kann die Agentur Verfahren einleiten und bietet Rechtsschutz vor den Equality Officers und vor dem Arbeitsgericht, hier allerdings nur in erster Instanz. Von besonderer Bedeutung ist, daß sie in Gleichbehandlungsfragen - neben dem Verfahren vor den Equality Officers und in weiterer Folge vor dem Arbeitsgericht, dazu unten - ein eigenes Ermittlungsverfahren durchführen kann, welches unten näher beschrieben wird.

In der Employment Equality Agency sind (1994) lediglich drei Personen in der Rechtsabteilung beschäftigt[95]. Die Anzahl und der Erfolg der von ihr betreuten Fälle ist daher um so beeindruckender[96].

**- Gerichte**

In Irland existieren neben den ordentlichen Zivilgerichten, die ua auch für Klagen auf Verzugsschaden bei Entgelt oder Schadenersatzklagen aufgrund deliktischen Verhaltens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin zuständig sein können, zwei Rechtswege für Arbeitsrechtsstreitigkeiten[97]. Die Abgrenzung ist selbst unter irischem Recht nicht immer leicht. Grundsätzlich sind drei Gerichte für Arbeitsrechtsstreitigkeiten zuständig, der Labour Court, hier insbesondere die dort angesiedelte Labour-Relation-Commission, das Employment Appeals Tribunal und die ordentlichen Zivilgerichte. In unseren Rechtskategorien gesprochen kann man - mit allen nur erdenklichen Vorbehalten - in etwa folgendes sagen:

Die Labour-Relation-Commission beim Labour Court[98] ist für Fragen aus dem kollektiven Arbeitsrecht zuständig, inklusive Fragen im Zusammenhang mit Kollektivverträgen[99]. Das Employment Appeals Tribunal ist für Fragen des Individualarbeitsrechts, also va der Arbeitsverträge, zB ausdrücklich normiert für Klagen auf Bestandsschutz, Abfertigungen, Mutterschutz, Insolvenzfolgen. Die allgemeinen Zivilgerichte (va High Court) sind erstinstanzlich zB für Schadenersatzklagen im Zusammenhang mit Deliktsrecht zuständig, sind aber gleichzeitig

Berufungs- bzw teilweise nur Revisionsinstanzen für die beiden Arbeitsgerichte - dazu unten.

Die Einhaltung der Gleichbehandlungsgesetze ist - obwohl es sich inhaltlich um eine sehr breite Querschnittsmaterie handelt, die im Einzelfall alle genannten Gerichte - je nach Klage - befassen könnte, nur dem Labour Court, seit 1990 der dort angesiedelten Labour-Relation-Commission zugeordnet. Dieses Gericht ist ein sozialpartnerschaftlich besetztes Gremium, dem neben dem/der BerufsrichterIn je ein/e LaienrichterIn der Gewerkschaftsseite bzw der ArbeitgeberInnenverbände angehört. In der Praxis hat sich die Zuordnung, zu diesem an sich nur auf kollektivrechtliche Streitigkeiten spezialisierte Gericht als Grundlage für gewisse Konflikte mit der Idee der Gleichbehandlungsgesetze herausgestellt, besonders wenn es um Klagen gegen Rechtsgrundlagen geht, welche die Sozialpartner selbst ausgehandelt haben, zB Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten in Kollektivverträgen[100].

In bestimmten Fällen kann es sogar zu Doppelgleisigkeiten kommen, wie etwa in Fragen des Mutterschutzes, der rechtlich grundsätzlich dem Employment Appeal Tribunal zufällt, im Kontext der Gleichbehandlungsgesetze aber auch vor der Labour-Relation-Commission anhängig gemacht werden kann. Dasselbe gilt für Probleme im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigten[101].

Rechtsmittelinstanz ist für alle Arbeitsrechtsstreitigkeiten der High Court, im Rahmen der Gleichbehandlungsgesetze aber nur als Revisionsinstanz in Rechtsfragen. Nächste und letzte Instanz (ebebnfalls nur für Rechtsfragen) ist der Supreme Court.

*7.2.3.2 Verfahren vor den Equality Officers*

Statt einer arbeitsgerichtlichen Klage, die teuer ist, unter Anwaltszwang steht und selbst bei Obsiegen nicht zur Erstattung der Kosten führt[102], können bei Streitigkeiten über Gleichbehandlung am Arbeitsplatz die Equality Officers sowohl von dem/der betroffenen ArbeitgeberIn als auch von dem/der ArbeitnehmerIn angerufen werden.

Seit der Schaffung der Employment Equality Agency kann diese Agentur im Auftrag einer/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin Verfahren anhängig machen. Da sie dabei qualifizierte Rechtsberatung und kostenlosen Rechtsschutz gewährt, ist diese Form des Verfahrensbeginns zahlenmäßig deutlich in den Vordergrund getreten.

Die Agentur kann auch von sich aus ein Verfahren einleiten, wenn es über einen möglichen Anwendungsfall der Gleichbehandlungsgesetze informiert wird und die Ausgangsparteien von sich aus kein Verfahren eingeleitet haben oder von dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn nicht erwartet werden kann, daß er/sie ein Verfahren einleitet. In einem solchen Fall wird das Verfahren wie eine Klage des/der Arbeitnehmers/In behandelt.

Darüber hinaus kann die Employment Equality Agency Fälle von grundsätzlicher Bedeutung anhängig machen und bis zum Arbeitsgericht weiterverfolgen - dazu unten.

Inhalt des Verfahrens vor den Equality Officers ist eine Untersuchung des Falls und eine anschließende Empfehlung zur Beilegung des Streits. Die Einhaltung der Empfehlung kann in einem weiteren Verfahrensschritt gerichtlich eingeklagt werden, dazu unten.

Zunächst erfolgt eine amtliche Untersuchung des Falls. Beachtlich sind die Kompetenzen der Equality Officers im Untersuchungsstadium. Nach dem Gesetz können sie jede zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben notwendige Information erhalten und zwar nicht nur von betroffenen ArbeitgeberInnen. Dabei sind sie befugt,

- zu angemessenen Zeiten Zutritt zu jedem Gebäude oder Grundstück des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin zu verlangen

- jederzeit laufende Arbeitsprozesse zu beobachten

- die Herausgabe aller für notwendig erachteten Dokumente, Bücher, Akten und sonstigen Aufzeichnungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin verlangen

- alle notwendigen Kopien oder Auszüge anzufertigen.

Die Untersuchungen der Equality Officers unterliegen dem Grundsatz der Achtung der Privatsphäre und der Vertraulichkeit. Jede Behinderung ihrer Tätigkeiten und jede Nichtbefolgung ihrer Anweisungen in diesem Zusammenhang kann mit einer Verwaltungsstrafe oder mit einer gerichtlichen Geldstrafe[103] verfolgt werden.

Nach Abschluß der Untersuchungen endet das Verfahren mit der Ausarbeitung einer Empfehlung, deren Inhalt nicht vom Antrag einer Partei abhängt, sondern nach dem Ermessen der/der Equality Officer/s erfolgt. Damit kann die Nachzahlung einer bestimmten Summe gemeint sein, aber auch das Abstellen diskriminierender Maßnahmen, die gleichberechtigte Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung oder was auch immer der konkreten Situation angemessen erscheint. Eine inhaltliche Eingrenzung besteht nur insofern, als die Ausarbeitung der schriftlichen Empfehlung keine Informationen über einzelne Personen enthalten darf, die nicht auch sonst zugänglich wären, außer die betroffene Person stimmt zu. Der Employment Equality Act, 1977, brachte weitere Einschränkungen, die sich auf Informationen über den Charakter und die Arbeitsfähigkeit einzelner Person beziehen.

Die Empfehlung wird dem Gericht und den Parteien sowie ggf der Employment Equality Agency und dem Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform zugestellt.

Die Empfehlung ist an sich rechtlich nicht verbindlich, aber - und das unterscheidet sie von der österreichischen Rechtslage - ihre Durchführung kann von dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn dennoch gerichtlich eingeklagt und bei

Erfolg durch gerichtliche Geldstrafen auch durchgesetzt werden. Dazu ist eine Klage vor dem zuständigen Gericht notwendig.

Durch den Employment Equality Act, 1977, wurde dem Verfahren vor den Equality Officers als schiedsgerichtsartiges Vorverfahren ein Parallelverfahren an die Seite gestellt. Gerichtliche Instanz zur Durchsetzung der Empfehlungen ist der - oben beschriebene - Labour Court (die dort ansässige Labour-Relation-Commission), welcher außerhalb der Gleichbehandlungsfragen schwerpunktmäßig mit kollektivarbeitsrechtlichen Streitigkeiten befaßt ist. Für diese Fragen des Arbeitsrechts, bei denen es meist um Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften[104] und Betriebsleitung geht, ist ein ähnliches Vorverfahren (inklusive Ermittlung und Empfehlung) vor den Industrial Relation Officers vorgesehen. Dieses Verfahren, inklusive Ermittlungen und Empfehlungen ist nun dem Verfahren vor den Equality Officers auch für Gleichbehandlungsfragen an die Seite gestellt. Dies führt dazu, daß sowohl parallel als auch konkurrenzierend zwei volle Vorverfahren mit Empfehlung und in der Folge zwei volle Anhörungen vor dem Arbeitsgericht möglich sind. Die Einschaltung der Labour Relation Officers auch bei Fragen der Gleichbehandlung geschah offenbar auf besonderen Wunsch der Gewerkschaften, deren Einfluß im Verfahren unter der Geltung der ursprünglichen Rechtslage, auf die Beteiligung als Laienrichter im Verfahren vor dem Arbeitsgericht, beschränkt war. Die dadurch erzeugte Doppelgleisigkeit wird in Irland entsprechend als "unnötig" und "nicht einsichtig" kritisiert[105].

*7.2.3.3 Das Verfahren vor der Employment Equality Agency*

Die Equality Officers sind Angestellte des Arbeitsgerichts und in ihrer Funktion ausschließlich Teil des individuellen Rechtsschutzsystems. Die Employment Equality Agency ist eine unabhängige semi-staatliche Einrichtung, die auch am Rechtsschutzsystem teilnimmt, deren Aufgaben aber vielfältiger Natur sind. Im Rechtsschutzsystem kann sie zwei Funktionen übernehmen:

- Die Agentur kann einem/einer ArbeitnehmerIn im individuellen Verfahren vor den Equality Officers und später vor dem Arbeitsgericht rechtliche Unterstützung gewähren.

- Die Agentur kann eigene Ermittlungen durchführen und selbst eine Empfehlung aussprechen. Eigene Ermittlungen sind möglich von der Unterstützung eines bestimmten, eine Person betreffenden gleichbehandlungswidrigen Verhaltens einzelner ArbeitgeberInnen bis zu allgemeineren Verstößen, zB im Bereich diskriminierender Praktiken einer ganzen Branche.

An dieser Stelle soll der zweitgenannte Bereich näher erläutert werden - die eigenen Ermittlungen und Empfehlungen der Employment Equality Agency. Die Agentur kann im Rahmen ihres - oben dargestellten - Zuständigkeitsbereiches von sich aus ein Ermittlungsverfahren einleiten, also nicht nur auf Antrag einzelner ArbeitnehmerInnen, sondern auch durch eigenes Gewahrwerden (zB im Rahmen der Beratungsfunktion) oder auf Hinweis von Interessensvertretungen oder bei ihren Beobachtungsaufgaben, zB im Bereich der Stellenausschreibungen in Medien. Sie muß tätig werden, wenn das Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform dies verlangt.

Eine wichtige Ausnahme besteht für den öffentlichen Dienst. Ermittlungsverfahren gegen lokale oder landesweite Personaldienststellen im Bereich der Auswahlverfahren sind nicht zulässig. Dies darf aber nicht zu dem vorschnellen Schluß führen, daß die Agentur im Bereich des öffentlichen Dienstes allgemein Zurückhaltung übt. Die Publikationen der Employment Equality Agency zeigen[106], daß im Bereich des öffentlichen Dienstes durchaus Rechtsschutz gewährt wird, meist allerdings im Bereich des individuellen Rechtsschutzes über die Equality Officers.

Der Beginn der Ermittlungen muß dem/derjenigen gegen den/die ermittelt wird mitgeteilt werden. Handelt es sich zB um EinzelarbeitgeberInnen, so muß ihnen dieses schriftlich angezeigt werden. In anderen Fällen, zB bei Ermittlungen über diskriminierende Ausschreibungspraktiken genügt auch eine Anzeige in einer landesweit erscheinenden Zeitung.

Im Ermittlungsverfahren selbst hat die Agentur weitreichende Befugnisse. Für Einzelmaßnahmen muß sie die Zustimmung des Ministeriums für Gleichbehandlung und Rechtsreform einholen. Wenn sich die Ermittlungen wegen des Verdachts der Geschlechtsdiskriminierung gegen eine bestimmte Person richten, ist die Zustimmung nicht notwendig.

Die ErmittlerInnen in der Agentur können

- von jeder Person (also nicht nur von der, gegen die ermittelt wird) durch persönliche Überbringung oder eingeschriebenen Brief die Bekanntgabe aller zweckdienlichen Informationen verlangen

- von jeder Person (also nicht nur von der, gegen die ermittelt wird) durch persönliche Überbringung oder eingeschriebenen Brief die Übersendung aller zweckdienlichen Dokumente verlangen, über welche die Person verfügt oder zu der sie Zugang hat

- durch persönliche Überbringung oder eingeschriebenen Brief Zeugen vorladen

- Zeugen selbst vernehmen.

Personen die Auskunft geben, Dokumente übersenden oder als Zeugen aussagen, sind rechtlich den Zeugen im Gerichtsverfahren vor dem High Court gleichgestellt, insbesondere was das Zeugnisverweigerungsrecht und die Kostenerstattung angeht. Die Agentur kann eine Vereidigung der Zeugen vornehmen. Jede Zuwiderhandlung gegen rechtmäßige Anweisungen der ermittelnden MitarbeiterInnen der Agentur, zB Verweigerung der Vereidigung, der Beantwortung von Fragen, der Unterzeichnung von Aussageprotokollen etc, kann durch Verwaltungsstrafe oder Geldstrafe (im Rahmen des irischen Systems) geahndet werden. Dasselbe gilt, wenn eine Person eine Falschaussage trifft oder Urkunden fälscht, unterdrückt oder vernichtet, die im Rahmen der Ermittlung eine Rolle spielen.

Es zeigt sich also, daß die Agentur gerichtsähnliche Kompetenzen hat. Bei ihren Ermittlungen ist sie teilweise rechtlich mit mehr Kompetenzen ausgestattet als die Equality Officers. Die hoheitlichen Befugnisse sind aber gänzlich - das muß ausdrücklich hinzugefügt werden - innerhalb des irischen Rechtsstaatsprinzips

verankert, insbesondere was das Aussprechen von Verwaltungsstrafen und/oder Geldstrafen angeht, denn diese können nur im Rahmen der speziell dafür zuständigen Gerichte verhängt werden.

Das Ermittlungsverfahren endet zunächst mit einem Bericht. Der Bericht muß alle im Zuge der Ermittlungen erreichten Ergebnisse enthalten. Informationen über Einzelpersonen, Unternehmen oder Gewerkschaften, die nicht auch sonst zugänglich sind, darf der Bericht nicht ohne Zustimmung der Betroffenen enthalten. Eine Klausel im Gesetz sieht jedoch eine Ausnahme vor, wenn "die Herausnahme der Informationen mit dem Gegenstand der Ermittlung oder der Erfüllung der Aufgaben der Agentur insgesamt in Widerspruch steht" (Übersetzung d Verf).

Wenn die Ermittlungen auf Veranlassung des Ministeriums für Gleichbehandlung und Rechtsreform durchgeführt wurden, muß der Bericht unverzüglich diesem zugeleitet werden. Die Agentur oder ggf das Ministerium muß den Bericht umgehend publizieren oder auf sonstige Weise der Öffentlichkeit zugänglich machen. Die Veröffentlichung selbst oder die Tatsache, daß der Bericht öffentlich zugänglich ist, muß gesondert bekannt gegeben werden.

Wichtiger als der Bericht ist jedoch die Maßnahme der Agentur, die im Gesetz "Non-Discrimination-Notice" genannt wird. Die "Non-Discrimination-Notice" enthält detaillierte Angaben über die beanstandete Maßnahme oder Praktik und eine Aufforderung, diese innerhalb einer bestimmten Frist durch bestimmte Gegenmaßnahmen zu beseitigen sowie die Agentur von der Durchführung der geforderten Maßnahmen unverzüglich zu informieren.

Die "Notice" muß nach Abschluß der Ermittlungen erlassen werden, kann aber auch - bei hinreichender Überzeugung vom Vorliegen einer Diskriminierung - bereits während des Verfahrens erlassen werden. Vor Erlaß der "Notice" wird die betreffende Person jedenfalls schriftlich von deren Inhalt (Gegenmaßnahmen und Frist) informiert. Dabei wird bereits auf die als Verstoß angesehen Maßnahme, Praktik usw aufgezeigt. Die Person wird aufgefordert zu der geplanten "Notice" und der dort zu ihrer Umsetzung festgelegten Frist innerhalb von 28 Tagen, Stellung zu nehmen. Die "Notice" selbst wird persönlich überbracht oder durch

eingeschriebenen Brief übermittelt. Die Agentur führt ein Register über die rechtskräftig erlassenen "Notices", das öffentlich zugänglich ist.

Nach Ablauf von 42 Tagen wird die "Notice" rechtskräftig, außer die betroffene Person hat innerhalb dieser Frist eine Anfechtung beim Arbeitsgericht eingebracht - dazu unten. Bedauerlicherweise war es nicht möglich herauszufinden, wie die Durchsetzung der rechtskräftigen "Notice" erfolgt, wenn die Anrufung des Arbeitsgerichts keine gerichtliche Bestätigung ergibt. Dies dürfte im allgemeinen irischen Verwaltungsrecht geregelt sein. Wird die "Notice" erfolglos angefochten, so wird sie jedenfalls mit dem Datum des Gerichtsurteils rechtskräftig. Dies spricht dafür, daß nicht erst das Urteil des Gerichts - wie bei der Empfehlung der Equality Officers - einen durchsetzbaren Rechtsakt erzeugt.

*7.2.3.4 Verfahren vor dem Arbeitsgericht*

Wie oben bereits ausgeführt ist das für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgesetze zuständige Arbeitsgericht - bis auf Ausnahmen - die Labour-Relation-Commission als Teil des Labour Court.

Grundsätzlich kann jede betroffene Person einen Rechtsstreit in Gleichbehandlungsfragen vor diesem Arbeitsgericht anhängig machen. Da dort Anwaltszwang herrscht und selbst bei Obsiegen keine Kostenerstattung möglich ist, wird dieser Weg von Seiten der ArbeitnehmerInnen selten beschritten, außer es handelt sich um eine Rechtssache, die über eine Gewerkschaft vertreten wird. Im Regelfall kommen die Verfahren über eine Empfehlung der Equality Officers oder über die Employment Equality Agency zu Gericht. Dabei sind seit der Schaffung des Employment Equality Act mehrere Möglichkeiten gegeben.

**- Durchsetzung einer Empfehlung der Equality Officers**

Inhalt des Gerichtsverfahrens ist die Bekämpfung oder die Verbindlichmachung und Durchsetzung der an sich rechtlich nicht bindenden Empfehlung der Equality Officers.

Hierbei kann sich der/die ArbeitgeberIn gegen die Empfehlung wenden. Wichtiger ist jedoch, daß der/die ArbeitnehmerIn Durchsetzung und Anwendung der

Empfehlung verlangen kann. Ein großer Unterschied zum österreichischen Prozeß ist also, daß hier nicht erneut Klage auf Leistung oder Unterlassen erhoben wird, sondern die Empfehlung der Equality Officers Gegenstand des Verfahrens ist. Wurde das Verfahren von der Employment Equality Agency als eigenes betrieben, so kann diese auch in eigenem Namen Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Wird von Seiten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ein solches Verfahren eingeleitet, stellt dies ein Verfahrenshindernis für eine - bis dahin noch mögliche - unabhängige Leistung oder Unterlassungsklage in bezug auf denselben Sachverhalt dar.

Das Verfahren muß innerhalb von 42 Tagen nach Erlaß der Empfehlung eingeleitet werden und die Klage muß mit Gründen versehen sein. Darüber hinaus - und dies wird als praktisch großes Hindernis angesehen[107] - ist eine Frist von sechs Monaten ab Bekanntwerden der Diskriminierung einzuhalten, in dieser Zeit muß also auch das Verfahren vor den Equality Officers abgeschlossen sein.

Prozessual handelt es sich um ein Anhörungsverfahren, bei dem jede vor Gericht erschienene Person, die Anhörung verlangt, sich äußern kann. Die Anhörung ist nicht öffentlich, es sei denn eine Partei stellt den Antrag auf Zulassung der Öffentlichkeit. Dem hat das Gericht stattzugeben, es sei denn wesentliche Interessen einer beteiligten Person stehen dem entgegen.

Danach entscheidet das Gericht über die Empfehlung der Equality Officers. Ist die Klage für den/die ArbeitnehmerIn erfolgreich, so entscheidet das Gericht durch Urteil, in dem es

- feststellt, daß eine Diskriminierung vorliegt und/oder

- dem/der betroffenen ArbeitgeberIn bestimmte Maßnahmen auferlegt und/oder

- einen Schadenersatzanspruch in angemessener Höhe (jedoch nicht mehr als das Entgelt von 104 Wochen) ausspricht.

In dem Urteil kann das Gericht von der Empfehlung der Equality Officers qualitativ nach oben oder nach unten abweichen oder die Empfehlung in Inhalt und Umfang der dort vorgesehenen Maßnahmen bestätigen.

Während unter der Geltung des Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974, an dieser Stelle bei Nichtbefolgung bereits unmittelbar die Durchsetzung per Geldstrafen verlangt werden konnte, ist durch die Novelle des Employment Equality Act, 1977, bei Zuwiderhandlung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ein weiterer gerichtlicher Verfahrensschritt eingeführt worden. Dies wird in Irland als unnötige Komplikation des Verfahrens empfunden und eine Vereinfachung auf dem Stand des Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974, verlangt[108].

Die betroffene Person (oder bei Klage durch die Employment Equality Agency diese) muß eine weitere Entscheidung des Gerichts verlangen. Es folgt wieder eine Anhörung aller vor Gericht erschienen Personen, die ein rechtliches Interesse an der Sache haben. Gegenstand ist hier aber nicht mehr der Inhalt der Empfehlung derEquality Officers oder des ersten Urteils des Gerichts, sondern lediglich die Frage, ob und in welchem Umfang eine Umsetzung der Vorgaben erfolgt ist. Das Gericht entscheidet erneut durch Beschluß. Kommt das Gericht zu der Erkenntnis, daß die Empfehlung der Equality Officers bzw das sie bestätigende Urteil nicht umgesetzt wurde, so wird der/die ArbeitgeberIn direkt angewiesen, dies zu tun.

Anders als in Österreich ist für dieses Gleichbehandlungsverfahren an dieser Stelle, eine beschleunigte Durchsetzung per Geldstrafen vorgesehen. Hat der/die ArbeitgeberIn die Anordnungen des Gerichts nicht innerhalb von zwei Monaten ab dem Datum der Entscheidung befolgt, so verhängt das Gericht auf Antrag eine festgelegt Geldstrafe[109], die sich um 10 % für jeden weiteren Tag der Nichtbefolgung erhöht.

Für zwei Fälle von Empfehlungen der Equality Officers bzw bestätigende Urteile des Arbeitsgerichts gibt es besondere Regelungen, die hier nur kurz dargestellt werden sollen.

Ist die (Nach-)Zahlung einer bestimmten Geldsumme wegen geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung Gegenstand der Empfehlung, so kann das Gericht, neben der allgemeinen Geldstrafe zugunsten der Staatskasse, bei Nichtzahlung eine zusätzliche angemessene Geldstrafe zugunsten des/der ArbeitnehmerIn verhängen. Hiermit wird va ein etwaiger Verzugsschaden erfaßt. In einem

solchen Fall ist ein ansonsten möglicher Rechtsweg zu den Zivilgerichten wegen desselben Begehrens ausgeschlossen. Eine Nachzahlung kann übrigens bis zu drei Jahre ab dem Stichtag der Anrufung der Equality Officers rückwirkend verlangt werden.

Wendet sich der/die ArbeitnehmerIn gegen eine Beendigung des Dienstverhältnisses aus Anlaß der Erhebung eines Verfahrens gegen den/die ArbeitgeberIn in Angelegenheiten der Gleichbehandlungsgesetze (ähnlich der Motivkündigung bzw -entlassung in Österreich), mit der Begründung, dieses sei der alleinige oder überwiegende Grund für die Kündigung oder Entlassung, so kann das Gericht eine Entschädigung in Höhe des Lohnausfalls bis zum Urteil verhängen (höchstens 104 Wochen) oder eine Wiedereinstellung anordnen. In diesem Verfahren gilt der Grundsatz der Beweislastumkehr, dh daß der/die ArbeitgeberIn kraft Gesetzes darlegen und beweisen muß, welche (anderen) Gründe zur Beendigung geführt haben. Auch hier kann bei Nichtbefolgung neben der Geldstrafe zugunsten der Staatskasse, eine Geldstrafe zugunsten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verhängt werden. Auch in diesem Fall ist ein Prozeßhindernis für eine Schadensersatzklage vor den ordentlichen Zivilgerichten ausgeschlossen.

Gegen Entscheidungen des Gerichts (Anordnungen in bezug auf die Empfehlung der Equality Officers und Geldstrafen) ist eine Revision beim High Court (oder Circuit Court) und ggf eine weiteres Rechtsmittel zum Supreme Court möglich. Hierbei handelt es sich aber in allen Fällen um reine Rechtsinstanzen, für Tatsachenfeststellung ist kein Rechtsmittel gegeben.

**- Anfechtung einer "Non-Discrimination-Notice" der Employment Equality Agency**

Da die "Non-Discrimination-Notice" als Ausfluß des Ermittlungsverfahrens der Agentur Bescheidcharakter hat, ist die Herstellung der Verbindlichkeit durch Gerichtsurteil - anders als bei der Empfehlung der Equality Officers - nicht notwendig.

Der/die betroffenen ArbeitgeberIn kann die gegen sie/ihn erlassene "Notice" aber vor dem Arbeitsgericht anfechten. Die Anfechtung kann mit einer gänzlichen

oder teilweisen Aufhebung der "Notice" oder mit einer Bestätigung enden. Wird die "Notice" bestätigt, so hat dies gegenüber dem Bescheid nur jene Wirkung, daß die Rechtskraft erst ab Erlaß des Urteils entsteht.

**- Unterlassungsklage bei Wiederholungsgefahr**

Die Employment Equality Agency kann nach Abschluß jedes Verfahrens eine Unterlassungsklage beim High Court einbringen, wenn innerhalb von fünf Jahren nach Durchsetzung der Empfehlung der Equality Officers vor dem Arbeitsgericht oder nach Rechtskraft ihrer "Non-Discrimination-Notice", die Wahrscheinlichkeit eines fortgesetzten gleichbehandlungswidrigen Verhaltens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin besteht.

## 7.3. Ausgewählte Sozialgesetze

Irland gehört zu den wenigen Staaten der EG, die (noch) keine eigene Gesetzgebung zur Elternkarenz haben. Daher konzentriert sich die Darstellung hier auf den aktuellen Stand der Gesetzgebung im Bereich Mutterschutz.

### 7.3.1 Mutterschutz

In Irland wurde erstmals im Jahre 1911 Bestimmungen über den Mutterschutz eingeführt. Seit 1981 existiert ein bezahlter Mutterschutz für Arbeitnehmerinnen in dieser Form. Die Regelung erfuhr eine Novellierung im Jahre 1991 und wurde 1994 (Maternity Protection Act, 1994) abermals - va unter dem Einfluß der Mutterschutz-RL der EG - verbessert[110].

Arbeitnehmerinnen in Irland haben Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von 14 aufeinanderfolgenden Wochen. Die Verteilung auf die Zeit vor und nach der Geburt ist flexibler als in Österreich und kann von der Arbeitnehmerin frei gewählt werden. Vorgeschrieben ist nur, daß vier Wochen dieses Zeitraums vor Ende der Woche, in welcher der voraussichtliche Entbindungstermin liegen müssen und vier Wochen nach Ende der Woche, in der die Entbindung erfolgte. Sonderregelungen für Verschiebungen im errechneten Geburtstermin sind ähnlich wie in Österreich vorgesehen.

Eine Annäherung an den Gedanken des Karenzurlaubes - aber bei weitem nicht vergleichbar mit den Regelungen in den anderen Vergleichsstaaten - findet sich in der neuen Regelung, wonach ein zusätzlicher Mutterschaftsurlaub von weiteren vier Wochen ohne Geldleistungen - dazu sogleich - , also insgesamt 18 Wochen Mutterschaftsurlaub möglich sind, wenn die Arbeitnehmerin dies wünscht und dem/der ArbeitgeberIn dies schriftlich mitteilt.

Anders als in Österreich kann der Vater des Kindes den nicht verbrauchten Mutterschaftsurlaub inklusive der vier Wochen Verlängerung auch in Anspruch nehmen, jedoch nur bei Tod der Mutter innerhalb von 14 Tagen nach der Entbindung - eine europäische Besonderheit.

Während der 14 Wochen normalen Mutterschutzes haben Mütter (ggf Väter) Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung aus der nationalen Sozialversicherung, wenn die/der ArbeitnehmerIn 39 bezahlte Beiträge in den zwölf Monaten vor dem ersten Tag des Mutterschaftsurlaubes oder 39 Beiträge seit Versicherungsbeitritt im laufenden Steuerjahr nachweisen kann. Die Leistung der Sozialversicherung beträgt allerdings nur 70 % des durchschnittlichen Wochenverdienstes bezogen auf das zugrundeliegende Steuerjahr[111]. Dabei gibt es Mindest- und Höchstbeiträge, die gesetzlich festgelegt werden. Unter dem Druck der wirtschaftlichen Lage Irlands 1992 wurden diese Beträge teilweise deutlich gesenkt[112]. ZZt sind die Leistungen wieder erhöht worden und zwar auf IR£ 75,70 (ca ÖS 1.210,--) pro Woche, die Höchstleistung IR£ 162,80 (ca ÖS 2.600,--) pro Woche[113]. Die Leistungen der Sozialversicherung finanzieren sich aus ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenbeiträgen sowie staatlichen Zuschüssen.

Mit Wirkung per 20.3.1995 sieht die Rechtslage in Irland entsprechende Rechte auch für den Fall der Adoption vor[114]. Der Adoptionsurlaub beträgt zehn Wochen und ist ebenfalls um vier (unbezahlte) Wochen verlängerbar. Auch dieser Anspruch gebührt der Adoptionsmutter, obwohl bei Adoption der Schutzaspekt der körperlichen Belastung entfällt. Der Adoptionsvater kann ebenfalls nur bei Tod der Adoptionsmutter von den Rechten Gebrauch machen.

### 7.3.2 Elternkarenz

Nur im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es eine Regelung[115], wonach Männer und Frauen unbezahlten Sonderurlaub, von mindestens sechs Monaten[116] und höchstens fünf Jahren, zur Kindererziehung nehmen können. Kindererziehung ist aber nicht notwendige Voraussetzung, der Sonderurlaub kann allgemein wegen "häuslicher Pflichten" beansprucht werden, aber auch zu Bildungszwecken oder Auslandsaufenthalten. Die Maßnahme ist daher eher in den Bereich Arbeitsmarktförderung einzugliedern.

Anfang 1993 machten ungefährgerade 2.290 Angehörige des öffentlichen Dienstes aus den verschiedensten Gründen von der Möglichkeit Gebrauch.

Der in Irland traditionell weit verbreitete Bereich semi-staatlicher Unternehmen, dh privatwirtschaftlich geführter, aber unter staatlicher Kontrolle oder mit staatlicher Förderung betriebener Unternehmen, kennt - auf freiwilliger Basis - ähnliche Modelle. Ein Bericht des Ministeriums für Gleichbehandlung und Rechtsreform aus dem Jahre 1993 ergab, daß 75 % aller Unternehmen dieses Sektors solche Karenzierungsformen anbieten[117].

## 7.4. Praktische Maßnahmen

Die Förderung von Arbeitnehmerinnen in Irland konzentriert sich nach den vorliegenden Dokumenten auf einige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und auf bestimmte Vorstöße, die der öffentliche Dienst in diesem Sektor gemacht hat.

### 7.4.1 Arbeitsmarkt

Im Jahre 1990 wurde der erste Bericht über ein spezielles Programm der Arbeitsmarktverwaltung zur Frauenförderung veröffentlicht. Die dort publizierten arbeitsmarktorientierten Maßnahmen waren teilweise nur für Frauen, größtenteils

handelte es sich aber um Schulungsmaßnahmen, die grundsätzlich männlichen und weiblichen Arbeitslosen offenstehen. Bei den TeilnehmerInnenzahlen wurde ein überraschend hoher Frauenanteil von 41 % festgestellt, ein Anteil, der also weit über dem Anteil der weiblichen Beschäftigten allgemein liegt. Ein zunehmender Anteil von Berufsrückkehrerinnen konnte verzeichnet werden[118].

Mit Beginn des Jahres 1991 wurde das Frauenförderungsprogramm für Berufsbildung und Beschäftigung (FAS - Positive Action Programme for Women[119]) eingeführt. Die Ziele des Programms sind:

- Abbau der Trennung von typischen Männer- und typischen Frauenbeschäftigungen durch Förderung von Anteils weiblicher Beschäftigter in Arbeitsmarktsektoren, die traditionell von Männern dominiert werden

- Förderung der Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen in Sektoren des Arbeitsmarkts, in denen hohes Wirtschaftswachstum zu erwarten ist, insbesondere im technisch-industriellen Sektor und im Management.

Für 1992 wurde der Katalog der Zielsetzung wie folgt erweitert[120]:

- Frauen Hilfestellung bei der Rückgewinnung verlorener Positionen am Arbeitsmarkt zu geben

- Praktiken, Traditionen und Strukturen zu verändern, welche zur ungleichen Behandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben führen.

Was zunächst wie ein weites Programm positiver Aktionen der Gleichbehandlung klingt, ist bei näherer Betrachtung aber ein reines Arbeitsmarktförderungsprogramm, das sich in den klassischen Maßnahmenkatalog der Arbeitsmarktpolitik einreihen läßt. Die Schwerpunktsetzung kann man unter das Schlagwort "Frauen und Mädchen in zukunftsorientierte Männerberufe" zusammenfassen .

Praktisch konzentrieren sich die Maßnahmen in Irland auf aussichtsreiche Berufsfelder wie die Wartung von elektronischen Apparaturen, Software-Entwicklung, LKW-Transporte, aber auch Dienstleistungsbereiche mit Zukunft wie

Buchhaltung, Steuerwesen, Finanzdienstleistungen etc. Diese sollen für Frauen zugänglich gemacht werden, um ihnen eine bessere und gesicherte Position am Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Das Programm ist dezentral organisiert und wird durch die lokalen Arbeitsämter betrieben. Im wesentlichen handelt es sich um Kursangebote zur Bildung und Fortbildung in den relevanten Bereichen. Die Kurse sind grundsätzlich für Männer und Frauen zugänglich, doch besteht die erklärte Politik darin, Frauen und Mädchen verstärkt zu motivieren, diese Maßnahmen zu absolvieren. Einige Kurse waren bewußt ausschließlich für Frauen reserviert oder für weibliche Bedürfnisse konzipiert[121].

Bis 1991 konnte eine 150 % ige Zunahme der Beteiligung weiblicher Beschäftigter verzeichnet werden. Die Zahl berufsvorbereitender Kurse für weibliche Lehrlinge konnte um 60 % erhöht werden. Aufklärungskampagnen, an Schulen, Arbeitsstätten gegenüber Eltern und Mädchen, über verbesserte Berufschancen wurden ebenfalls gefördert[122].

Der letzte Bericht bezieht sich auf das Jahr 1994. Mittlerweile ist die Frauenbeteiligung an den angebotenen Kursen auf 38 % der TeilnehmerInnen gestiegen[123]. Während 1990 noch 111 Frauen die Kurse für aussichtsreiche, männerdominierte Berufsfelder besuchten, konnten 1993 bereits 970 Frauen verzeichnet werden[124]. Die Spzialkurse für Berufsrückkehrerinnen waren für 1994 mit 993 Absolventinnen über alle Erwartungen hinaus erfolgreich[125].

Im April 1994 wurde das Projekt "Community Employment" neu aufgenommen. Arbeitslose können hier gegen (geringe) Bezahlung[126] und unter vollem Weiterbezug ihrer Sozialversicherungsleistungen gemeinnützige Arbeit leisten, um nicht aus dem Berufsalltag herauszufallen. Die Gesamtquote von arbeitslosen Frauen lag im ersten Jahr bei 30 %[127]

### 7.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung

Der öffentliche Dienst spielt in Irland traditionell eine nach wie vor große Rolle[128]. In Irland wird hierzu - ähnlich wie in Österreich - nicht nur der öffentliche Dienst ieS, also Behörden und Dienststellen des Bundes oder lokale Körperschaften gezählt, sondern auch "staatsnahe" oder unter staatlicher Kontrolle oder öffentlicher Beteiligung stehende Unternehmen privatrechtlicher Natur[129]. Daher hat der öffentliche Dienst in Irland in vielen Fällen eine Art Vorreiterrolle.

#### *7.4.2.1 Der Bericht über Chancengleichheit im öffentlichen Sektor*

Im Jahre 1993 wurde vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform eine Studie über Chancengleichheit im öffentlichen Sektor veröffentlicht, die auf einer Erhebung auf dem Stand Ende 1990 basiert[130]. Im Vorwort eröffnet der damals neu ernannte Minister in einer ungewohnten Offenheit, daß das "Bild, welches dieser Bericht zeichnet, ein unakzeptabler Stand von Ungleichbehandlung im öffentlichen Sektor" ist[131]. Obwohl die Gleichbehandlungsgesetze Irlands mit ganz geringen Ausnahmen (Militär, Bereiche der Polizei und des Gefängnispersonals) ohne Einschränkung im öffentlichen Sektor gelten, haben sie offenbar noch zu wenig Wirkung gezeigt. Bei Behörden und Dienststellen (öffentlicher Dienst ieS) waren nur 6 % der Positionen auf Management-Ebene von Frauen besetzt, ein ähnliches Bild zeichnet sich im technischen Bereich ab (7 %)[132]. Der Bericht hält jedoch fest, daß dies wohl auch ein Ergebnis der in Irland seit Jahrzehnten angespannten Lage am Arbeitsmarkt ist, von der der öffentliche Dienst mitbetroffen ist.

In Österreich kann für den öffentlichen Dienst ieS hier ein deutlich besseres Bild gezeigt werden, vielfach wird, was die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen betrifft, von einer Vorbildfunktion gesprochen. Das Beispiel Irland könnte aber ein Hinweis darauf sein, daß solche positiven Entwicklungen offenbar eng mit der Gesamtlage am Arbeitsmarkt zusammenhängen: Stehen am privaten Arbeitsmarkt attraktive und gutbezahlte Arbeitsplatzangebote in ausreichendem Maße zur Verfügung, ist der Weg für Frauenkarrieren im öffentlichen Dienst möglicherweise einfacher.

*7.4.2.2 Job-Sharing im öffentlichen Dienst*

Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ieS existiert seit vielen Jahren ein Job-Sharing-Programm, das in erster Linie dem Abbau der Arbeitslosigkeit durch Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen dienen soll. Zwei Angehörige des öffentlichen Dienstes können sich jederzeit - in Absprache mit der zuständigen Personalverwaltung - ihre Aufgaben und Zuständigkeiten halbieren. Die Vergütung und alle anderen mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Leistungen werden ebenfalls halbiert. Das Job-Sharing muß mindestens ein Jahr dauern. Bis Anfang 1993 haben 1.084 Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht[133].

Auf freiwilliger Basis sind solche Möglichkeiten auch für den semi-staatlichen Bereich bekannt. Der Bericht über die Chancengleichheit im öffentlichen Sektor ergab, daß von den staatsnahen Unternehmen insgesamt 42 % Job-Sharing-Modelle für ihre MitarbeiterInnen anbieten[134].

Die Maßnahme "Karenz im öffentlichen Dienst" wurde oben unter "Elternkarenz" erwähnt.

## 7.5 Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995

Zwischen 1990 und 1995 gab es in Irland immer Koalitionsregierungen aus der Konservativen (Zentrumspartei) und der Labour Partei. Letztgenannte ist im Vergleich zu Großbritannien eher mitte-rechts/sozialdemokratisch orientiert. Insgesamt haben die Regierungen sozialpolitisch eine eher vorsichtige Politik betrieben, was gesellschaftliche Veränderungen betrifft.

In den letzten 15 Jahren war die irische Politik, insbesondere vor dem Hintergrund der nach wie vor sehr hohen Arbeitslosigkeit, geprägt von einem "Partnerschaftsprogramm", das gemeinsam mit den Sozialpartnern (ArbeitgeberInnen-Verband und gewerkschaftlicher Dachverband sowie Vertretern der Landwirt

schaft). Dadurch konnte durchaus eine Verstärkung der sozialen Aspekte in der nationalen Politik verzeichnet werden.

Die letzten Wahlen fanden 1992 statt. Ergebnis war eine Weiterführung der Großen Koalition. Anfang 1995 gab es eine Regierungsumbildung aufgrund von Veränderungen innerhalb der Labour Partei.

Aufgrund der Ergebnisse der Parlamentswahlen im Jahr 1992, kam es 1993 zu einer Reorganisation im ministeriellen Sektor. Wichtigste Neuerung war die Schaffung des Ministeriums für Gleichbehandlung und Rechtsreform[135], das alle in diesem Bereich wichtigen Agenden aus dem Arbeitsministerium übernahm, inklusive der Zuständigkeit für die wichtige Employment Equality Agency. Der zuständige Minister ist ein Mann, Mervyn Taylor.

Ein politischer Höhepunkt der Gleichbehandlungspolitik war sicherlich die Verfassung der 2. Kommission zum Status der Frau vom Jänner 1993[136]. Dieser sehr beeindruckende Bericht einer unabhängigen Kommission umfaßt mehr als 500 Seiten und wurde bereits durch einen ersten Fortschrittsbericht aus dem Mai 1994 ergänzt[137]. Enthalten sind nicht nur der Bereich Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, sondern zahlreiche andere frauenrelevante Themen wie Kinderbetreuung, Frauen in der Landwirtschaft, Prostitution, Erb- und Familienrecht, Beteiligung in der Politik, Gesundheit, Hausfrauen sowie Kultur und Sport als eigenes Kapitel.

## 7.6 Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetze

# ANTI-DISCRIMINATION (PAY) ACT, 1974

an act to ensure equal treatment, in relation to certain terms and conditions of employment, between men and women employed on like work [1st July, 1974]. be it enacted by the oireachtas as follows:

### Section 1

(1) In this Act -

"collective agreement" means an agreement relating to terms and conditions of employment made between parties who are or represent employers and parties who are or represent employees;

" the Court" means the Labour Court;

"employed" means employed under a contract of service or apprenticeship or a contract personally to execute any work or labour;

"the Minister" means the Minister for Labour;

"the place" includes a city, town or locality;

"remuneration" includes any consideration, whether in cash or in kind, which an employee receives, directly or indirectly, in respect of his employment from his employer.

(2) In this Act a reference to a section is to a section of this Act unless it is indicated that reference to some other enactment is intended.

(3) In this Act a reference to a subsection is to the subsection of the section in which the reference occurs unless it is indicated that reference to some other section is intended.

### Section 2

(1) Subject to this Act, it shall be a term of the contract under which a woman is employed in any place that she shall be entitled to the same rate of remuneration as a man who is employed in that place by the same employer (or by an associated employer if the employees, whether generally or of a particular class, of both employers have the same terms and conditions of employment), if both are employed on like work.

(2) For the purposes of this section two employers shall be taken to be associated if one is a body corporate of which the other (whether directly or indirectly) has

control or if both are bodies corporate of which a third person (whether directly or indirectly) has control.

(3) Nothing in this Act shall prevent an employer from paying to his employees who are employed on like work in the same place different rates of remuneration on grounds other than sex..

**Section 3**

Two persons shall be regarded as employed on like work

a) where both perform the same work under the same or similar conditions, or where each is in every respect interchangeable with the other in relation to the work, or

b) where the work performed by one is of a similar nature to that performed by the other and any differences between the work performed or the conditions under which it is performed by each occur only infrequently or are of small importance in relation to the work as a whole, or

c) where the work performed by one is equal in value to that performed by the other in term of the demands it makes in relation to such matters as skill, physical or mental effort, responsibility and working conditions.

**Section 4**

Where a woman is employed otherwise than under a contract, or is employed under a contract which does not include (whether expressly or by reference to a collective agreement or otherwise) a term satisfying section 2, the terms and conditions of her employment shall include an implied term giving effect to that section, and such an implied term shall, where it conflicts with an express term, override it.

**Section 5**

(1) Where after the commencement of this Act an agreement or order to which this section applies contains a provision in which differences in rates of remuneration are based on or related to the sex of employees, such a provision shall be null and void.

2) This section applies to -

a) a collective agreement made after the commencement of this Act,

b) an employment regulation order within the meaning of Part IV of the Industrial Relations Act, 1946, made after the commencement of this Act,

c) a registered employment agreement within the meaning of Part III of the Industrial Relations Act, 1946, registered in the Register of Employment Agreements after the commencement of this Act, and

d) an order made by the Agricultural Waged Board under section 17 of the Agricultural Wages Act, 1936, after the commencement of this Act.

...

(vom Abdruck wurde abgesehen)

**Section 9**

(1) Where a woman claims from her employer the same rate of remuneration as a man employed by the same employer (or by an associated employer within the meaning of section 2) in the same place on like work and subsequent to the making of the claim the employer dismisses the woman from her employment solely or mainly because she made the claim, the employer shall be guilty of an offence and shall be liable on summary conviction to a fine not exceeding £100 or on conviction on indictment to a fine not exceeding £1,000.

(2) In a prosecution for an offence under this section the onus shall be on the employer to satisfy the court that the making of the claim was not the sole or principal reason for the dismissal.

(3)

a) Where on a conviction for an offence under this section the court is satisfied that a person (in this subsection referred to as the plaintiff) would be entitled to recover in a civil action arrears of remuneration, the court may, if it thinks fit and the plaintiff present or represented consents, impose on the convicted person, in addition to any other punishment, a fine not exceeding the amount which in the opinion of the court the plaintiff would be entitled to recover against the convicted person in respect of such arrears of remuneration.

b) The amount of a fine imposed under paragraph (a) shall be paid to the plaintiff.

c) The payment by a convicted person of a fine imposed under paragraph (a) shall be a good defence to any civil action brought by the plaintiff in respect of the arrears of remuneration referred to in that paragraph.

d) Without prejudice to any right of appeal by any other person, the plaintiff shall have a right of appeal limited to the amount of the fine, either (as the case may be) to the High Court or to the judge of the Circuit Court in whose circuit the district (or any part thereof) of the Justice of the District Court by whom the fine was imposed is situated, and the decision on such an appeal shall be final.

**Section 10**

(1) Where a woman, in respect of whose dismissal a prosecution for an offence under section 9 has not been brought, complains to the Court that she has been dismissed from her employment solely or mainly because she had claimed from her former employer the same rate of remuneration as a man employed by the same employer (or by an associated employer within the meaning of section 2) in the same place on like work, the following provisions shall apply:

a) the Court shall investigate the complaint, and shall hear all persons appearing to the Court to be interested and desiring to be heard;

b) an investigation under this subsection shall be held in private, but the Court shall, if requested to do so by a party to the dispute, hold the investigation in public;

c) where an investigation under this subsection is being held in public the Court may, if it is satisfied that any part of the investigation concerns a matter that should, in the interests of any party to the dispute, be treated as confidential, hold that part of the investigation in private;

d) if after such investigation the Court is satisfied that the complaint is well founded, the Court may by order direct the employer to pay to the woman a sum by way of compensation equal to the remuneration she would have received to the date of the order of the Court if she had not been dismissed, but not in any such case more than 104 weeks' remuneration and may recommend her reinstatement in her former position.

(2) Subject to subsection (5), if where an order is made by the Court under subsection (1) the direction contained in the order is not carried out within two months of the date of the making of the order (or, where there is an appeal under subsection (5) against the order, within two months of the date of the order of the Circuit Court on the appeal), the person to whom the direction is given shall be guilty of an offence and shall be liable on summary conviction to a fine not exceeding £100 and, in the case of a continuing offence, to a further fine not exceeding £10 for every day during which the offence is continued.

(3)

a) Where on a conviction for an offence under this section the court is satisfied that a person (in this paragraph referred to as the plaintiff) would be entitled to recover in a civil action arrears of remuneration, the court may, if it thinks fit and the plaintiff present or represented consents, impose on the convicted person, in addition to any other punishment, a fine not exceeding the amount which in the opinion of the court the plaintiff would be entitled to recover against the convicted person in respect of such arrears of remuneration.

b) The amount of a fine imposed under paragraph (a) shall be paid to the plaintiff.

c) The payment by a convicted person of a fine imposed under paragraph (a) shall be a good defence to any civil action brought by the plaintiff in respect of the arrears of remuneration referred to in that paragraph.

d) Without prejudice to any right of appeal by any other person, the plaintiff shall have a right of appeal limited to the amount of the fine, either (as the case may be) to the High Court or to the judge of the Circuit Court in whose circuit the district (or any part thereof) of the Justice of the District Court by whom the fine was imposed is situated, and the decision on such an appeal shall be final.

(4) Save only where no reasonable cause can be shown a complaint under this section shall be lodged no later than six months from the date of dismissal.

(5) A person to whom a direction is given in an order under subsection (1) may, notwithstanding section 17 of the Industrial Relations Act, 1946, appeal against the order to the judge of the Circuit Court in whose circuit the person carries on business.

**Section 11**

Sections 2 (1), 4, 9 (1) and 10 (1) shall be construed as applying equally, in a case converse to that referred to in those sections, to a man in relation to his remuneration relative to that of a woman.

**Section 12**

The expenses incurred in the administration of this Act shall, to such extent as may be sanctioned by the Minister for Finance, be paid out of moneys provided by the Oireachtas.

**Section 13**

This Act shall come into operation on the 31st day of December, 1975.

**Section 14**

This Act may be cited as the Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974

# EMPLOYMENT EQUALITY ACT, 1977

An act to make unlawful in relation to employment certain kinds of discrimination on grounds of sex or marital status, to establish a body to be known as the employment equality agency, to amend the anti-discrimination (pay) act, 1974 and to provide for other matters related to the aforesaid matters. [1st June, 1977]

be it enacted by the oireachtas as follows:

**Section 1**

(1) In this Act -

"the Act of 1946" means the Industrial Relations Act, 1946;

"the Act of 1974" means the Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974;

"act" includes a deliberate omission;

"advertisement" includes every form of advertisement, whether to the public or not and whether in a newspaper or other publication, on television or radio or by display of a notice or by any other means, and references to the publishing of advertisements shall be construed accordingly;

"the Agency" means the Employment Equality Agency established by section 34;

"close relative" means a wife, husband, parent, child, grandparent, grandchild, brother or sister;

"the Court" means the Labour Court;

"dismissal" shall be taken to include the termination by an employee of his contract of employment with his employer (whether prior notice of termination was or was not given to the employer) in circumstances in which, because of the conduct of the employer, the employee was or would have been entitled to terminate the contract without giving such notice, or it was or would have been reasonable for him to do so, and "dismissed" shall be construed accordingly;

"employee" means a person who has entered into or works under (or, in the case of a contract which has been terminated, worked under) a contract of employment with an employer, whether the contract is (or was) for manual labour, clerical work or otherwise, is (or was) expressed or implied, oral or in writing, and whether it is (or was) a contract of service or apprenticeship or otherwise, and includes a civil servant of the State or of the Government and an officer or servant of a local authority within the meaning of the Local Government Act, 1941, an officer or servant of a harbour authority, health board, vocational education committee or committee of agriculture, and cognate words or expressions shall be construed accordingly;

"employer", in relation to an employee, means the person by whom the employee is (or, in a case where the employment has ceased, was) employed under a contract of employment, and for the purposes of this definition a civil servant of the State or of the Government shall be deemed to be employed by the State or the Government (as the case my be) and an officer or servant of a local authority within the meaning of the Local Government Act, 1941, or of a harbour authority health board, vocational educational committee or committee of agriculture shall be deemed to be employed by the local authority, harbour authority, health board, vocational educational committee or committee of agriculture (as the case may be);

"employment agency" means a person who, whether for profit or otherwise, provides services related to the finding of employment for prospective employees or the supplying of employees to employers;

"functions" includes powers and duties;

"investigation" means an investigation under section 39;

"the Minister" means the Minister for Labour;

"non-discrimination notice" means a notice under section 44;

"profession" includes any vocation or occupation;

"trade union" has the same meaning as it has in the Trade Union Acts, 1871 to 1975.

(2) In this Act a reference to a section is to a section of this Act unless it is indicated that reference to some other enactment is intended.

(3) In this Act a reference to a subsection is to the subsection of the section in which the reference occurs unless it is indicated that reference to some other section is intended.

**Section 2**

For the purposes of this Act, discrimination shall be taken to occur in any of the following cases

a) where by reason of his sex a person is treated less favourably than a person of the other sex

b) where because of his marital status a person is treated less favourably than other person of the same sex,

c) where because of his sex or marital status a person is obliged to comply with a requirement, relating to employment or membership of a body referred to in section 5, which is not an essential requirement for such employment or membership and in respect of which the proportion of persons of the other sex or

(as the case my be) of a different marital status but of the same sex able to comply is substantially higher,

d) where a person is penalised for having in good faith

(i) made a reference under section 19 or under section 7 of the Act of 1974,

(ii) opposed by lawful means an act which is unlawful under this Act or the Act of 1974,

(iii) given evidence in any proceedings under this Act or the Act of 1974, or

(iv) given notice of an intention to do anything referred to in subparagraphs (i) to (iii),

and cognate words shall be construed accordingly.

**Section 3**

(1) A person who is an employer or who obtains under a contract with another person the services of employees of that other person shall not discriminate against an employee or a prospective employee or an employee of that other person in relation to access to employment, conditions of employment (other than remuneration or any condition relating to an occupational pension scheme), training or experience for or in relation to employment, promotion or re-grading in employment or classification of posts in employment.

(2) An employer shall not, in relation to his employees or to employment by him, have rules or instructions which would discriminate against an employee or class of employee, and shall not otherwise apply or operate a practice which results or would be likely to result in an act which is a contravention of any provision of this Act when taken in conjunction with section 2 (c).

(3) Without prejudice to the generality of subsection (1), a person shall be taken to discriminate against an employee or prospective employee in relation to access to employment if

a) in any arrangements he makes for the purpose of deciding to whom he should offer employment, or

b) by specifying, in respect of one person or class of persons, entry requirements for employment which are not specified in respect of other persons or classes of persons where the circumstances in which both such persons or classes would be employed are not materially different,

he contravenes subsection (1).

(4) Without prejudice to the generality of subsection (1), a person shall be taken to discriminate against an employee or prospective employee in relation to conditions of employment if he does not offer or afford to a person or class of persons

the same terms of employment (other than remuneration or any term relating to an occupational pension scheme), the same working conditions and the same treatment in relation to overtime, shift work, short time, transfers, lay-offs, redundancies, dismissals (other than a dismissal referred to in section 25) and disciplinary measures as he offers or affords to another person or class of persons where the circumstances in which both such persons or classes are or would be employed are not materially different.

(5) Without prejudice to the generality of subsection (1), a person shall be taken to discriminate against an employee in relation to training or experience for or in relation to employment if he refuses to offer or afford to that employee the same opportunities or facilities for employment counselling, training (whether on or off the job) and work experience as he offers or affords to other employees where the circumstances in which that employee and those other employees are employed are not materially different.

(6) Without prejudice to the generality of subsection (1), a person shall be taken to contravene that subsection if he discriminates against an employee in the way he offers or affords that employee access to opportunities for promotion in circumstances in which another eligible and qualified person is offered or afforded such access or if in those circumstances her refuses or deliberately omits to offer or afford that employee access to opportunities for promotion.

(7) Without prejudice to the generality of subsection (1), a person shall be taken to discriminate against an employee or prospective employee where he classifies posts by reference to sex and the classification is not a case referred to in section 17 (2).

**Section 4**

(1) If the terms of a contract under which a person is employed do not include (whether directly or by reference to a collective agreement within the meaning of the Act of 1974 or otherwise) an equality clause, they shall be deemed to include one.

(2) An equality clause is a provision which relates to terms of a contract (other than a term relating to remuneration or an occupational pension scheme) under which a person is employed and has the effect that where the person is employed in circumstances where the work done by that person is not materially different from that being done by a person of the other sex (in this section referred to as "the other person") in the same employment

a) if (apart from the equality clause) any term of the contract is or becomes less favourable to the person than a term of a similar kind in the contract under which the other person is employed, that term of the person's contract shall be treated as so modified as not to be less favourable, and

b) if (apart from the equality clause) at any time the person's contract does not include a term corresponding to a term benefiting the other person included

in the contract under which the other person is employed, the person's contract shall be treated as including such a term.

(3) An equality clause shall not operate in relation to a variation between a person's contract of employment and the contract of employment of the other person if the employer proves that the variation is genuinely a consequence of a material difference (other than the difference of sex) between the two cases.

(4) Where a person offers a person employment on certain terms, and if on his acceptance of the offer any of those terms would fall to be modified or any additional term would fall to be included by virtue of this section, the offer shall be taken to contravene sections 3 (1) and 3 (4).

**Section 5**

A body which is an organisation of workers, an organisation of employers or a professional or trade organisation or which controls entry to a profession or the carrying on of a profession shall not discriminate against a person in relation to membership of such body (or any benefits provided by it) or in relation to entry or the carrying on of the profession.

**Section 6**

(1) Any person or educational or training body offering a course of vocational training shall not, in respect of any such course offered to persons over the age at which those persons are statutorily obliged to attend school, discriminate against a person (whether at the request of an employer, a trade union or a group of employers or trade unions or otherwise)

a) in the terms on which any such course or related facility is offered,

b) by refusing or omitting to afford access to any such course or facility, or

c) in the manner in which any such course or facility is provided.

(2) In this section "vocational training" means any system of instruction which enables a person being instructed to acquire, maintain, bring up to date or perfect the knowledge or technical capacity required for the carrying on of an occupational activity and which may be considered as exclusively concerned with training for such activity.

**Section 7**

(1) An employment agency shall not discriminate

a) in the terms on which it offers to provide any of its services,

b) by refusing or omitting to provide any of its services,

c) in the manner in which it provides any of its services.

(2) References in subsection (1) to a service of an employment agency include guidance on careers and any service related to employment.

(3) Subsection (1) does not apply where the service concerns only employment which an employer could lawfully refuse to offer to the person concerned.

(4) An employment agency shall not be under any liability under this section if it proves

a) that it acted in reliance on a statement made to it by the employer concerned to the effect that, by reason of the operation of subsection (3), its action would not be unlawful, and

b) that it was reasonable for it to rely on the statement.

(5) An employer who, with a view to obtaining the services of an employment agency, knowingly makes a statement such as is referred to in subsection (4) (a) and which in a material respect is false or misleading shall be guilty of an offence and shall be liable on summary conviction to a fine not exceeding £200.

**Section 8**

(1) A person shall not publish or display, or cause to be published or displayed, an advertisement which relates to employment and indicates an intention to discriminate, or might reasonably be understood as indicating such an intention.

(2) For the purpose of subsection (1), where in an advertisement a word or phrase is used defining or describing a post and the word or phrase is one which connotes a particular sex, or which, although not necessarily connoting a particular sex, is descriptive of or refers to a post or occupation of a kind previously held or carried on by members of one sex only, the advertisement shall be taken to indicate an intention to discriminate unless the advertisement contains a contrary indication.

(3) A person who makes a statement which he knows to be false with a view to securing publication or display in contravention of subsection (1) shall upon such publication or display being made be guilty of an offence and shall be liable on summary conviction to a fine not exceeding £ 200.

**Section 9**

A person shall not procure or attempt to procure another person to do in relation to employment anything which constitutes discrimination.

**Section 10**

(1)

a) Where an agreement or order to which this subsection applies contains a provision constituting discrimination, the provision shall be null and void.

b) This subsection applies to

(i) a collective agreement,

(ii) an employment regulation order within the meaning of Part IV of the Act of 1946, and

(iii) a registered employment agreement within the meaning of Part III of the Act of 1946 registered in the Register of Employment Agreements.

(2) Where a contract of employment contains a term (whether expressed or implied) constituting discrimination, that term shall be null and void.

**Section 11**

The Midwives Act, 1944 (No. 10 of 1944), is hereby amended by the substitution for the definition of "midwife" in section 2 of the following:

"the word 'midwife' means a woman or man registered in the roll of midwives and, accordingly, every word importing the feminine gender shall be construed as if it also imported the masculine gender;".

**Section 12**

(1) This Act does not apply to employment

a) in the Defence Forces,

b) which consist of the performance of services of a personal nature, such as the care of an elderly or incapacitated person in that person's home, where the sex of the employee constitutes a determining factor.

(2)

a) Notwithstanding subsection (1), the Minister may by order declare that this Act shall apply to such class or classes of employment referred to in that subsection as may be specified in the order, and from the commencement of the order this Act shall apply to that class or those classes.

b) Where the Minister proposes to make an order under this subsection, a draft of the proposed order shall be laid before each House of the Oireachtas and

the order shall not be made until a resolution approving of the draft has been passed by each House.

(3) Sections 19, 20 (b), 21 and 28 shall not apply to the selection, by the Local Appointments Commissioners or the Civil Service Commissioners, of a person for appointment to an office or position.

**Section 13**

Nothing in this Act shall require an employer

a) to employ in a position a person who will not undertake the duties attached to that position or who will not accept the conditions under which those duties are performed, or

b) to retain in his employment a person not undertaking the duties attached to the position held by that person.

**Section 14**

(1) Notwithstanding any provision of this Act, nothing done by an employer in compliance with any requirement of or under an Act to which this section applies shall constitute discrimination in contravention of this Act.

(2)

a) The Minister may by order repeal or amend any Act to which this section applies or any provision of such an Act.

b) Before making an order under this subsection the Minister shall consult such trade unions, employers' organisations and organisations of trade unions or of employers' organisations a she considers appropriate.

c) Where the Minister proposes to make an order under this subsection, a draft of the proposed order shall be laid before each House of the Oireachtas and the order shall not be made until a resolution approving of the draft has been passed by each House.

(3) This section applies to

a) the Conditions of Employment Act, 1936,

b) the Shops (Conditions of Employment) Act, 1938,

c) the Factories Act, 1955,

d) the Mines and Quarries Act, 1965.

**Section 15**

Nothing in this Act shall make it unlawful for any person to arrange for or provide training for persons of a particular sex in a type, form or category of work in which either no, or an insignificant number of, persons of that sex had been engaged in the period of twelve months ending at the commencement of the training, or to encourage persons of that sex to take advantage of opportunities for doing such work.

**Section 16**

Nothing in this Act shall make it unlawful for an employer to arrange for or provide special treatment to women in connection with pregnancy or childbirth.

**Section 17**

(1) This Act does not apply to any act connected with or related to the employment of a person where the sex of the person is an occupational qualification for a post in relation to which the act occurs.

(2) For the purposes of this section, the sex of a person shall be taken to be an occupational qualification for a post in the following cases

a) where, on grounds of physiology (excluding physical strength or stamina) or on grounds of authenticity for the purpose of a form of entertainment, the nature of the post requires a member of a particular sex because otherwise the nature of the post would be materially different if carried out by a member of the other sex,

b) where the duties of a post involve personal services and it is necessary to have persons of both sexes engaged in such duties,

c) where because of the nature of the employment it is necessary to provide sleeping and sanitary accommodation for employees on a communal basis and it would be unreasonable to expect the provision of separate such accommodation or impracticable for an employer so to provide,

d) where it is necessary that the post should be held by a member of a particular sex because it is likely to involve the performance of duties outside the State in a place where the laws or customs are such that the duties can only be performed by a member of that sex.

e) where

(i) the post is as post in the prison service, and

(ii) it is necessary, in the interests of privacy and decency, that the post be filled by a person of a particular sex by reason of the fact that the duties of the post necessitate direct personal supervision of prisoners

of that sex while they are dressing, undressing or are in the state of undress, or necessitate the carrying out of personal searches,

...

(entsprechende Vorschriften für den Dienst in der Garda Síochána)
(vom Abdruckwurde abgesehen)

**Section 17 a**

(1) This section shall apply in relation to a post in the following cases:

a) where
(i) the post is a post in the prison service, and
(ii) the duties of the post include guarding, escorting or controlling violent persons, or quelling riots or violent disturbances, or

...

(entsprechende Vorschriften für den Dienst in der Garda Síochána, enthält auch Ausnahmen für Tätigkeiten wie "disarming, effecting the rescue of hostages or kidnap victims")

(vom Abdruck wurde abgesehen)

(2) This section applies to the filling of a post only where the employer does not already have sufficient employees

a) who are capable of carrying out the relevant duties refferred to in subsection (1), and

b) whom it would be practicable to employ in carrying out those duties.

(3) In relation to employment in a post to which this section applies, for the purposes of this Act a requirement that a person has the capacity to perform the duties of that post shall be deemed to be an essential requirement for such employment for the purposes of section 2 (c).

**Section 17 b**

(1) Orders, regulations, rules, directions, instructions, arrangements or schemes to which this section applies shall not treat men and women differently except

a) as to requirements relating to height, or

b) so far as special treatment is accorded to women in connection with pregnancy or childbirth, or

c) as to requirements where the sex or a person is taken to be an occupational qualification for a post for the purposes of section 17 of this Act, or

d) as to requirements which are essential requirements for the purposes of section 2 (c) of this Act and which, but for section 17 a of this Act, could amount to discrimination within the meaning of the said section 2 (c).

(Bestimmungen über den Anwendungsbereich von section 17 b, zB Police Force, Prison, Garda Sìochána)

(vom Abdruck wurde abgesehen)

...

**Section 55**

This Act (other than sections 34 to 52) shall come into operation on such day or days as may be appointed by order or orders of the Minister, either generally or with reference to a particular purpose or provision, and different days may be fixed for different purposes and different provisions of this Act.

**Section 56**

(1) This Act may be cited as the Employment Equality Act, 1977.

(2) The Act of 1974 and this Act shall be construed together as one Act.

## Schedule

**Employment Equality Agency**

...

**(vom Abdruck wurde abgesehen)**

# 8 Schweden

Schweden ist wie Österreich erst seit 1.1.1995 Mitglied der Europäischen Union, was bedeutet, daß bei den Recherchen über die Gleichbehandlungspolitik - in den Publikationen, Studien und sonstigen Veröffentlichungen der Europäischen Kommission - noch keine Beiträge von diesem Land enthalten sind.

Nachfolgender Beitrag basiert daher ausschließlich auf Informationsmaterial und Dokumenten von schwedischen Stellen, welche aber nicht in der originalen Sprachversion verwendet werden konnten, sondern die jeweils ins Englische übersetzten Texte, von denen leider nur bestimmte Bereiche vorliegen. Demzufolge ist auch von der Beifügung von originalen Gesetzesstellen bzw -texten abgesehen worden, im Anhang befindet sich die englische Übersetzung der wichtigsten Passagen des Gleichbehandlungsgesetzes.

## 8.1. Statistische Grundlagen

Geschlechtsspezifische Fragen beziehen sich auf alle Sphären der Gesellschaft, weshalb nach offizieller schwedischer Auffassung geschlechtsspezifische Perspektiven in allen Politikbereichen einbezogen werden müssen. Die Frage der Auswirkungen der verschiedenen Entscheidungen - egal auf welchen nationalen, regionalen oder lokalen Ebenen - auf Frauen und Männer in den diversen sozialen Gruppen soll immer erhoben werden. Statistiken und geschlechtsbezogene Indikatoren sind ein wichtiges Mittel zur Förderung der Gleichbehandlung und für die Eliminierung von Stereotypen, die Formulierung von Politiken sowie das Erreichen von Fortschritten eine wichtige Voraussetzung. Alle auf einzelne Personen bezogenen offiziellen Statistiken müssen in Schweden nach Geschlecht gesammelt und verarbeitet werden. Das Geschlecht ist eine grundlegende Klassifikation in der statistischen Analyse und integraler Bestandteil des offiziellen schwedischen statistischen Systems. Die vorliegenden Daten stammen - wegen der besseren Vergleichbarkeit - aus derselben Quelle der Kommission der Europäischen Gemeinschaften[138]. Diese bezieht ihre Daten jedoch aus schwedischen Quellen.

### 8.1.1 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

| | S '85 | S '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 8350000,00 | 8772000,00 | 8042000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 5394000,00 | 5586000,00 | 5419000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 82,60 | 79,30 | 68,10 |
| **Frauen** | 4227000,00 | 4438000,00 | 4138000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 266500,00 | 2749000,00 | 2673000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 79,10 | 77,50 | (1993) 58,7 |
| **Männer** | 4124000,00 | 4334000,00 | 3904000,00 |
| im erwerbsfähigen Alter (15-64 J) | 2729000,00 | 2837000,00 | 2746000,00 |
| davon Erwerbsquote % | 86,10 | 81,10 | (1993) 77,7 |

### 8.1.2 Unselbständig Beschäftigte

| | S '85 | S '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 4322000,00 | 400400,00 | 3537000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 80,10 | 71,70 | 65,30 |
| **Frauen** | 2045000,00 | 1958000,00 | 1505000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 76,70 | 71,20 | 56,30 |
| **Männer** | 2277000,00 | 2046000,00 | 2032000,00 |
| Beschäftigte (% im erw.f. Alter) | 83,40 | 72,10 | 74,10 |

Im Zeitraum 1970 bis 1992 stieg die Beschäftigung der Frauen um insgesamt 545.000, die der Männer ging um 56.000 zurück. Zwischen 1973 und 1992 nahm die Erwerbsquote der Frauen um mehr als 15 % zu.

1994 betrug der Anteil der Altersgruppe der 20 - 64jährigen in der Bevölkerung insgesamt 2,50 Mio Frauen und 2,58 Mio Männer. Davon waren 79,5 % Frauen und 83,9 % der Männer am Arbeitsmarkt vertreten, der Rest dieser Altersgruppe ging anderen Tätigkeiten nach (wie zum Beispiel Studium, Hausarbeit, Pension, etc)[139].

### 8.1.3 Arbeitslose

| | S '85 | S '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| **Gesamtbevölkerung** | 132.500 | 426200,00 | 157000,00 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 3,10 | 9,80 | 4,10 |
| **Frauen** | 60600,00 | 171500,00 | (1993)62.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 2,90 | 8,20 | (1993) 3,7 |
| **Männer** | 72000,00 | 254700,00 | (1993)91.000 |
| Arbeitslose (% im erw.f. Alter) | 3,10 | 11,20 | (1993) 4,1 |

Von den oben angeführten Prozentsätzen der aktiven Bevölkerung waren 1994 bei den Frauen 74,4 %, von den Männern 76,9 % tatsächlich beschäftigt. Die Arbeitslosenrate in dieser Altersgruppe (20 bis 64jährige) betrug für die Frauen 5,1 % und für die Männer 7,5 %. Ein Jahr zuvor (1993) waren bei den Frauen 6,6 % und bei den Männer 10,4 % arbeitslos. Für die Entwicklung der Arbeitslosenziffern im Zeitraum 1990 - 1995 zum Vergleich die Zahlen aus 1990, wo nur 1,4 % Frauen und 1,5 % Männer arbeitslos gemeldet waren[140].

Bis 1992 war vor allem die Arbeitslosigkeit der Männer stark gestiegen (vom 1. Quartal 1990 bis zum 3. Quartal 1993 von ca 2,5 % auf ca 10 %). Seit 1993 nimmt sie auch bei den Frauen stark zu und erreichte im 3. Quartal 1993 fast 8 %. In den Jahren von 1990 bis 1994 ist die Arbeitslosenrate insgesamt von 1,8 % auf 8,2 % gestiegen.

Für Dezember 1995 betrug die Arbeitslosenrate in Schweden 9,7 % (gesamt für Frauen und Männer)[141].

### 8.1.4 Teilzeitbeschäftigte

| | S '85 | S '94 | Ö '94 |
|---|---|---|---|
| % d Beschäftigten **Gesamt** | 25,30 | (1993) 24,9 | 8,70 |
| % d beschäftigten **Frauen** | 45,50 | (1993) 41,4 | 18,20 |
| % d beschäftigten **Männer** | 6,80 | (1993) 9,1 | 1,70 |

Abermals bezogen auf die Altersgruppe der 20 - 64jährigen ergab sich 1994, von den oben angegeben aktiv Beschäftigten (74,4 % Frauen, 76,9 % Männer), folgende Verteilung auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit[142]:

| | Frauen | Männer |
|---|---|---|
| **Vollzeit** (ab 35 Std/W) % | 44,50 | 69,80 |
| **Teilzeit** (20 bis 34 Std/W) % | 25,90 | 4,90 |
| **Teilzeit** (1 bis 19 Std/W) % | 4,10 | 1,70 |

Während der 70iger Jahre wurden durch die starke Expansion des öffentlichen Sektors viele Arbeitsplätze für Frauen geschaffen, die zuvor in erster Linie Hausfrauen waren. Um den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, war die Nachfrage nach Teilzeitarbeit besonders hoch. In dieser Zeit mußten nicht nur die Arbeitssysteme, sondern auch die Gesundheits- und Kinderbetreuungseinrichtungen auf die Bedürfnisse der teilzeitbeschäftigten Frauen angepaßt werden. Zwischen 1973 und 1992 waren 57 % aller für Frauen und Männer geschaffenen Stellen Teilzeitjobs, die restlichen 43 % Vollzeitarbeitsplätze[143].

Dieser Trend der 70iger Jahre veränderte sich im Laufe der 80iger Jahre, als die Beschäftigungsquote der Frauen insgesamt zugenommen hat und die Frauen mehr nach Vollzeit- oder zumindest längeren Teilzeitarbeitsplätzen (zwischen 20 und 35 Stunden wöchentlich) nachgefragt haben[144]. Nach 1985 wurden mehr Vollzeitstellen geschaffen, sodaß per Saldo die Teilzeitquote von 26,2 % (im Jahr 1986) auf 23,4 % (im Jahr 1990) gesunken ist. Aufgrund des verstärkten Abbaus der (Vollzeit-)Industriearbeitsplätze steigt insgesamt die Teilzeitquote - trotz absoluten Rückgangs der Teilzeitstellen - in der letzten Zeit wieder an (24,3 % im Jahr 1992). 1992 lag die Teilzeitquote der erwerbstätigen Frauen bei 41,3 % (1979: 46 %), bei den Männern waren nur 8,4 % teilzeitbeschäftigt (1979: 5,4 %)[145].

## 8.2. Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

In der Entwicklung der Gleichbehandlung, in Richtung Konvergenz der Geschlechter, wurden in Schweden in den letzten Jahrzehnten große Fortschritte erzielt. Heutzutage wird es in Schweden als selbstverständlich angesehen, daß Frauen aller Altersgruppen außerhalb des Haushalts einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Die neuesten Arbeitsmarktstatistiken belegen diese Entwicklung: 1994 waren insgesamt 80 % der Frauen und 84 % der Männer am Arbeitsmarkt vertreten[146].

Diese Entwicklung wurde einerseits möglich gemacht durch eine zielgerichtete Politik von Reformen in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft und andererseits durch einen generellen Konsens unter den politischen Parteien sowie den ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen für das Ziel, die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern, sowie gleichzeitig die Übernahme von mehr Verantwortung für die Familie durch die Männer zu fördern. Die Inhalte von Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern (jämställdhet) werden offiziell in Schweden wie folgt definiert:

*"Gleichheit existiert dann, wenn Frauen und Männer gleiche Rechte, Verpflichtungen und Chancen haben in bezug auf*

*- eine Arbeit, die ökonomische Unabhängigkeit gewährleistet*

*- Pflege und Vorsorge für Kinder und Haushalt*

*- Teilnahme an politischen, gewerkschaftlichen und anderen Aktivitäten in der Gesellschaft."*

In allen Bereichen der Gesellschaft soll ein quantitatives Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern hergestellt werden, wie zum Beispiel in der Bildung, bei der Berufswahl, in den Freizeitaktivitäten und in Positionen von Macht und Einfluß. 'Gleichgewicht' bedeutet, daß Frauen oder Männer jeweils zumindest 40 % der Zahl in einer gegebenen Gruppe repräsentieren.

In bezug auf Qualität sollen das Know-how, die Erfahrungen und die Werte von Frauen und Männern gleiche Chancen haben, für die Bereicherung und den Einfluß in allen Sphären der Gesellschaft berücksichtigt zu werden[147],[148].

### 8.2.1 Rechtliche Grundlagen

Für die schwedische Gleichbehandlungsgesetzgebung kann man eine entscheidende Änderung im Zeitraum vor und nach 1990 festmachen.

#### *8.2.1.1 Situation vor 1990*

Abgesehen von den ersten Ansätzen der Verankerung von allgemeinen Bürgerrechten auch für Frauen, in der zweiten Hälfte des vorigen und der ersten Hälfte dieses Jahrhunderts, finden die Gleichbehandlungsnormen im engeren Sinn ihren Niederschlag im wesentlichen erst in den siebziger Jahren.

Ein erster Pfeiler betraf die getrennte Besteuerung der Einkommen der Ehegatten (1971) und die Einführung einer "Elternversicherung", die aus Anlaß der Geburt eines Kindes die Eltern berechtigt, bezahlten Urlaub zu nehmen (1974). Für die zentralen Dienststellen der Regierung wurde 1976 eine Verordnung über Chancengleichheit (gleicher Status) zwischen den Geschlechtern eingeführt. Die schwedische ArbeitgeberInnenorganisation und der Gewerkschaftsverband haben 1977 eine Vereinbarung zur Chancengleichheit abgeschlossen[149].

Die erste umfassende gesetzliche Verankerung der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben erfolgte im Jahre **1980**, als das erste **Gleichbehandlungsgesetz** ("Act on Equality Between Men and Women at Work - Equal Opportunities Act") in Kraft getreten ist. Ziel des Gesetzes war das strikte Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sowie die Förderung der Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern in bezug auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz.

Im selben Jahr (1980) wurde das Büro des/der "Ombudsmann/frau für Gleichbehandlung" (Office of the Equal Opportunities Ombudsman) eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes sicherzustellen.

Wenn in Streitfällen eine freiwillige und gütige Lösung des Problems nicht möglich ist, stellt der/die Ombudsmann/frau einen Antrag an die "Gleichbehandlungskommission" (Equal Opportunities Commission), damit der/die ArbeitgeberIn bei gleichzeitiger Androhung einer Geldstrafe zur Befolgung der Anordnungen verpflichtet wird[150],[151].

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Schweden wurde im Jahre **1988** gesetzt, als eine Regierungsvorlage zur Gleichbehandlungspolitik bis in die Mitte der 90iger Jahre vom Parlament beschlossen wurde. Dieser Beschluß beinhaltet einen fünfjährigen Aktionsplan mit der Festlegung von fünf verschiedenen Sektoren sowie genauen Zielen, Maßnahmen und Daten, die innerhalb des Zeitrahmens zu verwirklichen waren. Die fünf Bereiche beziehen sich auf:

- die Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt

- die Rolle der Frau in der Wirtschaft

- die Gleichbehandlung im Bereich der Bildung

- die Gleichbehandlung in der Familie und

- den Einfluß von Frauen (Vertretung der Frauen in der Gesellschaft).

Später wurde diesen Bereichen noch der Teil

- Gewalt gegen Frauen

angefügt.

Gleichbehandlungspolitik muß sich auch um die Schaffung einer vorteilhaften Umgebung für Kinder und Jugendliche bemühen. In diesem Zusammenhang wird auf ein "Recht der Kinder auf Zeit mit den Eltern" verwiesen, was eine radikale Änderung sowohl der Organisation des Arbeitslebens als auch der Rolle des Vaters bedarf, damit beide Elternteile eine bezahlte Beschäftigung mit dem Familienleben verbinden können[152].

*8.2.1.2 Situation nach 1990*

Zehn Jahre nach dem ersten Gleichbehandlungsgesetz (1980) wurde, im Anschluß an eine Evaluierung des Stands der Gleichbehandlung, eine Regierungsvorlage zur **Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes** eingebracht, die am **1.1.1992** in Kraft getreten ist. Neben der Einführung neuer Vorschriften wurden im speziellen die alten überarbeitet und gestrafft. Wie schon das erste Gesetz war auch die novellierte Fassung 1992 in zwei Hauptteile gegliedert.

Der **erste Abschnitt** verpflichtet die ArbeitgeberInnen, aktive Schritte zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu ergreifen (Section 4 - 11). Im einzelnen gehört es zu den Aufgaben des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben zu erleichtern, und zwar nicht nur für die Mutter, sondern gleichzeitig auch für den Vater. Hinsichtlich der Rekrutierung von Personal ist der/die ArbeitgeberIn durch das Gesetz angehalten, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in einer bestimmten Beschäftigung durch eine entsprechend aktive Aufnahmepolitik auszugleichen. Eine der wesentlichsten Neuerungen betrifft die Verpflichtung aller ArbeitgeberInnen ab einer Zahl von zehn Beschäftigten, jedes Jahr einen Aktionsplan für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu erstellen (Section 10), der auf Verlangen dem/der Ombudsmann/frau vorzulegen ist. Dieser Plan muß derartig konkret sein, daß genaue Maßnahmen und Aktionen, sowohl von der kurzfristigen Art als auch längerfristige Vorhaben, angeführt sein sollen. Entsprechend der vorhergehenden Abschnitte können sich Maßnahmen auf folgende Bereiche beziehen:

- Personaleinstellungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts (Section 8 und 9)

- spezielle Trainingsprogramme (Section 7)

- Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung (Section 6)

- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Section 5)

- Bezahlung (Section 2)

- und / oder Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsumwelt (Section 4)[153].

Der zweite Abschnitt beinhaltet Vorschriften über das Verbot von direkter und indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Paragraph 15 ). Hier soll für die einzelnen Job-BewerberInnen und für die Beschäftigten im Einzelfall Schutz gewährt werden. In Ergänzung zu den aktiven Maßnahmen ist der Zweck dieser Vorschriften mehr auf die Bekämpfung genereller Diskriminierung gerichtet. Auf eine positive Art und Weise sollen Aktivitäten unterstützt werden, die die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz fördern[154].

Gesetzwidrige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt dann vor, wenn ein/e ArbeitgeberIn eine/n ArbeitnehmerIn bei der Einstellung, bei der Beförderung oder bei der Weiterbildung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt, obwohl die übergangene Person objektiv besser qualifiziert ist. Eine derartige Diskriminierung liegt jedoch nicht vor, wenn der/die ArbeitgeberIn beweisen kann, daß die Entscheidung

- weder einen direkten noch indirekten Zusammenhang mit dem Geschlecht der übergangenen Person hat,

- Teil der Bestrebungen zur Förderung von Chancengleichheit im Arbeitsleben ist, oder

- berechtigterweise in den Überlegungen von ideologischen oder anderen speziellen Interessen von der Art liegt, die offensichtlich nicht den Gleichbehandlungsinteressen im Arbeitsleben untergeordnet werden sollen (Section 16)[155].

Der Section 18 definiert Diskriminierung bei der Bezahlung und anderen Beschäftigungsbedingungen, wenn eine gleiche beziehungsweise gleichwertige Arbeit (equal value) vorliegt und der/die ArbeitgeberIn keine der angegebenen Entlastungsgründe nachweisen kann. Ebenso geregelt sind die Diskriminierungsfälle bei den Arbeitsanweisungen und der Verteilung der Arbeit (Section 19), bei Beendigung der Beschäftigung, Transfer und damit zusammenhängende Angelegenheiten (Section 20) sowie Einzelheiten im Zusammenhang mit der Qualifikation (Section 21).

Im Jahr 1993 wurde eine Bestandsaufnahme der damaligen Situation und eine Überarbeitung der Ergebnisse des Aktionsplans vorgenommen, um weitere Maßnahmen zur wirksameren Chancengleichheit einleiten zu können. Das Resultat fand seinen Niederschlag in der Vorlage "**Shared Power - Shared Responsability Bill**", die als letzte Novellierung zum Gleichbehandlungsgesetz am **1.7.1994** in Kraft getreten ist (Gesetz 1994:292)[156]. Die Ziele dieser Änderungen sind dieselben wie beim vorhergehenden Gesetz geblieben, nämlich die Förderung der gleichen Rechte für Frauen und Männer im Bereich der Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen und Chancen für das persönliche Vorankommen am Arbeitsplatz. Es ging vor allem um eine Stärkung der Rechte, wie zum Beispiel die explizite Anwendung des Gesetzes sowohl bei der direkten als auch bei der indirekten Diskriminierung. Bei der Einkommensdiskriminierung muß zur Feststellung der "gleichwertigen Arbeit" nicht mehr nur auf eine vom/von der ArbeitgeberIn und den Gewerkschaften festgesetzte Arbeitsbewertung bezug genommen werden.

Zwei zusätzliche Bestimmungen wurden ergänzt, von denen es die eine möglich macht, Fälle zu bearbeiten, wo vom/von der ArbeitgeberIn angenommen werden kann, er habe eine diskriminierende Absicht, die andere verbietet dem/der ArbeitgeberIn, eine/n ArbeitnehmerIn im Falle einer abgelehnten sexuellen Annäherung zu belästigen[157].

### 8.2.2 Rechtsschutz

In allen Fällen der Verletzung der Gleichbehandlungsvorschriften und bei Diskriminierung soll der/die Ombudsmann/frau generell Unterstützung und Beratung anbieten. Dies gilt auch im Zusammenhang mit Verfahren bei Arbeitsgerichten, wenn es um die Verletzung von Vorschriften gegen die Diskriminierung geht, die eine Präzedenzwirkung haben könnten, beziehungsweise von sonstiger spezieller Bedeutung sind. Ihre Aufgabe ist es auch, jene Fälle aufzugreifen, wo ein/e ArbeitgeberIn die vom Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen aktiven Maßnah

men zur Gleichbehandlung nicht befolgt. Wenn in diesen Fällen eine freiwillige Beilegung des Problems nicht möglich ist, stellt der/die Ombudsmann/frau einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission, damit der/die ArbeitgeberIn, bei gleichzeitiger Androhung einer Geldstrafe (Section 34 f), zur Befolgung der Anordnungen verpflichtet wird. Zur Durchsetzung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz kann die Gleichbehandlungskommission auf Antrag des Ombudsmans den/die ArbeitgeberIn verpflichten, aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung der Geschlechter im Betrieb durchzuführen[158]. Der genaue Ablauf des Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission ist im Section 36 ff geregelt.

Gegen die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ist keine Berufungsmöglichkeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz gegeben (Section 43). Die Fälle, in denen finanzielle Strafen gegen den/die ArbeitgeberIn verhängt werden, müssen von dem/der Ombudsmann/frau für Gleichbehandlung beim Regionalgericht (District Court) vorgelegt werden (Section 44).

Streitfälle auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes werden als arbeitsrechtliche beurteilt und fallen sowie andere Fälle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unter die Gerichtsbarkeit des Arbeitsgerichts[159]. BewerberInnen um einen Job werden in diesen Fällen wie tatsächlich Beschäftigte betrachtet.

Das Arbeitsgericht ist normalerweise mit sieben Mitgliedern besetzt, von denen zwei BerufsrichterInnen sind und zusätzlich ein/e Arbeitsmarktexperte/In sowie je zwei von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite[160].

Nach Section 46 ist derdie Ombudsmann/frau zur Einbringung einer Klage (in Diskriminierungsfällen der Section 15 - 20 und 22 - 28) beim Arbeitsgericht berechtigt, wenn er/sie dazu von der betroffenen Person legitimiert wird und der Fall eine Präzedenzwirkung haben könnte oder andere spezielle Gründe vorliegen. Das Vertretungsrecht des/der Ombudsmann/frau gilt jedoch dann nicht, wenn eine ArbeitnehmerInnenorganisation den Fall nach den Vorschriften des Arbeitsgerichtsverfahrens vertritt (Section 5, Gesetz 1974:371)[161].

## 8.3. Ausgewählte Sozialgesetze

Neben der Elternkarenz soll für Schweden auch das System der Familienunterstützung kurz dargestellt werden.

### 8.3.1 Elternkarenz

Bis Ende 1994 standen aus Anlaß der Geburt eines Kindes 64 Wochen (18 Monate) als **Elternurlaub** zur Verfügung, die von beiden Elternteilen genützt werden konnten, ohne daß es eine genaue Zuteilung von einer bestimmteneWochenanzahl für Mutter oder Vater gab. In diesem Zeitraum wurden während 51 Wochen (360 Tage) 90 % des Gehalts, während der restlichen 13 Wochen (90 Tage) ein garantiertes Mindesteinkommen bezahlt (1994: SEK 60,-- pro Tag [ca ÖS 90,--])[162].

Der Anspruch auf Urlaub und die Bezahlung stehen bis zur Erreichung des achten Lebensjahres des Kindes (oder bis zum Ende des ersten Schuljahres) zur Verfügung. Diese Zeit kann entweder in einem Block oder in mehreren kürzeren Teilen genommen werden. Der bezahlte Urlaub wird entweder auf Viertel-, Halbzeit- oder Vollzeitbasis genommen[163].

Seit Jänner 1995 gibt es wesentliche Änderungen für den Bereich des Elternurlaubs. Im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes stehen für eine bezahlte Abwesenheit nur mehr 15 Monate zur Verfügung, jeweils die Hälfte für Mutter und Vater. Mit der Ausnahme von 30 Tagen kann jeder Elternteil schriftlich erklären, auf seinen Teil zugunsten des anderen zu verzichten. Jeder Elternteil hat also einen unverzichtbaren Anspruch auf 30 Tage, der nicht transferiert werden kann. Der restliche Teil von 360 Tagen kann beliebig zwischen den Eltern verteilt werden. Alleinerziehende Elternteile haben natürlich den gesamten Anspruch für sich.

Die finanziellen Ansprüche werden für zehn Monate mit einem Betrag von 80 % des Einkommens abgedeckt. Für die zwei Monate, von denen nur mehr ein Monat von der Mutter, der andere nur vom Vater genommen werden kann, werden nach

wie vor 90 % des Einkommens bezahlt. Für die restlichen drei Monate wird ein fixierter Mindestsatz von täglich SEK 60,-- (ca ÖS 90,--) bezahlt.

Alle Frauen, die vor der Geburt eines Kindes keine bezahlte Beschäftigung gehabt haben, erhalten eine fixierte Tagesrate für die Dauer von 15 Monaten[164].

### 8.3.2 Mutterschutz

Eine Frau, die vor der Geburt eines Kindes ihren normalen Job nicht mehr ausüben oder auf keinen anderen Arbeitsplatz versetzt werden kann, hat Anspruch auf 60 Tage Mutterschutz vor der Geburt. Während 50 dieser Tage wird die Beihilfe aus dem Titel der Mutterschaft, die restlichen 10 Tage aus dem Titel Elternurlaub abgedeckt. Als Alternative kann die Frau aber auch bis zu 60 Tage Elternurlaub vor der Geburt nehmen, die mit 90 % des Einkommens abgedeckt sind. Alle Frauen, die keinen Anspruch auf Elternurlaub haben, haben Anspruch auf 6 Wochen Urlaub vor und nach der Geburt.

Für Väter gibt es aus Anlaß der Geburt einen zweiwöchigen Urlaub (zehn Arbeitstage), bei einer Bezahlung von 80 % des Einkommens[165].

### 8.3.3 System der Familienunterstützung

Die Systeme umfassen neben dem Elternurlaub Tagesunterbringung von Kindern, öffentliche Beihilfen für Kinder und Unterstützung für alleinerziehende Elternteile (meistens Mütter). Diese Unterstützungsleistungen beinhalten entweder finanzielle Beihilfen, die vor allem in den ersten Lebensjahren eines Kindes für die Mütter eine wichtige Rolle spielen, oder verschiedene Arten von Dienstleistungen und Einrichtungen für die Familien.

Beinahe 80 % aller 3- bis 6jährigen Kinder waren 1992 in Schweden in öffentlich finanzierten **Tagesbetreuungsstätten** (nicht inbegriffen ist die private Tagesversorgung) untergebracht, davon ca 50 % in ganztägig geöffneten Einrichtungen,

die vor allem in den letzten zwanzig Jahren enorm zugenommen haben[166].

Ein spezielles Versicherungsschema für Eltern sieht verschiedene Formen von Leistungen im Zusammenhang mit der Geburt und Fürsorge für Kinder vor. Die Stadtverwaltungen sind für die öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen verantwortlich. Das für 1992 gesetzte Ziel, alle Vorschulkinder bis zum Alter von sechs Jahren in öffentlichen Betreuungseinrichtungen unterzubringen, wurde von vielen Städten erfüllt[167].

## 8.4 Praktische Maßnahmen

Schweden kann unter den Vergleichsstaaten als jener Staat angesehen werden, der unter den praktischen Maßnahmen die innovativsten Schritte gesetzt hat.

### 8.4.1 Arbeitsmarkt

Die Situation am schwedischen Arbeitsmarkt Ende der 80iger Jahre hat gezeigt, daß der Fortschritt, bei Erreichung der Gleichberechtigung der Frauen gemessen am rechtlichen Status, sich in der praktischen Umsetzung nicht unbedingt zur Gänze widerspiegelt. Trotz der hohen Erwerbsquote der Frauen und der starken Zunahme des Frauenanteils an bezahlter Beschäftigung, ist die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes kaum abgeschwächt worden. Es gab keine signifikanten statistischen Veränderungen weder in der Berufswahl der Frauen noch in den Sektoren, wo sie beschäftigt sind. Die Segregation ist sowohl in horizontaler als auch in vertikaler (bezogen auf Hierarchien, Beförderung und Mobilität) Weise für die Frauen charakteristisch. Die horizontale Aufteilung bedeutet nicht nur, daß Frauen und Männer in verschiedenen Branchen und Berufen arbeiten, sondern daß Frauen auch unterschiedliche Tätigkeiten im selben Beruf wie Männer haben.

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber für die Frauen in Schweden, wo 60 % von ihnen arbeiten, jedoch nur 25 % der Männer. Die Mehrheit der Jobs im öffentliche Sektor ist mit einem besseren Sozialschutz bzw besserer sozialer

Sicherheit verbunden. Darüber hinaus werden in diesem Bereich mehr innovative Anstrengusgen zur Förderung der Chancengleichheit unternommen, was angenehmere Arbeitsbedingungen impliziert. Die Verschlechterung am schwedischen Arbeitsmarkt hat aber auch den öffentlichen Bereich nicht verschont. So haben sich die Beschäftigungsbedingungen durch vermehrtes Teilzeitangebot und befristete Dienstverträge für Frauen nicht unbedingt verbessert[168].

Eine Reihe von Studien bestätigten die noch vorherrschenden typischen Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Frauen, die nach wie vor in den stark repetiven Jobs in der Industrie, im Bereich der Gesundheits- und Kinderpflege sowie in den niedrigen Rängen der Büroarbeit vertreten sind. Der Einfluß der Frauen ist nach wie vor gering und ihre Bezahlung schlechter als die der Männer. Im europäischen Vergleich zählt Schweden sicherlich zu den Ländern mit den geringsten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, die Differenzen sind jedoch noch immer beträchtlich. Die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde für Frauen in allen Sektoren beträgt nur 81 % der Arbeitskosten der Männer[169].

Nach einer Aufstellung (1993) für Vollzeitbeschäftigte variieren die Einkommensunterschiede beträchtlich zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Die geringsten Unterschiede gibt es im Privatsektor bei den IndustriearbeiterInnen, wo Frauen 91 % des männlichen Einkommens beziehen (77 % bei den Industrieangestellten). Im öffentlichen Dienst gibt es Unterschiede je nach Dienstgeber: weibliche Staatsbedienstete verdienen 84 %, Bedienstete von Stadtverwaltungen 86 % und am schlechtesten sind die Frauen in regionalen Körperschaften gestellt, wo sie nur 73 % des männlichen Einkommens beziehen[170].

### 8.4.2 Sonstige Förderung der Gleichbehandlung

Schweden ist unter den vier untersuchten Vergleichsstaaten eindeutig jenes Land, daß seine Tendenz von der formellen gesetzlichen Gleichbehandlungsgesetzgebung hin zu praktischen Maßnahmen gegen die Schlechterstellung der Frauen im Arbeitsleben verlagert hat. Daher sollen im folgenden schwerpunktmäßig die wichtigsten Maßnahmen in diesem Bereich dargestellt werden.

*8.4.2.1 Das Aktionsprogramm KOM (Men and Women Working together)*

In der Absicht, die Ungleichheiten der Geschlechter in bezug auf Verantwortung und Einfluß am Arbeitsplatz zu reduzieren, wurde das **Aktionsprogramm KOM** ("Men and Women Working Together"), für den Zeitraum von 1989 bis 1993, entwickelt. Unter anderem half es auch, die versteckten Diskriminierungen sichtbar zu machen, und durch Fakten sowie verschiedene Meinungen die Ungleichbehandlungen zu bekämpfen. Das Programm zielte auf vier Schwerpunktbereiche:

1. Organisation von Arbeit und Arbeitszeit

2. Bewertung und Kompensation von Arbeit (männliche und weibliche, Bezahlung)

3. Veränderung von männlichen und weiblichen Rollen in der Arbeit und

4. Veränderung der Einstellungen zu Männern und Frauen in der Arbeit.

Bis zum Ablauf des Programms Ende 1993 wurden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ca 250 Arbeitsplatzprojekte aller Arten und verschiedene Publikationen sowie Organisation von Konferenzen mitfinanziert. Insgesamt wurden dafür SEK 75 Mio (umgerechnet ca ÖS 112,5 Mio) investiert. Die finanziellen Mittel wurden vom schwedischen Fonds für Arbeitsumwelt ("Work Environment Fund") zur Verfügung gestellt[171].

Der oben unter 1. angegebene Schwerpunktbereich fand eindeutig das größte Interesse. Beinahe 100 Projekte aus allen Regionen wurden unterstützt, die Inhalte bezogen sich auf reine Forschungsaufgaben bis hin zu reinen Aktionsprogrammen. Als Beispiele werden stellvertretend zwei besonders signifikante Projekte herausgehoben.

**Projekt 1: "Nur Frauen - kann das wirklich funktionieren?"**

Untersuchungsgegenstand waren Unternehmen, die von Frauen gegründet wurden, mehr als 20 Beschäftigte hatten und bereits mehr als fünf Jahre existierten. Ausgangslage war die Tatsache, daß es kaum Forschungsergebnisse über die

unterschiedlichen Verhaltens- und Reaktionsweisen zwischen Frauen und Männern gab. Folgende Aspekte waren in diesen Unternehmen gemeinsam und charakteristisch:

- weniger Betonung auf "Formen", wie zum Beispiel akzeptiertes Verhalten und bestimmte Kodices; weniger formalisierte Vorschriften - Probleme werden angesprochen, wenn sie auftreten.

- weniger Konkurrenz zum Zwecke der Aufmerksamkeit vom Chef

- Information wird bereitwilliger geteilt - weniger Prestige in der Art der Kommunikation

- weniger Chefs und weniger Managementebenen

- mehr Vertrauen und Delegation von Autorität

- mehrere Manager arbeiteten auf Teilzeitbasis.

Eine wesentliche Erkenntnis war, daß Frauen am Problem zu arbeiten beginnen und erst dann - wenn notwendig - organisieren, Männer hingegen zuerst analysieren und organisieren und erst dann am Problem zu arbeiten beginnen[172].

**Projekt 2: Das Mentoren-Programm**

Wenn erfolgreiche Geschäftsleute oder männliche Politiker über ihre Karriere sprechen, verweisen sie sehr oft auf die Unterstützung von älteren Kollegen, die ihnen beim Zugang zur "corporate culture" behilflich waren oder sie auf die Bedeutung der Interaktionen zwischen Individuen und Abteilungen aufmerksam machten. Sie hatten fast immer "Mentoren", die sie auf den ersten Stufen der Karriere begleitet hatten. Das war selten der Fall für Frauen, weshalb KOM eine Reihe von Projekten unterstützte, wo auch den Frauen extra Unterstützung durch Mentoren bei der beruflichen Entwicklung geboten wurde. Eines dieser Projekte wurde in einem multinationalen Konzern mit ungefähr 100.000 Beschäftigten in Schweden durchgeführt. In einer ersten Stufe des Projekts meldeten sich ca 200 Interessenten, alle Frauen von allen Organisationsebenen, die ihrerseits

Namen für mögliche Mentoren vorschlagen konnten. Jedes "Paar" (Mentee und Mentor) traf sich während eines Jahres mindestens einmal pro Monat, um alle von ihnen gewünschten Fragen und Probleme zu behandeln.

Das Ergebnis war ein viel besseres Verständnis über das Funktionieren der Organisation und wie die (meistens männlichen) Manager denken. Diese wiederum lernten zuzuhören, und erkannten dabei die Unterschiede zwischen männlichem und weiblichem Denken und Agieren. Darüber hinaus wurde die Distanz zwischen ArbeiterInnen und Angestellten, zwischen jungen und älteren ArbeitnehmerInnen verringert. Ein wesentliches Element dieser Projekte war vor allem das Sichtbarmachen der Frauen, ihrer Fähigkeiten und Leistungen[173].

*8.4.2.2 Teilnahme von Frauen im Management*

In den letzten Jahren haben immer mehr private Unternehmen spezielle Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Managementpositionen gestartet. Diesen Aktionen vorausgegangen ist eine von der Regierung in Auftrag gegebene Studie, dessen Ergebnis die Feststellung war, daß weniger als 10 % aller Manager im Privatsektor Frauen sind, wohingegen im öffentlichen Sektor 30 % Frauen waren. Es war klar, daß die Rekrutierung von Frauen nicht automatisch erfolgen wird, sondern positive Aktionen gesetzt werden müssen. Eine dieser positiven Maßnahmen der Regierung war die Einrichtung eines Komitees (1993), das die Ursachen für die niedrige Vertretung analysieren und gleichzeitig konkrete Vorschläge zur Veränderung machen sollte. Aus der Basis des Endberichts dieses Komitees hat die Regierung 1994 eine sogenannte "Private Management Akademie" eingerichtet, die die Aufgabe haben soll, die Kenntnisse und öffentliche Debatte zu fördern, sowie aktive Maßnahmen zu setzen, um die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen[174].

## 8.5. Politische Entwicklungen im Zeitraum 1990 - 1995

Die wesentlichen Entwicklungen im rechtlichen Rahmen wurden für den Berichtszeitraum bereits oben erläutert. Im folgenden sollen daher nur noch die

politische Ausgangslage im Berichtszeitraum und die institutionellen Änderungen schwerpunktmäßig hervorgehoben werden.

### 8.5.1 Politische Ausgangslage

Schweden galt bis zu Anfang der 90er Jahre als das Modelland für hohe Sozialstandards und Vollbeschäftigung. Jahrzehntelang konnte, trotz den Konjunktureinbrüchen, durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein wesentlich höheres Beschäftigungsausmaß erhalten werden, als in anderen Ländern. Diese Dynamik scheint zu Beginn der 90er Jahre verloren gegangen zu sein, Wachstums- und Beschäftigungsrückgang haben die ursprünglich unter 3 % liegende Arbeitslosigkeitsrate in kurzer Zeit auf ein Niveau hochschnellen lassen, das mit vielen EU-Ländern vergleichbar ist. Kritiker des "schwedischen Modells" haben diesen "Absturz" der, von der sozialdemokratischen Regierung getragenen und von den Gewerkschaften unterstützten, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zugeschrieben. Im Oktober 1991 kam es zu einem Regierungswechsel, bei dem eine Mitte-Rechts-Koalition die Verantwortung für den wirtschaftspolitischen Kurswechsel übernahm. Das Vollbeschäftigungsziel wurde aufgegeben und der Inflationsbekämpfung Priorität eingeräumt[175]. Bei den Wahlen 1994 war die Sozialdemokratische Partei wieder erfolgreich und übernahm nach drei Jahren Opposition abermals die Regierungsgeschäfte.

Die wichtigsten politischen Parteien in Schweden haben ihre eigene Frauenorganisation. Trotz zahlreicher nicht-politischer-Frauenorganisationen gibt es keine Dachorganisation der schwedischen Frauen-NGOs. Einzelne von ihnen arbeiten im generellen Bereich von Gleichbehandlungsfragen, andere wiederum vertreten die Interessen von spezifischen Gruppen von Frauen (zum Beispiel Immigranten-Frauen).

Jeder der insgesamt 24 regionalen Verwaltungskreise und viele Stadtverwaltungen haben Beamte/Innen, die speziell mit Gleichbehandlungsfragen beauftragt sind, oder einige von den letzteren haben Gleichbehandlungskomitees[176].

### 8.5.2 Institutionelle Zuständigkeiten

Vorauszuschicken ist, daß alle Minister der Regierung verpflichtet sind, die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männer in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zu beachten.

Die generelle Zuständigkeit für die Wahrnehmung der Gleichbehandlung der Geschlechter ist jedoch beim/bei der stellvertretenden PremierministerIn angesiedelt, der/die gleichzeitig auch die Bezeichnung des Ministers/der Ministerin für Gleichbehandlungsangelegenheiten hat[177]. Nachdem bis August 1990 das Arbeitsministerium für Gleichbehandlungsangelegenheiten zuständig war, danach das Ministerium für Gesundheit und Soziale Angelegenheit, wurde die Regierungskompetenz zuletzt zu dem/der KabinettsministerIn für öffentliche Verwaltung verlegt, dem/der auch eine eigene Abteilung für Gleichbehandlungsangelegenheiten (Jämställdletsenheten) zugeteilt ist. Die Aufgabe dieser Abteilung blieb trotz der Zuteilung zu verschiedenen Ministerien unverändert und liegt in der Vorbereitung der Regierungsentscheidungen und der Koordination der betreffenden Angelegenheiten mit den anderen Ministerien. Der Abteilung obliegen auch verschiedene landesweite Initiativen und Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit (zB am Arbeitsmarkt).

Darüber hinaus steht dem Minister der "**Rat für Gleichbehandlungsfragen**" (Jämställdhetsrädet) als beratendes Gremium zur Verfügung, wo sowohl politische als auch private Interessen vertreten sind. Die 28 Mitglieder kommen aus verschiedenen Frauen-, ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen sowie politischen Parteien. Der Rat trifft sich viermal pro Jahr, um Informationen auszutauschen und aktuelle Gleichbehandlungsprobleme zu diskutieren.

Mit Inkrafttreten des ersten Gleichbehandlungsgesetzes 1980 wurde auch ein unabhängiges Büro für den "**Chancengleichheitsombudsman**" (JämO) eingerichtet, das von der Regierung finanziert wird.

Die "**Kommission für Chancengleichheit**" (Jämställdhetsnämnden, Equal Opportunities Commission) besteht aus 9 Personen, von denen einige RichterInnen, die anderen VertreterInnen von Arbeitsmarktorganisationen sind. Eine/Ein

Beschäftigte/Beschäftigter beim Justizministerium ist für die Sekretariatsarbeiten verantwortlich[178].

Die Arbeiten einer "**Kommission für Forschung in Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern**" wurden 1991 aufgrund einer Regierungsvorlage beendet, die im Jahr 1990 vom Parlament beschlossen wurde[179].

## 8.6 Anhang: Text Gleichbehandlungsgesetz

# ACT CONCERNING EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN

("The Equal Opportunities Act")[180]

promulgated on 30 May 1991

In accordance with a decision by Parliament, the following is prescribed.

### The purpose of the Act

**Section 1**
The purpose of the Act is to promote the equal rights and opportunities for men and women[181] with regard to work, terms of engagement and other terms of employment as well as opportunities for development at work (equality in working life).
The Act aims to improve, in the first instance, the conditions for women in working life.

### Co-operation

**Section 2**
Employers and employees shall work together with a view to attaining equality in working life.

They shall endeavour in particular to level out and prevent differences in pay and other terms of engagement between men and women who perform equal work or work that is rated as of equal value.

### Active measures

### Purposeful work for equality

**Section 3**
By purposeful efforts employers, within the framework of their activities, shall actively promote equality in working life.

More detailed provisions concerning the obligations of employers are laid down in Sections 4 - 11.

**Section 4**
An employer shall take - with regard to her or his resources and other circumstances - such measures as may be required to ensure that the working conditions shall be appropriate for both men and women.

**Section 5**
An employer shall facilitate for both female and male employees the combination of gainful employment and parenthood.

**Section 6**
Employers shall endeavour to ensure that no employee is subject to sexual harassment or harassment on account of a complaint about sex discrimination.

**Recruitment and related matters**

**Section 7**
An employer shall promote by training, the development of skills and other suitable measures, an even distribution of men and women in various types of work and within different categories of employees.

**Section 8**
An employer shall endeavour to ensure that both men and women apply for job vacancies.

**Section 9**
When at a workplace there is not, in the main, an even distribution of men and women in a certain type of work or within a certain category of employees, an employer shall make special efforts, when taking on new employees, to obtain applicants of the underrepresented sex and endeavour to see that the proportion of employees of that sex gradually increases.

The first paragraph shall however not be applied if there are special reasons for not taking such measures or if the measures cannot in all reason be required in view of the employer's resources and other circumstances.

**Plan for action**

**Section 10**
Each year an employer shall draw up a plan for her or his work aimed at promoting equality.

This obligation does not however apply to employers who on the last day of the previous calendar year employed fewer than ten employees.

**Section 11**
A plan aimed at promoting equality according to Section 10 shall contain a summary of the measures according to Section 4 - 9 that are needed at the work-

place in question and indicate which of those measures the employer intends to commence or implement during the coming year.

An account of how the planned measures have been implemented shall be included in the plan for the following year.

**Collective agreements**

**Section 12**
In each of the respects specified in Section 4 - 11, other rules may be laid down in collective agreements which have been concluded or approved by a central employee organization.

**Section 13**
An employer who is bound by a collective agreement such as is referred to in Section 12 may apply the agreement also to an employee or job applicant who is not a member of the employee organization contracting the agreement but who is working in a job such as is referred to in the agreement or is applying for such a job.

**Section 14**
In assessing what according to Sections 4 - 11 is incumbent upon an employer who is not bound by a collective agreement as is referred to in Section 12, regard shall be paid to collective agreements in comparable conditions.

**Ban on sex discrimination**

**Direct and indirect sex discrimination**

**Section 15**
Sex discrimination is taken in this Act to be that someone is treated unfavourably in such circumstances that this treatment has a direct or indirect connection with the fact that the person treated unfavourably belongs to a particular sex.

Sex discrimination is unlawful to be extent set out in Sections 16 - 20.

**Engaging employees and related matters**

**Section 16**
Unlawful sex discrimination shall be considered to exist when an employer, in engaging an employee or promoting or training a person for promotion, engages someone in preference to someone else of the opposite sex although the person passed over is objectively better qualified for the work or the training.

However, this does not apply if the employer can show

1. that the decision has no direct or indirect connection with the sex of the person discriminated against,

2. that the decision is part of the endeavours to promote equality in working life, or

3. it is warranted out of consideration for an ideological interest or some other special interest which is of such a kind that it should manifestly not be subordinate to the interest of equality in working life.

**Section 17**
Unlawful sex discrimination shall be considered to exist when an employer, in engaging an employee or promoting or training a person for promotion, engages someone in preference to someone else of the opposite sex who objectively has equivalent prerequisites for the work or training if it is probable that the employer, when making her or his decision, aimed to discriminate against someone on grounds of sex.

However, this does not apply when the conditions are such as are specified in Section 16, second paragraph, subsections 2 or 3.

**Terms of employment**

**Section 18**
Unlawful sex discrimination shall be considered to exist when an employer has recourse to lower pay or otherwise poorer term of employment for an employee than those for an employee of the opposite sex when they both carry out equal work that is rated as of equal value on the labour market.

This does not however apply if the employer can show that the difference in terms of employment is due to dissimilarities in the employees' objective prerequisites for the work or that the difference has, at any rate, no direct or indirect connection with the sex of the employees.

**Direction of the work**

**Section 19**
Unlawful sex discrimination shall be considered to exist when an employer directs and distributes the work in such a way that an employee is manifestly unfavourably treated in comparison with an employee of the opposite sex.

However, this does not apply if the employer can show that the conditions are such as are specified in Section 16, second paragraph.

**Termination of employment, transfers and related matters**

**Section 20**
Unlawful sex discrimination shall be considered to exist when an employer terminates a contract of employment, transfers, lays off or dismisses someone or takes some other comparable step to the detriment of an employee of the one sex if the step taken has a direct or indirect connection with the sex of the employee concerned.

However, this does not apply when the conditions are of such a kind as are specified in Section 16, second paragraph, subsections 2 or 3.

**Particulars about qualifications**

**Section 21**
A job applicant who has not been engaged or an employee who has not been promoted or been selected for training for promotion is entitled to request and obtain written particulars from the employer regarding the nature and scope of the training the vocational experience and other comparable qualifications of the person of the opposite sex who obtained the job or the place on the training in question.

**Ban on harassment**

**Section 22**
An employer may not subject an employee to harassment because the latter has rejected the employer's sexual advances or lodged a complaint about the employer for sex discrimination.

The person who in the employer's stead has the right to make decisions concerning an employee's working conditions shall be considered, when the first paragraph is applied, to be acting as an employer.

**Compensations and other sanctions**
**Invalidity**

**Section 23**
An agreement is null and void in so far as it prescribes or allows such sex discrimination as is not permitted by virtue of Sections 16 - 20.

**Compensation**

**Section 25**
If sex discrimination occurs by the employer engaging, in a way that is not permitted according to Sections 16 or 17, one or several persons in preference to one or several persons of the opposite sex, the employer shall pay compensation

to the person or the persons who suffered discrimination for the injury the discrimination in question constitutes.

If several persons who have suffered discrimination in such a case request compensation, the compensation shall be determined as if only one of them had suffered discrimination and be shared equally among them.

**Section 26**
If an employee suffers discrimination in a way that is not permitted according to Sections 18 - 20, the employer shall pay compensation to the employee for the loss that arises and for the moral injury the discrimination constitutes.

**Section 27**
If an employee is subject to harassment such as is referred to in Section 22, the employer shall pay compensation to the employee for the moral injury the harassment constitutes.

**Section 28**
If there is good reason, compensation according to Sections 25, 26 or 27 may be reduced or be waived entirely.

**Other sanctions**

**Section 29**
In respect of an employer who does not fulfil her or his obligations according to a collective agreement of a kind such as is referred to in Section 12, what is stated concerning sanctions in the agreement or in the Act (1976:580) concerning the Joint Regulation of working Life shall be applied.

**Overseeing compliance with the Act**

**Section 30**
In order to oversee compliance with this Act, there shall be an Equal Opportunities Ombudsman and an Equal Opportunities Commission.

The Equal Opportunities Ombudsman and the Equal Opportunities Commission are to be appointed by the Government.

**The Equal Opportunities Ombudsman**

**Section 31**
The Equal Opportunities Ombudsman shall in the first instance seek to persuade employers to follow the provisions of this Act voluntarily.

The Ombudsman shall also participate generally in the efforts to promote equality in working life.

**The Equal Opportunities Commission**

**Section 32**
It shall be incumbent upon the Equal Opportunities Commission to consider questions concerning orders requiring compliance under penalty of a fine according to Section 35 and appeals according to Section 42.
**Obligation to supply particulars**

**Section 33**
An employer is obliged, if so requested by the Equal Opportunities Ombudsman, to supply particulars on the conditions in her or his field of activity that can be of importance for the Ombudsman when overseeing compliance according to Section 30.

**Imposition of a monetary penalty**

**Section 34**
If the employer does not pay heed to a request according to Section 33, the Equal Opportunities Ombudsman may order the employer to do so under penalty of a fine.

**Section 35**
An employer who does not follow one of the directions specified in Sections 4 - 11 may be ordered under penalty of a fine to fulfil her or his obligation. Such an order is to be made by the Equal Opportunities Commission at the petition of the Equal Opportunities Ombudsman.

When making this petition, the Ombudsman shall indicate what measures the employer ought to be required to take, what grounds are put forward in support of the petition and what investigation has been made.

**Procedure**

**Section 36**
The employer shall be ordered - and reminded that the matter can nevertheless be settled without her or his compliance - to make known her or his views within a certain period of time on the Ombudsman's petition according to Section 35 and supply the particulars concerning conditions in her or his field of activity which the Commission needs before it can consider the matter.

**Section 37**
The Equal Opportunities Commission shall ensure that the matters at issue shall be investigated to the extent their nature requires.

When necessary, the Commission shall have the investigation supplemented. Excess investigation may be rejected.

**Hearing of the matters at issue**

**Section 38**
Matters relating to an order requiring compliance under penalty of a fine according to Section 35 are to be settled after a hearing, except when the Commission deems that no such hearing is needed.

**Section 39**
The Equal Opportunities Ombudsman and the employer shall be summoned to attend a hearing according to Section 38.

The commission may order, under penalty of a fine, the employer or her or his deputy to appear in person.

If this is required for the investigation, the Commission may also summon others to the hearing.

**Settlement of the matters at issue**

**Section 40**
A matter concerning an order requiring compliance under penalty of a fine according to Section 35 may be settled even if the employer does not make a statement regarding the matter nor takes part in the investigation or if he or she does not attend the hearing.

**Section 41**
In the settlement of a matter concerning an order requiring compliance under penalty of a fine according to Section 35, the Equal Opportunities Commission may enjoin the employer to take measures other than those requested by the Equal Opportunities Ombudsman if these measures are not patently more onerous for the employer.

In such an instance the Commission shall state how and within what period the measures to be taken by the employer are to be commenced or implemented.

# 9 Schlußbemerkung

Die vorliegenden Länderberichte enthalten die meisten Detailhinweise auf Unterschiede zur österreichischen Sach- und Rechtslage. Abschließend soll daher nur noch ein zusammenfassender Überblick der wesentlichen Ergebnisse gebracht werden.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß die moderne Rechtsvergleichung nicht versucht, Vergleich nach der "Rosinentheorie" anzustellen, um im Ergebnis "bessere" oder "schlechtere" Regelungen zu ermitteln. Die Rolle dieser Disziplin der Rechtswissenschaft basiert heutzutage auf der Theorie der sogenannte "funktionellen" Rechtsvergleichung[182], dh es werden Rechtsgrundlagen mit derselben oder einer ähnlichen Funktion miteinander verglichen.

Daher kann es auch nicht Ergebnis dieser Arbeit sein, festzustellen, ob der Zustand und die Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich im Zeitraum 1990 - 1995 relativ "gut" oder relativ "schlecht" ist. Dennoch gibt auch ein kurzer vergleichender Überblick wie der vorliegende wertvolle Aufschlüsse über mögliche Weiterentwicklungen und Verbesserungen der österreichischen Sach- und Rechtslage im Bereich der Gleichbehandlung von Männer und Frauen. Unterschiede, die darin liegen, daß in den verglichenen Staaten funktionell weniger gelungene Regelungen oder Maßnahmen vorliegen, werden daher an dieser Stelle nicht mehr ausdrücklich erwähnt.

Folgende Schlußfolgerungen sind nach Ansicht d Verf für Österreich besonders interessant:

Die Gleichbehandlungsgesetzgebung der **Bundesrepublik Deutschland** unterscheidet sich von der österreichischen va durch den neuen Ansatz für den öffentlichen Dienst. Unter dem Stichwort "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" wurden durchsetzbare Rechtsansprüche auf angepaßte Arbeitszeiten, kombiniert mit einer starken Förderung der Teilzeitarbeit normiert.

Der öffentliche Dienst des Bundes in der BRD verfügt auch über ein interessantes, da im Vergleich zu Österreich relativ stringent ausgestaltetes, System der internen Überwachung der Gleichbehandlung durch "Frauenbeauftragte", die

- anders als in Österreich - auch schon bei der Prophylaxe gegen Diskriminierungen, also zB vor einer geplanten Einstellung, Versetzung oder Beförderung gehört werden.

Wesentliche weiter und mit Rechtsansprüchen ausgestattet ist auch die Rechtslage bei der ausgewogenen Besetzung von Sitzen in den verschiedenen dienstrechtlichen Gremien.

In der Privatwirtschaft unterscheidet sich die Gesetzgebung im Prinzip nur unwesentlich von jener in Österreich. Hinzuweisen ist auf die in der BRD - anders als in Österreich - parallele Möglichkeit der Geltendmachung von immateriellem Schadenersatz nach allgemeinem Deliktsrecht - ein Ansatz der nach Ansicht d Verf in der Wertung durchaus vertretbar ist, denn in einer illegalen Geschlechtsdiskriminierung liegt im allgemeinen auch ein erniedrigendes Element (zB Beleidigung).

Alle verglichenen Staaten führen die sexuelle Belästigung als eigene Problematik mit eigenen Rechtsfolgen, nur Österreich normiert sie als Unterfall der Geschlechtsdiskriminierung. In der BRD hat man eine Belästigung am Arbeitsplatz als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten des/der ArbeitgeberIn definiert und damit grundsätzlich einer weiter angelegten Rechtsfolgenpalette zugänglich gemacht.

Eine nach Ansicht d Verf wichtige Anregung für Österreich sollte die ausdrückliche Normierung eines Beschwerderechts sein. Hat ein/e belästigte ArbeitnehmerIn ein solches eigenständiges Recht, so kann er/sie es in einem ersten Schritt unabhängig von entsprechenden Beweise im förmlichen Sinne geltend machen. Damit ist die praktisch große Gefahr drohender Gegenmaßnahmen des/der Belästigers/Belästigerin (Verleumdung etc) gebannt.

Auch die Rechtslage in **Frankreich** unterscheidet sich der bei Gleichbehandlungsgesetzgebung nicht prinzipiell von jener in Österreich. Hervorzuheben ist aber auch hier, daß die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine eigene Rechtsgrundlage mit eigenen Rechtsfolgen hat und nicht als Unterfall der Geschlechtsdiskriminierung geführt wird.

Hervorzuheben sind die offenbar erfolgreichen Bemühungen im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen Frankreichs, Frauen auf den Arbeitsmarkt (zurück) zu bringen. Große Anstrengungen wurden hier va im Bereich der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen gemacht. Der Bedarf an solchen Beschäftigungsformen scheint unter Frauen in allen verglichenen Staaten offenbar ähnlich hoch zu sein. Diese Erkenntnis ist insofern interessant, als dies sowohl für Staaten gilt, die im Bereich der Sozialgesetzgebung wenig Möglichkeiten oder geringe finanzielle Unterstützung für Karenzierungen wegen Kinderbetreuung haben (zB Frankreich - erst ab dem zweiten Kind), als auch für Staaten, welche die Möglichkeit, ein kleines Kind zu Hause zu versorgen großzügig finanziell unterstützen (zB Schweden - 90 % des Gehalts) oder für Staaten, die das Fernbleiben vom Arbeitsplatz vergleichsweise lange erlauben (zB BRD - drei Jahre).

Bei der Untersuchung von **Irland** konnten va zwei interessante Anregungen für die österreichische Rechtslage gewonnen werden, die Möglichkeit, auch "heikle" Tatbestände im Bereich der Geschlechtsdiskriminierung gesetzlich zu definieren und das europaweit oft als vorbildlich bezeichnete System des Rechtsschutzes.

Bei den irischen Gleichbehandlungsgesetzen finden sich, anders als in Österreich, auch Regelungen über die Vergleichsgruppen für Diskriminierungen, die das Betriebsniveau überschreiten. Gleichbehandlung der Geschlechter wird - im Rahmen des Individualarbeitsrechts - auch für ArbeitnehmerInnen verschiedener lokaler Beschäftigungsorte gefordert, wenn sie Arbeitsverträge mit dem/derselben ArbeitgeberIn haben. Nun kann die irische Rechtsdefinition wegen ihrer Einbindung in die grundsätzlich unterschiedliche anglophone Rechtstradition natürlich nicht einfach kopiert werden. Interessant wäre es nach Ansicht d Verf aber auch für Österreich - unter Beachtung aller Rechtsgrundsätze des kollektiven Arbeitsrecht - über vergleichbare Problemkonstellationen im Hinblick auf eine Kodifizierung nachzudenken.

Ähnliches gilt für die gesetzliche Erfassung von Diskriminierungsfällen, bei denen ArbeitnehmerInnen verschiedener ArbeitgerberInnen miteinander verglichen werden müssen und diese ArbeitgeberInnen in konzerartiger Verflechtung stehen. In Irland wird neben der allgemeinen Bezugnahme auf abhängige Unternehmen in Konzernform auch der Fall einbezogen, daß durch dieses

Abhängigkeit für verschiedene ArbeitgeberInnen und ihre Beschäftigten einheitliche Arbeitsbedingungen zugrundegelegt werden (zB Einheitsverträge).

Besonders hervorzuheben ist die gesetzliche Definition für "gleichwertige Arbeit". Hier wäre es nach Ansicht d Verf für die österreichische Rechtslage sogar möglich, sich an den irischen Formulierungen zu orientieren.

Bei der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist die Einbeziehung der publizierenden Medien als Adressat der Gleichbehandlungsvorschriften eine weitere Anregung für die österreichische Rechtslage.

Das Rechtsschutzsystem der Republik Irland ist durch ein ausgebautes Ineinandergreifen von gerichtlichem und außergerichtlichem Rechtsschutz geprägt. Es gibt Institutionen, die in der Funktion grundsätzlich der österreichischen Gleichbehandlungskommission (Equality Officers) und der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Employment Equality Agency) ähneln. Die Rechtsnatur der Institutionen ist anders, dennoch leigt der eigentliche große Unterschied zu Österreich darin, daß die verschiedenen Institutionen - unter Einbindung der Gerichte - nach einem Gesamtsystem im Bereich des Rechtsschutzes miteinander zu einem System verzahnt sind, wo dies sinnvoll erscheint und Gleichbehanldungsfälle autonom bearbeiten können, wenn dies angebracht erscheint.

Die Equality Officers haben ein wesentlich effizienter ausgebautes Untersuchungsrecht im Vorfeld einer Klage vor Gericht und ihre an sich rechtlich unverbindliche Empfehlung kann, wenn sie von dem/der ArbeitgeberIn nicht befolgt wird, gerichtlich rechtliche Durchsetzbarkeit erlangen. Grundlage des Gerichtsverfahrens ist die Empfehlung der Equality Officers. Unabhängig davon können die ArbeitnehmerInnen auch ohne Vorverfahren zu den Arbeitsgerichten gehen. Dann ist ihre individuelle Klage Gegenstand des Verfahrens.

Die Employment Equality Agency hat neben dem Rechtsschutz für Einzelpersonen unter strengen Voraussetzungen auch eine Art Verbandsklagerecht, wenn es sich um Diskriminierungsfälle von allgemeinem oder exemplarischen Interesse handelt oder wenn betroffene Einzelpersonen keine Maßnahmen ergreifen wollen oder können. Die Agentur ist für alle Fälle (Einzelrechtsschutz oder "Verbandsklage") mit effizienten Untersuchungskompetenzen ausgestattet, die

bis zu Zeugenvernehmung unter Eid reichen. Letzteres ist für Österreich wegen der anders strukturierten Rechtsstaatsgrundsätze natürlich nicht einfach zu kopieren. Die Erfolgsstatistik der Agentur zeigt aber, daß eine rechtliche gesicherte Basis für die Ermittlung der Sachverhalte unabdingbare Voraussetzung ist. Ergebnis einer solchen Untersuchung ist eine "Non-Discrimination-Note", die an den/die ArbeitgeberIn gerichtet ist und deren Einhaltung in weiterer Folge durch Anrufen der Arbeitsgerichte durchgesetzt werden kann. Unabhängig davon gewährt die Agentur auch normalen Rechtsschutz für Direktklagen der ArbeitnehmerInnen und zwar sowohl im Verfahren vor den Equality Officers als auch bei Direktklagen vor den Arbeitsgerichten.

Bei der Untersuchung für **Schweden** kommt besonders deutlich heraus, daß dieses historisch in Sachen Gleichbehandlung der Geschlechter stets besonders fortschrittliche Land mittlerweile "einen Schritt weiter" ist als alle anderen Staaten. Nach jahrzehntelangem Bemühen, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch gesetzgeberische Maßnahmen zu bekämpfen, ist man nunmehr umgeschwenkt. Gefördert und auch öffentlich propagiert wird die neue Gleichbehandlungpolitik, für die eigentlich ein anderer Name gefunden werden müßte.

In Schweden ist es gelungen, die Zahl der Frauen, die am Arbeitsleben teilnehmen können, besonders hoch zu halten - und dies auch in der in den letzten Jahren dramatisch verschlechterten Arbeitsmarktsituation. Die Beschäftigungsqutote von Männer und Frauen ist annähernd gleich hoch. Flankierende Maßnahmen wie flächendeckende und bedarfsorientierte Kinderbetreuungseinrichtungen und ein entsprechendes Angebot gesicherter Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten haben das "schwedische Phänomen" ermöglicht.

Aus diesem Grund ist man in Schweden bereits dazu übergegangen, sich die Probleme von Frauen am Arbeitsplatz unter dem Stichwort "Männer und Frauen arbeiten zusammen" anzusehen. Damit ist nicht etwa ein "fröhliches Miteinander" gemeint, sondern die Inangriffnahme praktischer, versteckter, historisch gewachsener und/oder schwer zu durchbrechender ("Glasdecke") Probleme für die berufliche Entwicklung von Frauen.
Die entsprechenden staatlich geförderten oder auch (weit verbreitet) auf privater Basis in den Betrieben unter Beteiligung von ArbeitnehmerInnen, deren Vertre-

terInnen und der ArbeitgeberInnen bzw Vorgesetzten durchgeführten Programme könnten nach Ansicht d Verf ein Vorbild für Österreich sein und Anregung bieten, diese Problematiken bereits heute - parallel zum "gesetzlichen Ansatz" - in Angriff zu nehmen.

---

[1] EUROPÄISCHE KOMMISSION QUELLE: - Beschäftigungsbericht 1995, 190.
[2] Agence Europe v 9.2.1996, 11.
[3] BAG AP 4, 6 7, 16 17 28 68 117 zu Art 3 GG.
[4] Kritische Würdigung ua in ADOLPH/KOBERSKI, Durchbruch, 17.
[5] EuGH Slg 1984, 1921.
[6] Vorlagebeschluß des ArbG Hamburg v 22.5.195 - Az 21 Ca 74/95, BERTELSMANN ua, Band 2 - P 8 Nr 22.
[7] Grundlegend BAG AP Nr 5 zu § 611 a BGB, sa DB 1989, 2279; NJW 1990, 65.
[8] ZB LAG München, BB 1992, 1285; ArbG Hamm, DB 1984, 2700; ArbG Oberhausen, NZA 1985, 252; LAG Hamburg, AiB 1987, 268.
[9] ArbG Bochum, BB 1992, 687, zehn Monate wegen entgangenem Lohn und zwei Monate wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts.
[10] Kritisch zB STEINMEISTER, § 611 a BGB, 12.
[11] DEGEN, Belästigung 146.
[12] ArbG Arnsberg, zit zB BERTELSMANN ua, Bd 2 - P 56, 13.
[13] Sie könnte aber zB aus der Fürsorgepflicht hergeleitet werden.
[14] Einen Entlassungsgrund hat die Rsp aus den allgemeinen Bestimmungen bereits 1986 bejaht, LAG Hamm, DB 1986, 1339.
[15] Das zuständige BMFJ nennt in einer Publikation als Beispiel hierfür: Ein Kollege hängt Nacktaufnahmen an "seine Wand" gegenüber dem Schreibtisch einer Kollegin. Diese versucht es "im Guten", dann informiert sie den Vorgesetzten. Der Vorgesetzte unternimmt nichts, außer daß er den Personalrat informiert, dem er die weitere Klärung der Sache überläßt. Die Kollegin verweigert daraufhin (zulässig) die Fortsetzung der Arbeit in diesem Zimmer und verlangt ein anderes Arbeitszimmer, BMFJ, Gleichbehandlungsgesetz, 28.
[16] Ausführlich SCHIEK, Dienststelle 112.
[17] Bundestagsdrucksache 12/594.
[18] BMFJ, Gleichberechtigungsgesetz, 29.
[19] BMFJ, Gleichberechtigungsgesetz, 29.
[20] Ausführlich BEDNARZ-BRAUN ua, Kommunale Frauenpolitik; DIES, Kooperation 121.
[21] Letztes Urteil ist jenes des BGH, wonach ein zu spät benachrichtigter männlicher Beamter, der von der Stellenvergabe an eine konkurrierende Frau nur aus der Zeitung erfuhr, und für den aufgrund dessen der Weg zum einstweiligen Rechtsschutz versperrt war, aus diesem Grunde Anspruch auf Schadenersatz gegen seinen Dienstgeber (Staatshaftung) zuerkannt wurde; BGH v 10.5.1995 - III ZR 183/94.
[22] inforMISEP 44/93, 15.
[23] Schwere Erkrankung oder Tod des anderen Elternteils, Alleinerziehende, wenn die Arbeit zur Sicherung der wirtschaftlichen Lebensbedingungen erforderlich ist.
[24] ZB aus Rußland oder Polen stammende Angehörige "deutscher

Volkszugehörigkeit" iSd deutschen Verfassung. Es sind Nachkommen deutschstämmiger Minderheiten, die im Ausland geboren und aufgewachsen sind und ua wegen schlechter Sprachkenntnisse Schwierigkeiten bei Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt haben.

•[25]MISEP - Maßnahmen Deutschland, 69.
•[26]inforMISEP 32/90, 17.
•[27]inforMISEP 44/93, 15.
•[28]inforMISEP 44/93, 15.
•[29]WOMEN OF EUROPE-POSITIVE ACTION, Nr 42.
•[30]BESCHÄFTIGUNGSBERICHT 1995, 201.
•[31]Agence Europe v 9.2.1996, 11.
•[32]FRAUEN EUROPAS Nr 36, 32.
•[33]L'ÉGALITÉ JURIDIQUE-FRANCE, 7.
•[34]Nähere Ausführungen dazu unten (Arbeitsmarkt).
•[35]L´ÉGALITÉ JURIDIQUE-FRANCE, 93.
•[36]Art L 140-2 des Code du Travail (vgl französischer Text im Anhang).
•[37]Art 213-1 des Code du Travail.
•[38]Art L 132-27 und L 132-28 des Code du Travail.
•[39]Art L 132-12 des Code du Travail.
•[40]Art L 132-6,8, des Code du Travail.
•[41]Das Gesetz 83-635 für den privaten Sektor und das Gesetz 83-634 für den öffentlichen Sektor.
•[42]L´ÉGALITÉ JURIDIQUE-FRANCE, 105.
•[43]L´ÉGALITÉ JURIDIQUEFRANCE, 44.
•[44]L´ÉGALITÉ JURIDIQUE-FRANCCE, 50.
•[45]LAW NETWORK NEWSLETTER 2/92, 32.
•[46]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 58.
•[47]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 62.
•[48]L'ÉGALITÉ JURIDIQUE-FRANCE, 84.
•[49]MONITORING EQUALITY LAW 93-94, 63-64.
•[50]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 12.
•[51]Art L 230-2 des Code du Travail.
•[52]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 10.
•[53]CHILDCARE NETWORK 1994, 55.
•[54]CHILDCARE NETWORK 1994 (Review), 2.
• [55]MISSOC-Info 3/95, Änderungen Dez 1995.
•[56]WOMEN OF EUROPE - POSITIVE ACTION, 34.
•[57]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 47.
•[58]MISSOC, 33.
•[59]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 54.
•[60]MONITORING EQUALITY LAW 93-94, 56.
•[61]FRAUEN EUROPAS Nr 36, 4.
•[62]FRAUEN EUROPAS Nr 36, 15.
•[63]L'ÉGALITÉ JURIDIQUE-FRANCE, 149.
•[64]inforMISEP 42/93, 15.
•[65]MONITORING EQUALITY LAW 93-94, 54.
•[66]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 51.
•[67]Gesetz vom 20.12.1993, vgl auch MONITORING EQUALITY LAW 93-94, 54.
•[68]inforMISEP 45/94, 12.

•[69]MONITORING EQUALITY LAW 92-93, 51 (Cass Soc 10.11.1992: Société Française des Nouvelles Galéries Réunies vs Mme Parmentier et al, Nr 6811).
•[70]Art L 900-4 des Code du Travail.
•[71]Firma Fleury Michon.
•[72]Art L 123-3 des Code du Travail.
•[73]Auskunft vom "SERVICE DES DROITS DES FEMMES", Paris.
•[74]MISEP - Maßnahmen Frankreich, 34.
•[75]Art L-330-2, Amtsblatt v 14.7.1983, 2176.
•[76]BESCHÄFTIGUNGSBERICHT 1995, 201.
•[77]Agence Europe v 9.2.1996, 11.
•[78]Siehe etwa das Urteil des Supreme Court v 5.12.1991, Rs L vs L, zit nach 2ND KOMMISSION 27, wo das Gericht ausführt (Übersetzung d Verf): *"Es ist evident, daß die Verfassung jenes Bild vor Augen hat, wonach eine Mutter idealerweise alle ihre Zeit und Aufmerksamkeit ihren Pflichten im Hause schuldet und es ist daher wünschenswert, daß sie keiner bezahlten Berufstätigkeit nachgeht, es sei denn, sie ist durch wirtschaftliche Notwendigkeiten dazu gezwungen."*
•[79]2ND KOMMISSION, 107.
•[80]Kritisiert wird in 2ND KOMMISSION, 111, daß damit nicht verschiedene geographische Lagen im ganzen Land erfaßt sind, sondern offenbar nur innerhalb derselben Ortschaft und /oder Region.
•[81]Dies kritisiert auch 2ND KOMMISSION, 111.
•[82]Zur Unzulässigkeit als einziges Unterscheidungskriterium OGH v 14.9.1994, DRdA 1995, 261 unter ausdrücklicher Berufung auf den EuGH (m Anm v KIRSCHBAUM).
•[83]2ND KOMMISSION, 112.
•[84]EEA-Report 1994, 13, weist Zugangsdiskriminierungen als zweitgrößte Gruppe von Anfragen an die Agentur aus.
•[85]ZB EEA-Report 1991, 25. Die Anzahl der diskriminierenden Stellenanzeigen ging von 78 im Jahre 1989 auf nunmehr zehn im Jahre 1994 zurück, was wohl auch auf die Arbeit der Agentur zurückzuführen ist, EEA-Report 1994, 15.
•[86]2ND KOMMISSION, 110; erneut in MONITORING COMMITTEE, 26.
•[87]DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Code.
•[88]inforMISEP Nr 34/91, 3; MISEP - Maßnahmen Irland, 14.
•[89]Zur Kritik so im entsprechenden Kapitel.
•[90]Natürlich gilt auch in Irland der Grundsatz der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art 119 EG-V, der die direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Entgelt verbietet. Erfahrungsgemäß ersetzt dies in der Praxis aber nicht die zusätzliche Normierung in nationalen Gesetzen.
•[91]FITZPATRICK ua, 23.
•[92]FITZPATRICK ua, 23.
•[93]EEA-Report 1994, 11.
•[94]EEA-Report 1994, 11.
•[95]EEA-Report 1994, 11.
•[96]Siehe aus der Liste der Verfahren in EEA-Report 1994, 32; EEA-Report 1993, 26; EEA-Report 1992, 23; EEA-Report 1991, 40.
•[97]Übersicht in MISEP - Maßnahmen Irland, 17; KOMMISSION - Regelung, Band 1, 72.
•[98]Neu eingerichtet im Jahre 1990, inforMISEP Nr 32/90, 20.
•[99]Kollektivverträge, einschließlich der in ihrer Funktion mit

Betriebsvereinbarungen vergleichbaren Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene, sind als solche in Irland nach hM grundsätzlich rechtlich nicht verbindlich und daher auch nicht einklagbar, sa KOMMISSION, Regelung Bd 1, 101, 102 und Bd 2, 126. Die Gleichbehandlungsgesetze sehen daher entsprechend Sonderregelungen vor, die Ungleichbehandlungen auf der Basis von "freiwillig" eingehaltenen Kollektivvereinbarungen zu justitiablen Akten machen.

•[100]Kritische Bemerkungen dazu zB FITZPATRICK ua, 22.

•[101]FITZPATRICK ua, 22.

•[102]FITZPATRICK ua, 33.

•[103]In Irland und Großbritannien gibt es für "Verwaltungsstrafen" eine Art strafgerichtliches Schnellverfahren und für "Geldstrafen" ein dem Strafprozeß ähnliches, aufwendigeres gerichtliches Verfahren.

•[104]Diese erfüllen in Irland auch die Funktion der Betriebsräte in Österreich, ein eigenes Betriebsverfassungsrecht gibt es nicht.

•[105]2ND KOMMISSION, 109.

•[106]ZB EEA-Report 1994, 32.

•[107]2ND KOMMISSION, 109.

•[108]2ND KOMMISSION, 109.

•[109]Entspricht aber eher der Verwaltungsstrafe.

•[110]Kursorische Zusammenfassung in infoMISEP Nr 51/95, 23.

•[111]MISSOC 1994, 139, 143.

•[112]LAW NETWORK NEWSLETTER 3/92, 40.

•[113]MISSOC Info 3/95, 18.

•[114]inforMISEP Nr 51/95, 24; LAW NETWORK NEWSLETTER 4/93, 4; 3/94, 49.

•[115]MISEP - Maßnahmen Irland, 68.

•[116]Vor 1993 mußte mindestens ein Jahr Karenzierung genommen werden.

•[117]DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Public Sector, 13.

•[118]inforMISEP Nr 35/91, 19.

•[119]FAS - Report 1990; FAS - Report 1991.

•[120]FAS - Report 1991, 14.

•[121]ZB Kurs für die Wartung elektronischer Bürosysteme, FAS - Report 1991, 7.

•[122]inforMISEP Nr 35/91, 19.

•[123]FAS - Women in Focus, 6.

•[124]FAS - Women in Focus, 6.

•[125]FAS - Women in Focus 11.

•[126]Als Beispiel eine etwas über 30 Jahre alte arbeitslose Verkäuferin, die für handwerkliche Arbeit, bei der sie die einzige Frau am Arbeitsplatz war, im "Community Employment"-Programm 9 IR£ (ca ÖS 144,--) wöchentlich dazuverdient. FAS - Women in Focus, 29.

•[127]FAS - Women in Focus, 29.

•[128]KOMMISSION - Regelung, Band 2, 123.

•[129]DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM, Public Sector, 56 enthält eine umfangreiche Liste solcher Unternehmen und Stellen.

•[130]DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Public Sector.

•[131]DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Public Sector, 5.

•[132]DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Public Sector, 37.

•[133]MISEP - Maßnahmen Irland, 67.

•[134]DEPARTMENT OF EQUALITY AND LAW REFORM - Public Sector, 13.

•[135]inforMISEP Nr 41/93, 12.

•[136]Hier öfter zitiert als (2ND KOMMISSION).
•[137]Hier zitiert als (MONITORING COMMITTEE).
•[138]EUROPÄISCHE KOMMISSION - Beschäftigungsbericht 1995, 201.
•[139]FACTS AND FIGURES 1995, 41 und BEIJING REPORT 1995, 55.
•[140]inforMISEP Nr 46/94, 18.
•[141]Agence Europe v 9.2.1996, 11.
•[142]FACTS AND FIGURES 1995, 41.
•[143]inforMISEP Nr 46/94, 18.
•[144]BEIJING REPORT 1995, 56.
•[145]inforMISEP Nr 46/94, 18.
•[146]FACTS AND FIGURES 1995, 42.
•[147]KOM Programme, 1994, 7.
•[148]THIRD PERIODIC REPORT 1990, 6 (noch ergänzende Überprüfung).
•[149]PERIODIC REPORT 1987, 8.
•[150]BEIJING REPORT 1995, 16.
•[151]Auf den Inhalt einzelner gesetzlicher Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes 1992 wird unten Bezug genommen.
•[152]THIRD PERIODIC REPORT 1990, 6.
•[153]BEIJING REPORT 1995, 22.
•[154]Equal Opportunities Act 1992, 6.
•[155]Equal Opportunities Act 1992, 12.
•[156]BEIJING REPORT 1995, 17.
•[157]FACT SHEETS ON SWEDEN, 1.
•[158]BEIJING REPORT 1995, 15.
•[159]Paragraph 45, Rechtstreitigkeiten im arbeitsgerichtlichen Verfahren, Gesetz 1974:371.
•[160]PERIODIC REPORT 1987, 27.
•[161]Equal Opportunities Act 1992, 19.
•[162]NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 1994, 14.
•[163]CHILDCARE NETWORK, 57.
•[164]FACT SHEETS ON SWEDEN, 3.
•[165]CHILDCARE NETWORK, 52.
•[166]NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 1994, 13.
•[167]EFTA-BERICHT 1993, 13.
•[168]WOMEN WORK AND HEALTH, 22.
•[169]WOMEN WORK AND HEALTH, 32.
•[170]FACTS AND FIGURES 1995, 56.
•[171]KOM Programme, 1994.
•[172]KOM Programme, 22.
•[173]KOM Programme, 27.
•[174]BEIJING REPORT 1995, 28.
•[175]inforMISEP Nr 46/94, 22.
•[176]EFTA-BERICHT 1993, 7.
•[177]FACT SHEETS ON SWEDEN, 1.
•[178]EFTA-BERICHT 1993, 3.
•[179]THIRD PERIODIC REPORT 1990, 9.
•[180]This is a translation of the Swedish Jämställdhetslag.
•[181]Words relating to the sexes are mentioned in alphabetical order ie "men" before "women", "her" before "him" and "he" before "she".
•[182]Grundlegend RABEL, Problem (im ganzen); KROPHOLLER, Internationales Privatrecht 105; SCHWIND, Internationales Privatrecht 27.
•