

Gleichbehandlungsbericht

Bundesminister für Wirtschaft
und Arbeit

Bundesminister für soziale
Sicherheit und Generationen

VII/1995 - VI/2000

B E R I C H T

an den Nationalrat über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich

herausgegeben vom
Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit
und vom
Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen

Layout und Druck:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
1010 Wien, Stubenring 1
Umschlaggestaltung: Christian Berschlinghofer I/A/4a

(5-jährlicher Gleichbehandlungsbericht gemäß § 10a
des Gleichbehandlungsgesetzes,
BGBl. Nr. 108/1979, in der geltenden Fassung;
Berichtszeitraum: Juli 1995 – Juni 2000)

I N H A L T S Ü B E R S I C H T

Berichtsteile

REGIERUNGSTEIL

Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit

Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen

BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Wirtschaftskammer Österreich

Vereinigung der Österreichischen Industrie

I

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Seite

REGIERUNGSTEIL**BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT**

A.	GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ	1
I.	Rechtslage ab Juli 1995 (Vierte Novelle)	1
1.	Werdegang und Ziele	1
2.	Inhalt	2
2.1.	Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft	2
2.2.	Anspruch auf Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen	3
2.3.	Sexuelle Belästigung durch einen Dritten	3
2.4.	Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen	4
2.5.	Vertraulichkeit der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission	4
2.6.	Änderungen betreffend Vorsitz und Entsendung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission	4
3.	Evaluierung	4
II.	Geplante weitere Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes	5
1.	Anpassung an das EU-Recht	5
2.	Sonstige Verbesserungen des materiellen Rechts	6
3.	Verbesserung der Verfahrensvorschriften	6
III.	Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	7
1.	Allgemeines	7
2.	Die einzelnen Entscheidungen	7
2.1.	Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses	7
2.2.	Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts	8
2.3.	Diskriminierung wegen sexueller Belästigung	10
2.3.1.	Rechtskräftige Urteile	10
2.3.1.1.	Feststellung einer Diskriminierung	10
2.3.1.2.	Nichtfeststellung einer Diskriminierung	15
2.3.2.	Nicht rechtskräftige Urteile	17
2.3.2.1.	Zurückverweisung wegen einer Verfahrensergänzung	17
2.3.2.2.	Zurückverweisung wegen Nichtigkeit wegen Befangenheit	17
2.4.	Antragsberechtigung und Fristenhemmung	18
IV.	Ausführungsgesetzgebung durch die Länder	19
B.	ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ	19

II

C.	BETRIEBSPENSIONSGESETZ	20
D.	ELTERN-KARENZURLAUBSGESETZ	22
E.	ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ	24
F.	ARBEITSRECHTSÄNDERUNGSGESETZ 2000	25
G.	FRAUENNACHTARBEITSGESETZ	26
H.	GLEICHBEHANDLUNG NACH DEM EU-RECHT FÜR DEN BEREICH DES ARBEITSRECHTES	27
I.	Primärrecht	27
1.	Grundsätze der Europäischen Gemeinschaften	27
2.	Kapitel Sozialvorschriften	29
II.	Sekundärrecht	30
1.	Beweislastrichtlinie	30
2.	Betriebspensionsrichtlinie	31
3.	Elternurlaubsrichtlinie	33
4.	Vorschlag der Kommission für eine Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie	34
III.	Soft-Law	34
1.	Entschließung zur Darstellung der Frau und des Mannes in Werbung und Medien	34
2.	Beschluss über ein mittelfristiges Aktionsprogramm für die Chancengleichheit für Frauen und Männer	35
3.	Empfehlung über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess	36
I.	MASSNAHMEN DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT AUSSERHALB DES ARBEITSRECHTES	37
I.	Gesetzliche Maßnahmen außerhalb des Arbeitsrechtes	37
1.	Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik	37
1.1.	Maßnahmen im Bereich des Karenzgeldes	37
1.2.	Maßnahmen im Bereich der Sondernotstandshilfe	38
2.	Maßnahmen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes	39
2.1.	Frauenspezifische Beschäftigungsverbote	39
2.2.	Bedachtnahme auf Frauenanteil bei Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen	40
2.3.	Beschäftigungsausmaß von fachlichen LeiterInnen sicherheitstechnischer oder arbeitsmedizinischer Zentren	41
2.4.	Sonstige ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen	41

III

II.	Sonstige Maßnahmen	42
1.	Grundsatzfragen hinsichtlich Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern	42
1.1.	Förderungen für Frauenprojekte und –initiativen	42
1.2.	Veranstaltungen	42
1.3.	Frauenliteraturdokumentation	43
1.4.	Informations-, Bildungs- und Forschungsarbeiten	43
1.5.	Maßnahmen im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes (NAP) für Beschäftigung	46
2.	Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik für Frauen	47
2.1.	Planungs- und Zielsteuerungssystem im Arbeitsmarktservice (AMS)	47
2.2.	Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen	48
2.3.	Beratung und Vermittlung von Personen mit Betreuungspflichten	49
2.4.	Frauen in der Arbeitsmarktförderung	49
2.5.	Ausblick	49
3.	Kontroll- und Beratungspraxis der Arbeitsinspektion	50
3.1.	Arbeitsinspektorinnen für Frauenarbeit und Mutterschutz	50
3.2.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	50

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN

A.	VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES	52
I.	Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	52
II.	Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	70
B.	SONSTIGE MASSNAHMEN	116
I.	Maßnahmen im Bereich der Sozialversicherung	116
1.	Sozialversicherung der Unselbständigen	116
2.	Sozialversicherung der Selbständigen	117
2.1.	Allgemeine Maßnahmen	117
2.2.	Spezifische Maßnahmen	117
II.	Maßnahmen der Bundessozialämter	118

BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte	1
Österreichischer Gewerkschaftsbund	35
Wirtschaftskammer Österreich	36
Vereinigung der Österreichischen Industrie	37

REGIERUNGSTEIL
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

A. GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

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

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

BGBl. Nr. 108/1979

i d F

BGBl. I Nr. 44/1998

I. Rechtslage ab Juli 1995

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde im Berichtszeitraum einmal novelliert.

Durch die 4. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 44/1998, wurden Verbesserungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission herbeigeführt.

1. Werdegang und Ziele

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 Gleichbehandlung von Frauen und Männern geschaffen, die auch in der Praxis genutzt werden.

Dessen ungeachtet zeigte sich - vor allem bei der Vollziehung des Gesetzes durch die Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsanwältin und die Gerichte - , dass das Gleichbehandlungsgesetz immer noch einige Schwachpunkte – sowohl in formal-rechtlicher als auch in materiell-rechtlicher Hinsicht – aufwies.

Auf Grund von Verbesserungsvorschlägen der Frauenministerin im Bundeskanzleramt und der Bundesarbeitskammer wurde im Herbst 1996 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Entwurf für eine weitere Novelle zum Gleichbehandlungs-

gesetz ausgearbeitet und zur Begutachtung ausgesendet. Der nach Ende des Begutachtungsverfahrens und einem abschließenden Sozialpartnerggespräch überarbeitete Entwurf wurde nach Klärung der Finanzierungsfrage der Regionalanwaltschaft im Jahr 1997 als Regierungsvorlage in den Nationalrat eingebracht und Anfang 1998 vom Parlament beschlossen.

Die 4. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 44/1998, ist am 1. Mai 1998 in Kraft getreten.

Ziel der Novelle war in erster Linie die Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben durch Einrichtungen, die die praktische Durchsetzung rechtlicher Beschwerdemöglichkeiten in den Regionen erleichtern bzw. überhaupt erst ermöglichen; dieses Anliegen wurde durch die Einführung einer Regionalanwaltschaft verwirklicht. Weitere Ziele waren die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Vergütung der Reisekosten der Auskunftspersonen vor der Gleichbehandlungskommission sowie die Klärung verfahrensrechtlicher Fragen.

2. Inhalt

2.1. Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Wichtigster Punkt der Novelle ist die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Bestellung von Regionalanwältinnen als Leiterinnen dieser Büros.

Die Erfahrungen der mit der Novelle 1990 eingerichteten Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihrer Stellvertreterin in Wien haben nämlich gezeigt, dass eine wirkungsvolle Beratung und Unterstützung von Frauen bei der Durchsetzung des rechtlichen Anspruches auf Gleichbehandlung nur für die Region Wien und Umland im erforderlichen Ausmaß sichergestellt ist, und somit auch in den Bundesländern ein Bedarf nach Einrichtung von Beratungsstellen in Fragen der Gleichbehandlung besteht. 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 wirksame Beratung der betroffenen Frauen in der Regel erst durch persönliche Gespräche möglich. Weiters erweisen sich Kenntnisse der besonderen Betriebsstrukturen in den einzelnen Bundesländern für eine sachgerechte Beratung in Fragen der Gleichbehandlung als besonders nützlich.

Um die praktische Durchsetzung der bestehenden rechtlichen Beschwerdemöglichkeiten für die Frauen in den Bundesländern zu erleichtern, wurde durch die Novelle eine gesetzliche Ermächtigung für den Bundeskanzler geschaffen, mittels Verordnung Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einzurichten und Regionalanwältinnen (allenfalls Stellvertreterinnen) zu bestellen sowie den jeweiligen örtlichen Wirkungsbereich der Büros festzulegen.

Der sachliche Wirkungsbereich sowie das Zusammenwirken mit der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien ist im Gesetz selbst festgelegt. Die Regionalanwältin hat innerhalb ihres örtlichen Wirkungsbereiches im Wesentlichen dieselben Befugnisse wie die Gleichbehandlungsanwältin; das Recht auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission ist jedoch der Gleichbehandlungsanwältin vorbehalten.

Durch die mit 1. November 1998 in Kraft getretene Verordnung des Bundeskanzlers, BGBl. II Nr. 356/1998, wurde das erste Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen errichtet. Es ist für den örtlichen Wirkungsbereich der Länder Vorarlberg, Tirol und Salzburg zuständig und hat seinen Sitz in Innsbruck.

2.2. Anspruch auf Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen

Die Novelle sieht weiters vor, dass Personen, die der Ladung zur Auskunftserteilung vor der Gleichbehandlungskommission nachkommen, Anspruch auf Ersatz der Reisekosten haben, wobei sich die Höhe des Kostenersatzes nach den für Zeugen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975 bestimmt.

Die Schaffung einer ausdrücklichen Rechtsgrundlage für die Vergütung der Reisekosten war erforderlich, weil es für die Wahrheitsfindung in der Gleichbehandlungskommission notwendig ist, dass alle geladenen Personen vor der Kommission erscheinen und nicht nur solche, die bereit sind, die Reisekosten selbst zu tragen.

2.3. Sexuelle Belästigung durch einen Dritten

Durch die Novelle wurde klargestellt, dass eine sexuelle Belästigung durch einen Dritten (Kollege, Kunde) und somit eine Diskriminierung auch dann vorliegt, wenn

dem Arbeitgeber keine schuldhaftige Unterlassung angemessener Abhilfe anzulasten ist.

2.4. Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen

Durch die Novelle erfolgte auch eine Klarstellung des genauen Zeitpunktes, in dem die Fristenhemmung, die für die klagsweise Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz im Fall der Anrufung der Gleichbehandlungskommission vorgesehen ist, endet.

2.5. Vertraulichkeit der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission

In Ergänzung zu der im Gleichbehandlungsgesetz festgelegten Verpflichtung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission zur Amtsverschwiegenheit wurde durch die Novelle aus datenschutzrechtlichen Gründen festgelegt, dass die Sitzungen der Kommission nicht nur nicht öffentlich, sondern auch vertraulich sind.

2.6. Änderungen betreffend Vorsitz und Entsendung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission

Die Novelle sieht vor, dass nicht nur eine Beamtin/ein Beamter des Bundeskanzleramtes, sondern auch eine Bedienstete/ein Bediensteter aus einem anderen Ressort, die/der nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen muss, den Vorsitz in der Gleichbehandlungskommission führen kann. Außerdem ist nunmehr – wie bei der Bestellung der Gleichbehandlungsanwältin – ein Anhörungsrecht der Interessenvertretungen vorgesehen. Während nach der früheren Rechtslage die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission vom Bundeskanzler auf Grund von Vorschlägen der Interessenvertretungen zu bestellen waren, ist nunmehr eine unmittelbare Entsendung der Mitglieder durch die jeweilige Interessenvertretung in die Gleichbehandlungskommission vorgesehen.

3. Evaluierung

Schwerpunkt der Novelle 1998 war die Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Einführung einer Regionalanwaltschaft für die westlichen Bundesländer hat sich positiv für die betrof-

fenen Frauen ausgewirkt. Das Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für die Bundesländer Vorarlberg, Tirol und Salzburg wurde entsprechend den Erwartungen stark in Anspruch genommen, wobei meistens ein außergerichtlicher Vergleich mit dem Arbeitgeber bzw. ein gerichtlicher Vergleich erreicht werden konnte.

Als nächster Schritt zur Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen in den Regionen wurde daher die Einrichtung von Regionalbüros für die südlichen Bundesländer (Steiermark, Kärnten) angestrebt. Dieses Anliegen wurde im Herbst 2000 durch die Verordnung der - auf Grund der Bundesministeriengesetz-Novelle 2000 zuständigen - Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen, BGBl. II Nr. 341/2000, realisiert.

Da vorrangiges Ziel der Novelle 1998 die rasche Einführung der Regionalanwaltschaft war, wurden durch diese auch als „kleine Novelle“ bezeichnete Novelle darüber hinaus vor allem notwendige Präzisierungen im Gesetz zur Beseitigung von Rechtsunsicherheiten, über die rasch eine Einigung erzielt werden konnte, vorgenommen. Es wurden jedoch schon bei den Verhandlungen zur kleinen Novelle weitere Reformpunkte diskutiert und einer „großen Novelle“ vorbehalten.

II. Geplante weitere Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes

Durch die geplante 5. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz („große Novelle“) soll vor allem eine Anpassung an das EU-Recht und eine Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes getroffen werden.

Bis zum Sommer 1999 wurden Sozialpartnerverhandlungen über eine umfangreiche Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes geführt, die jedoch nicht abgeschlossen werden konnten. Inhalt der Sozialpartnergespräche waren vor allem folgende Punkte:

1. Anpassung an das EU-Recht

a) Anpassung an die EuGH-Judikatur:

Wegfall der Schadenersatzobergrenzen bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg

b) Umsetzung der Entsenderichtlinie:

Einbeziehung der Entsendefälle in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und Schaffung eines Gerichtsstandes in Österreich

c) allenfalls notwendige Umsetzung der Beweislastrichtlinie:

Beweislastverlagerung von der diskriminierten Person zum diskriminierenden Arbeitgeber/zur diskriminierenden Arbeitgeberin

2. Sonstige Verbesserungen des materiellen Rechts

a) Beweismaßerleichterung auch bei sexueller Belästigung:

Einführung einer ausdrücklichen Regelung wie für die anderen Diskriminierungstatbestände

b) Maßnahmen zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierung (vor allem bei sexueller Belästigung)

- durch Prävention und innerbetriebliches Beschwerderecht
- Vermeidung der Kündigung der betroffenen Arbeitnehmerin/des betroffenen Arbeitnehmers durch Einführung eines Moratoriums
- Erweiterung der Diskriminierungstatbestände auch auf Folgediskriminierungen

c) Entfall der Abdingbarkeit der Verjährungsfristen gemäß § 10b Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz

d) Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung gemäß § 10b Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (Klarstellung)

e) Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

3. Verbesserung der Verfahrensvorschriften

sowohl im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission als auch im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren

III. Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

1. Allgemeines

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, die seit 1. April 2000 beim Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen eingerichtet ist, sondern auch unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung wird aber in der Praxis relativ selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der seit Juli 1995 ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sind daher nicht alle Entscheidungen aus dem Berichtszeitraum, vor allem die der unteren Instanzen, bekannt.

2. Die einzelnen Entscheidungen

2.1. Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1)

a) Der Oberste Gerichtshof hat sich in seinem Urteil vom 21. Oktober 1998, 9 Ob A 264/98 h, mit den grundsätzlichen Fragen der Auslegung des § 2a Abs. 1 im Hinblick auf das EU-Recht sowie Rechtfertigungsgründen für eine benachteiligende Differenzierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses auseinandergesetzt.

Er hat festgestellt, dass § 2a Abs. 1 im Hinblick auf das Gebot, das nationale Recht möglichst richtlinienkonform auszulegen, im Sinne der Anordnung einer verschuldensunabhängigen Haftung des Arbeitgebers zu interpretieren ist, zumal es nach der Rechtsprechung des EuGH die Gleichbehandlungsrichtlinie nicht erlaubt, die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung vom Nachweis des Verschuldens abhängig zu machen.

§ 2a kann aber nicht so verstanden werden, dass auch ein Schadenersatzanspruch jenes Bewerbers normiert werde, der zwar diskriminiert worden sei, die Stelle aber wegen besserer Qualifikation des tatsächlich eingestellten Bewerbers ohnedies nicht erhalten hätte, da es für eine derartige Interpretation am erforderlichen Auslegungsspielraum fehlt.

Wird eine Frau bei einer Stellenbewerbung gegenüber einem männlichen Bewerber benachteiligt, besteht kein Anspruch auf Schadenersatz, wenn ein besser qualifizierter Arbeitnehmer eingestellt wurde bzw. vom Arbeitgeber glaubhaft gemacht wird, dass ihre individuelle Konstitution für die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundene schwere Arbeit nicht ausgereicht hätte bzw. dass damit für Frauen verbotene Nacharbeit verbunden gewesen wäre.

Eine vom Arbeitgeber zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes liegt dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber im Sinne des § 2 Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz darzulegen vermag, dass das gesetzliche Verbot der Frauennacharbeit mit höherer Wahrscheinlichkeit für die unterschiedliche Behandlung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses spricht als der von der Stellenwerberin glaubhaft gemachte Diskriminierungstatbestand.

Um dies festzustellen, war eine Ergänzung des Ermittlungsverfahrens notwendig; im zweiten Rechtsgang wurde das Verfahren in erster Instanz zum Nachteil der abgelehnten Bewerberin rechtskräftig entschieden.

- b) Der Oberste Gerichtshof hat mit Urteil vom 12. Jänner 2000, 9 Ob A 318/99 a, festgestellt, dass eine bloße Verletzung des § 2c Gleichbehandlungsgesetz wegen einer nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibung noch keinen Anspruch auf Schadenersatz begründet. Hat sich die Klägerin trotz des Textes des Stellenangebotes beworben, ist die Stützung auf § 2c verfehlt. Es ist keineswegs unsachlich und willkürlich, wenn ein Arbeitgeber ein Verkaufskonzept entwickelt hat, dass ein Auslandsvertreter die vertriebene Bekleidungsmode nicht nur durch Kollektionen, sondern auch dadurch repräsentiert, dass er sie selbst trägt. Die Einschränkung auf Personen männlichen Geschlechts erfolgte daher im vorliegenden Fall mit entsprechender sachlicher Rechtfertigung, da das Tätigwerden von Arbeitnehmern des weiblichen Geschlechts praktisch ausgeschlossen ist.

2.2. Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2)

- a) Nach der Präzedenzentscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 20. Mai 1998, OGH 9 Ob A 350/97 d, ist ein Arbeitgeber zur Lohnanpassung verpflichtet, wenn eine Arbeitnehmerin und ein Arbeitnehmer nach zunächst unterschiedlich hohen Gehaltsforderungen letztlich objektiv gleichwertige Arbeit leisten. Es liegt in der

Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, für gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt zu zahlen.

Wird eine Arbeitnehmerin durch ein zunächst ihrer eigenen Vorstellung entsprechendes Gehalt gegenüber einem gleichzeitig eingestellten höher dotierten männlichen Arbeitskollegen nach einer Einarbeitungszeit, nach der sie gleichartige und gleichwertige Arbeit wie ihr Arbeitskollege erbrachte, weiterhin gehaltsmäßig diskriminiert, hat sie Anspruch auf Gleichbehandlung.

Der OGH bezog bei der Prüfung der Bescheinigung einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung auch das gesellschaftliche Umfeld mit ein. Er führte aus, dass es offenkundig sei, dass Frauen in Österreich im Allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt würden als männliche Arbeitnehmer und Frauen auch häufiger als Männer bereit seien, niedriger entlohnte Tätigkeit anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung als weniger schwierig und damit geringerwertig eingestuft werde. Da es primär und in der Regel der Arbeitgeber ist, der die Leistungen seiner Arbeitnehmer beurteilen kann und die Höhe der jeweiligen Entlohnung kennt, wäre der Arbeitgeber verpflichtet gewesen, die ungleiche Entlohnung zu beseitigen.

Der OGH hat somit mit diesem Urteil den Anspruch auf Gleichbehandlung dem Grunde nach bejaht. Eine Entscheidung in der Sache selbst wurde nicht getroffen, weil die Rechtssache auf Grund fehlender Feststellungen zur Höhe der Ersatzforderung noch nicht spruchreif gewesen ist.

- b) Der Oberste Gerichtshof hat mit Urteil vom 26. Jänner 2000, 9 Ob A 291/99 f, in Entsprechung einer Vorabentscheidung des EuGH festgestellt, dass eine gleiche Arbeit nicht vorliegt, wenn eine gleiche Tätigkeit über einen erheblichen Zeitraum von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher Berufsbezeichnung ausgeübt wird. Die unterschiedliche kollektivvertragliche Einstufung von Psychologen und Ärzten stellt keine Diskriminierung dar, wenn beide Berufsgruppen als Psychotherapeuten eingesetzt werden.

Dies wurde vom EuGH unter anderem damit begründet, dass die als Psychotherapeuten beschäftigten Psychologen und Ärzte zwar eine anscheinend identische Tätigkeit ausüben, sich bei der Behandlung ihrer Patienten aber auf in verschiedenen Fachrichtungen erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten, die bei den einen

auf einem Psychologiestudium und bei den anderen auf einem Medizinstudium beruhen, stützen. Weiters erachtete der EuGH für wesentlich, dass zwar Ärzte wie Psychologen konkret eine psychotherapeutische Arbeit ausüben, die Ärzte jedoch berechtigt sind, auch andere Tätigkeiten in einem anderen Bereich auszuüben, der den Psychologen, die nur eine Tätigkeit als Psychotherapeut ausüben können, nicht offensteht.

- c) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 6. Dezember 1998, 11 Cga 208/97 f, festgestellt, dass im konkreten Fall keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt.

Dies wurde damit begründet, dass unter Berücksichtigung der Überstundenpauschale der Arbeitnehmerin im Verhältnis zur Arbeitszeit insgesamt das Entgelt der Arbeitnehmerin nicht geringer, sondern sogar höher als jenes des vergleichbaren Arbeitnehmers gewesen sei. Abgesehen davon wäre ein höheres Gehalt des männlichen Arbeitnehmers im Hinblick auf seine frühere berufliche Tätigkeit bzw. Ausbildung sachlich gerechtfertigt gewesen.

Gegen dieses Urteil wurde Berufung erhoben.

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

Die Zahl der gerichtlichen Verfahren wegen sexueller Belästigung ist vor allem in letzter Zeit gestiegen.

Eine Gliederung der bekannt gewordenen Urteile zeigt folgendes Bild:

2.3.1. Rechtskräftige Urteile

2.3.1.1. Feststellung einer Diskriminierung

In acht Verfahren wurde das Vorliegen einer sexuellen Belästigung festgestellt.

- a) Der Oberste Gerichtshof hat mit Urteil vom 21. Jänner 1999, OGH 9 Ob A 188/98 z, in dem er das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht hat, grundsätzlich festgestellt, dass Schadenersatz für sexuelle Belästigung nach Dauer, Art und Intensität der Gesamtheit der Belästigungen, denen eine Arbeitnehmerin ausgesetzt ist, und unter Berücksichtigung der dadurch hervorgerufenen

einschüchternden und demütigenden Arbeitsatmosphäre als Schmerzensgeld zu bemessen ist. Die Festlegung einer Untergrenze von S 5.000,-- für relativ geringfügige Belästigungen im Gleichbehandlungsgesetz - darf bei steigender Intensität der Belästigungen die Erlangung entsprechend höherer Schadenersatzbeträge - wie sie außerhalb des Anwendungsbereiches dieses Gesetzes gegeben wären - nicht ausschließen.

Im konkreten Fall erschien dem OGH nach Dauer, Art und Intensität der Gesamtheit der Belästigungen und der dadurch hervorgerufenen einschüchternden und demütigenden Arbeitsatmosphäre ein Schmerzensgeldbetrag von S 50.000,-- als angemessen.

b) Der Oberste Gerichtshof hat mit Urteil vom 5. April 2000, 9 Ob A 292/99 b, festgestellt, dass sexuelle Übergriffe („Begrapschen“) eines Lagerarbeiters gegenüber einem fünfzehnjährigen weiblichen Lehrling, die erst nach einer größeren Auseinandersetzung eingestellt wurden, den Entlassungsgrund der sexuellen Belästigung und der erheblichen Ehrverletzung darstellen, wobei die Weiterbeschäftigung des Lagerarbeiters auch dann unzumutbar ist, wenn die sexuelle Belästigung dem Arbeitgeber erst ein Jahr später bekannt wurde und der Lehrling zur Tatzeit bereits ehemündig war.

c) Das Oberlandesgericht Wien hat mit Urteil vom 11. April 1997, 8 Ra 40/97 d, festgestellt, dass die sexuelle Belästigung einer Arbeitnehmerin, die durch das Erstgericht als Vorfrage für das Vorliegen einer gerechtfertigten Entlassung des Belästigers festgestellt wurde, auch dann einen Entlassungsgrund darstellt, wenn die Belästigte in einem fremden Dienstleistungsbetrieb beschäftigt ist und nur ihre Arbeitsleistung im gleichen Betrieb wie der Belästiger erbringt.

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

Das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien ist rechtskräftig.

d) Das Oberlandesgericht Wien hat mit Urteil vom 6. Dezember 1999, 7 Ra 321/99y, das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht und grundsätzlich festgestellt, dass der Tatbestand der Diskriminierung durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten nicht nur durch den Arbeitgeber selbst erfolgen kann. Auch sexuelle Belästigungen von (unmittelbar) Vorgesetzten können einen Schadenersatzanspruch gegen den Vorgesetzten begründen.

Im konkreten Fall hat das Verhalten des Vorgesetzten – auch im Hinblick auf die psychisch extrem belastende Situation für die Arbeitnehmerin, die äußerst demütigenden und abwertenden verbalen Attacken ihres Vorgesetzten und den Verlust ihres Arbeitsplatzes nach Bekanntwerden der sexuellen Belästigung – die Arbeitnehmerin in ihrer Würde in ganz erheblichem Umfang beeinträchtigt, sodass ein Schadenersatzanspruch gegenüber ihrem Vorgesetzten in Höhe von S 25.000,-- für das Gericht voll gerechtfertigt war.

Die ordentliche Revision an den Obersten Gerichtshof wurde als unzulässig zurückgewiesen, sodass das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien rechtskräftig ist.

e) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 2. Mai 1996, 30 Cga 223/95 y, das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht, indem es feststellte, dass sexuelle Anspielungen des Lehrberechtigten auf ein Lehrmädchen vor Kunden, Ehrverletzungen und das Verlangen nach aufreizender Bekleidung in einem Friseursalon das Lehrmädchen auch dann zum vorzeitigen Austritt berechtigen, wenn der Lehrberechtigte nicht auf die Ungesetzlichkeit seines Handelns hingewiesen wurde.

Gemäß § 15 Abs. 4 lit. b Berufsausbildungsgesetz ist ein Lehrling zu einer vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt, wenn der Lehrberechtigte oder der Ausbilder die ihm obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt, den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, misshandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt. Gemäß § 9 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz hat der Lehrberechtigte den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zum verantwortungsbewussten Verhalten anzuleiten und ihm diesbezüglich ein gutes Beispiel zu geben. Er darf den Lehrling weder misshandeln noch körperlich züchtigen und hat ihn vor Misshandlungen oder körperlichen Züchtigungen durch andere Personen zu schützen.

Wiederholte Beschimpfungen durch den Lehrberechtigten und dessen Frau oder anhaltende sexuelle Gespräche des Lehrberechtigten mit einem weiblichen Lehrling, deren Inhalt über den Rahmen von Aufklärungsgesprächen hinausgeht, wie auch permanente sexuelle Anspielungen des Lehrberechtigten, stellen einen Austrittsgrund dar.

Das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien ist rechtskräftig.

- f) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 26. Juni 1996, 19 Cga 182/94 m, festgestellt, dass das wiederholte, unerwünschte und absichtliche Berühren des Oberschenkels einer Arbeitnehmerin durch den Geschäftsführer den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt und den Geschäftsführer zu Schadenersatz verpflichtet, für den die GmbH als Arbeitgeber solidarisch haftet.

Der belästigten Arbeitnehmerin wurde ein Schadenersatz in der Höhe von S 7.500,-- zuerkannt. Zur Haftungsfrage führte das ASG Wien aus, dass das Verbot der sexuellen Belästigung eine Konkretisierung der sich aus dem Dienstvertrag ergebenden Sorgfaltspflichten darstellt. Die konkrete Verletzung dieses Verbotes kann wiederum nur von Organen, also von natürlichen Personen, begangen werden, deren Verhalten dann, sofern der Arbeitgeber eine GmbH ist, dieser zugerechnet wird. Der Geschäftsführer hat also durch sein Verhalten auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verletzt. Es ergibt sich folglich eine Solidarhaftung des Geschäftsführers und der GmbH nach § 2 Abs. 1a Z 1 iVm § 2a Abs. 7 erster Fall Gleichbehandlungsgesetz.

Dass der Arbeitnehmerin S 7.500,-- und nicht bloß S 5.000,-- Schadenersatz zuerkannt wurde, wird mit der Fortsetzung der sexuellen Belästigung begründet. Beim zweiten Vorfall hatte der Belästiger zwar dieselbe Tat gesetzt, nämlich die Arbeitnehmerin am Oberschenkel berührt, dennoch hat die Arbeitnehmerin dadurch einen größeren Nachteil erlitten. Nicht nur hat sie eine weitere Verletzung ihrer Intimsphäre hinnehmen müssen, sondern sie musste dadurch auch erkennen, dass ihrer Aufforderung, weitere Belästigungen zu unterlassen, nicht gefolgt wurde. Konnte sie nach dem ersten Vorfall noch hoffen, dass ihrer deutlichen Zurückweisung auch entsprochen würde, musste sie nun befürchten, dass weitere Belästigungen folgen würden.

Das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien ist rechtskräftig.

g) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 6. Mai 1998, 24 Cga 230/97 m, das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht und auch eine grundsätzliche Aussage zum diesbezüglichen Schadenersatzanspruch getroffen.

Die in Folge einer körperlichen sexuellen Belästigung und in Folge fortgesetzten verbalen Nachfragens am Arbeitsplatz eingetretene Verletzung der Würde der belästigten Arbeitnehmerin kann einen Schadenersatzanspruch in Höhe von S 20.000,-- begründen. Dazu wurde ausgeführt, dass der im Gesetz vorgesehene Schadenersatz in Höhe von mindestens S 5.000,-- - auf Grund der Definition als Mindestsatz - als angemessener Schadenersatz für eine einmalige, in der Intensität geringe sexuelle Belästigung anzusehen ist.

Im gegenständlichen Fall können die sexuellen Belästigungen des Arbeitgebers weder in der körperlichen Zudringlichkeit noch in dem vom Arbeitgeber gewünschten bzw. geforderten Verhalten als geringfügig betrachtet werden und haben in einem Zeitraum von etwa einem Monat regelmäßig stattgefunden. Für die in Folge einer derartigen sexuellen Belästigung eingetretene Verletzung der Würde der belästigten Arbeitnehmerin ist der geltend gemachte Schadenersatz in Höhe von S 20.000,-- jedenfalls angemessen.

Das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien ist rechtskräftig.

h) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 22. Februar 1999, 33 Cga 36/98 z, das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht und zur Rechtmäßigkeit eines vorzeitigen Austritts Folgendes ausgeführt:

Wird eine Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber sexuell belästigt, ist ein vorzeitiger Austritt gerechtfertigt. Ist sexuell anzügliches Verhalten des Arbeitgebers auf einer Dienstreise im Ausland von einer Arbeitnehmerin nicht erwünscht, ist eine aus diesem Grund erfolgte Erklärung des vorzeitigen Austritts auch nach Rückkehr an den Dienstort noch rechtzeitig.

i) Das Landesgericht Graz hat mit Urteil vom 23. Dezember 1999, 38 Cga 55/99 x, das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht, da der Beklagte ein an ihn gesendetes E-Mail mit einer pornographischen Darstellung einer Frau aus dem Internet dahingehend veränderte, dass er ein Foto der Klägerin aus der Telefonliste anbrachte und weiterversandte. Unter Bedachtnahme auf die der Klägerin durch

ein einmaliges Verhalten des Beklagten zugefügte Kränkung und Demütigung erschien dem Gericht der Zuspruch eines Schadenersatzbetrages von S 10.000,- angemessen.

Das Urteil des Landesgerichtes Graz ist rechtskräftig.

2.3.1.2. Nichtfeststellung einer Diskriminierung

In drei Verfahren, die allerdings alle bereits im Jahr 1996 abgeschlossen wurden, wurde festgestellt, dass keine sexuelle Belästigung vorliegt.

- a) Der Oberste Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 27. März 1996, 9 Ob A 2056/96 k, festgestellt, dass kein Anspruch auf Schadenersatz besteht, wenn ein Gericht nach Durchführung des Beweisverfahrens feststellt, dass nicht erwiesen sei, dass ein Hotelier ein Zimmermädchen belästigt hat, indem er ihr, als sie sich zum Auswringen des Putzfetzens bückte, auf das Gesäß griff und sie unsittlich berührte, auch wenn der Vorfall glaubhaft erscheint.

Er begründete seine Entscheidung auf Grund einer reinen Wortinterpretation des § 2a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz damit, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Beweislasterleichterung nicht auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung anzuwenden ist und die Arbeitnehmerin daher die sexuelle Belästigung zu beweisen, nicht bloß glaubhaft zu machen hat. Nach dem Wortlaut des § 2a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz erstreckt sich nämlich die Beweislasterleichterung nur auf die Diskriminierungstatbestände des § 2 Abs. 1 Z 1-7 (Entgelt, Beförderung etc.), nicht jedoch auf die Absätze 1a und 1b des § 2, in denen die sexuelle Belästigung geregelt ist.

Durch die geplante 5. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz soll daher die Beweismaßerleichterung auch für sexuell diskriminierte ArbeitnehmerInnen eingeführt werden.

- b) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 18. Juni 1996, 8 Cga 25/96 w, festgestellt, dass Komplimente über schöne Augen keine sexuelle Belästigung sind und dazu ausgeführt, dass in Komplimenten eines Arbeitgebers gegenüber einer Arbeitnehmerin über ihre schönen Augen keine der sexuellen Sphäre zugehörige Äußerung liegt und dies den Umständen nach nicht unter § 2

Abs. 1b Z 1 Gleichbehandlungsgesetz subsumiert werden kann. Einem Kompliment über schöne Augen kann kein beleidigender bzw. diskriminierender Aspekt abgewonnen werden. Der Arbeitnehmerin muss vielmehr auch „überzogener Sexismus“ vorgeworfen werden, wenn sie diese Äußerung derartig verstehen will.

Vom Geschäftsführer zugestandene, von der Arbeitnehmerin aber nicht beanstandete „Bussis“ anlässlich von Geburtstagen oder großen Feiertagen (z.B. Weihnachten) erfüllen ebensowenig den Tatbestand des § 2 Abs. 1b Z 1 Gleichbehandlungsgesetz. Dieses Verhalten ist vielmehr ein Ausdruck der in Österreich vielleicht nicht ganz üblichen südländischen Lebensart des Geschäftsführers und stellt keinen Angriff auf die sexuelle Sphäre der Arbeitnehmerin dar.

Das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien ist rechtskräftig.

- c) Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat mit Urteil vom 15. Oktober 1996, 24 Cga 170/95 k, festgestellt, dass die Verschärfung des Arbeitsklimas durch dienstliche Auseinandersetzungen mit einer Arbeitnehmerin verbunden mit Witzen mit sexuellem Bezug, die von Mitarbeitern nur teilweise als unangenehm empfunden werden und gelegentliche Ehrverletzungen mit Bezeichnungen wie „Polyester-Tussi“ weder diskriminierend sind noch eine sexuelle Belästigung mit Anspruch auf Schadenersatz darstellen. Auch im fallweisen Erzählen von Witzen mit sexuellem Bezug durch den leitenden Angestellten ist keine sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu sehen, wenn weder der Inhalt dieser Witze noch die Häufigkeit und die einzelnen anlassgebenden Situationen näher festgestellt wurden, sondern lediglich, dass solche Witze von sieben der dazu befragten Personen nur zweien als unangenehm auffielen, die restlichen fünf sie jedoch entweder überhaupt nicht mehr in Erinnerung hatten oder jedenfalls nicht als unangenehm empfanden. In diesem Fall kann nicht davon ausgegangen werden, dass solche Witze oder Bemerkungen in einem Ausmaß getätigt wurden, das die Würde der Arbeitnehmerin beeinträchtigt; ebensowenig kann davon ausgegangen werden, dass durch das Erzählen dieser Witze eine einschüchternde feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen wurde. Auch in der Bezeichnung „aufgetakelte Polyester-Tussi“ kann kein sexueller Bezug gesehen werden.

Das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien ist rechtskräftig.

2.3.2. Nicht rechtskräftige Urteile

2.3.2.1. Zurückverweisung wegen Verfahrensergänzung

Das Oberlandesgericht Wien hat mit Urteil vom 12. August 1999, 8 Ra 207/99 s, grundsätzlich festgestellt, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht nur eine Rufschädigung, sondern auch eine Ehrenbeleidigung im Sinne des § 111 Strafgesetzbuch darstellt. Für das Verbreiten einer Tatsache genügt schon, dass der Betreffende mitursächlich dafür ist, dass diese einem größeren Kreis von Menschen bekannt wird. Nach herrschender Rechtsprechung hat der Betroffene nur die Tatsachenverbreitung zu beweisen. Die Richtigkeit der Tatsache (Wahrheitsbeweis) ist vom Täter zu beweisen.

Wenn eine Arbeitnehmerin daher behauptet, dass sexuelle Belästigungen stattgefunden haben, gehen Zweifel an der Glaubwürdigkeit ihrer Darstellungen zu ihren Lasten.

Das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien , 33 Cga 30/98 t, vom 16. November 1998 wurde wegen unzureichender Sachverhaltsfeststellung aufgehoben und zur Verfahrensergänzung zurückverwiesen.

Gegen das neuerliche Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien wurde wieder Berufung erhoben.

2.3.2.2. Zurückverweisung wegen Nichtigkeit wegen Befangenheit

Das Oberlandesgericht Wien hat mit Urteil vom 22. März 2000, 9 Ra 243/99 t, das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16. März 1999, 11 Cga 127/98 w wegen Nichtigkeit wegen Befangenheit aufgehoben.

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat in diesem Urteil festgestellt, dass das Hineinschreien einer dienstlichen Weisung durch einen Vorgesetzten in die Garderobe einer Arbeitnehmerin, in der diese vollbekleidet stand, allenfalls ein ungehöriges Verhalten, nicht jedoch eine sexuelle Belästigung darstellt, und der Vorgesetzte durch das Hineinschreien lediglich über dienstliche Vorgänge Aufschluss erhalten wollte und eine Belästigungsabsicht nicht unterstellt werden konnte. In der Urteilsbegründung wurde die persönliche Attraktivität bzw. Gepflegtheit der Parteien releviert und festgestellt, dass der Eindruck minderer persönlicher Attraktivität bzw. Gepflegt-

heit, den die Klägerin im Vergleich zu dem – der Belästigung bezichtigten – Beklagten auf das Gericht machte, das Vorliegen einer Belästigung ausschliesse.

Das Oberlandesgericht Wien hat im Berufungsverfahren festgestellt, dass, wenn die Beweiswürdigung in einer Entscheidung über den Vorwurf einer sexuellen Belästigung Ausführungen des Senats über das Aussehen der Klägerin enthält, dies zur Befangenheit des Senats und zur Nichtigkeit seiner Entscheidung führen kann. Die in die Begründung des angefochtenen Urteils aufgenommenen Ausführungen seien durchaus geeignet, bei einem objektiven Beobachter den Eindruck zu erwecken, dass hier bei der Behandlung eines Sachverhalts nach dem Gleichbehandlungsgesetz von einer Grundhaltung und Wertung ausgegangen sein könnte, die eine sachliche und wertfreie Beurteilung ausgeschlossen hat. Diese die Persönlichkeitsrechte der Klägerin verletzenden Äußerungen rechtfertigen es daher, die Unbefangenheit des erkennenden Senates ernsthaft in Zweifel zu ziehen.

Das Verfahren befindet sich derzeit im Verhandlungsstadium beim Arbeits- und Sozialgericht Wien.

2.4. Antragsberechtigung und Fristenhemmung (§ 6 Abs. 1 und § 10b Abs. 2)

Der Oberste Gerichtshof hat mit Urteil vom 2. Juni 1999, 9 Ob A 30/99 y, festgestellt, dass ein Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auf Einleitung eines Verfahrens durch die Gleichbehandlungskommission wegen Diskriminierung zu keiner Hemmung der sechsmonatigen Frist zur gerichtlichen Geltendmachung von Schadenersatz führt.

Dies wurde damit begründet, dass nach dem Wortlaut des § 10b nur ein Antrag die Fristenhemmung bewirkt. Da die Gleichbehandlungsanwältin gemäß § 6 Abs. 1 keinen Antrag stellen kann, sondern auf ihr Verlangen von der Gleichbehandlungskommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten ist, läuft auf Grund dieser Wortinterpretation bei einem sogenannten Antrag der Gleichbehandlungsanwältin die Verjährungsfrist weiter.

Auf Grund dieses Urteils müssen nunmehr zur Vermeidung der Fristversäumnis die Anträge – nach vorheriger Beratung durch die Gleichbehandlungsanwältin – von den betroffenen Frauen selbst eingebracht werden.

IV. Ausführungsgesetzgebung durch die Länder

Die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben ist für die land- und forstwirtschaftlichen ArbeiterInnen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 als Grundsatzgesetz im II. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes geregelt. Die Ausführungsgesetzgebung durch die Länder erfolgt - mit Ausnahme von Wien, das ein eigenes land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz hat -, im Rahmen des Landarbeitsrechtes (Landarbeitsordnungen; Land- und Forstarbeitsgesetz in Vorarlberg).

Die materiell-rechtlichen Bestimmungen des Grundsatzgesetzes sind denen des I. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes nachgebildet. Bestimmungen betreffend Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwältin sind im Grundsatzgesetz nicht enthalten, da nach der österreichischen Bundesverfassung die Organisation der Verwaltung in den Ländern in die Landeskompetenz fällt; das Gleichbehandlungsgesetz enthält daher nur grundsätzliche Regelungen über Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission bzw. einer Gleichbehandlungsanwältin, sofern solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen sind.

Sechs Bundesländer, nämlich Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Vorarlberg und Wien, haben alle vier Novellen zum Gleichbehandlungsgesetz vollständig ausgeführt.

Salzburg, Steiermark und Tirol haben die vierte Novelle aus dem Jahr 1998, die für die Ausführungsgesetzgebung das ausdrückliche Verbot der sexuellen Belästigung durch Dritte inklusive Schadenersatzanspruch normiert, noch nicht nachvollzogen. Die betreffenden Länder beabsichtigen aber, dem Regelungsbedarf bei der nächsten Novelle zur jeweiligen Landarbeitsordnung, die demnächst erlassen werden soll, zu entsprechen.

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 1998. Mit der Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. I Nr. 69/1998, erfolgte eine Verstärkung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Betriebsinhaber ist seit dieser Novelle verpflichtet, mit dem Betriebsrat Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzielen.

Neben der Initiative des Betriebsinhabers kann auch der Betriebsrat selbst Vorschläge in diesen Angelegenheiten erstatten und Maßnahmen beantragen. Der Betriebsinhaber ist dann verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

Darüber hinaus können in Form einer Betriebsvereinbarung Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf ergriffen werden. Dadurch sollen die Betriebe (Betriebsinhaber und Betriebsrat) verstärkt angehalten werden, Frauenförderpläne zu entwickeln.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass jene Maßnahmen, die Familien- und sonstige Betreuungspflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen sollen, in gleicher Weise auf männliche als auch auf weibliche Arbeitnehmer zu beziehen und diese Aufgaben nicht von vornherein den Frauen zuzuordnen sind.

C. BETRIEBSPENSIONSGESETZ

Das Gleichbehandlungsgebot des § 18 Betriebspensionengesetz (BPG), BGBl. Nr. 282/1990 in der Fassung BGBl. Nr. 754/1996, 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 Betriebspensionengesetz zustehen, nach ausgewogenen, willkürliche oder sachfremde Differenzierungen ausschließenden Grundsätzen zu behandeln. Sachlich gerechtfertigte Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmergruppen sind im Zusammenhang

mit der Einbeziehung in Pensionskassenzusagen jedoch zulässig. Verstöße gegen dieses Gleichbehandlungsgebot bewirken einen Angleichungsanspruch derjenigen ArbeitnehmerInnen, die in ihren Rechten geschmälert sind.

Der Beitritt zu einer Pensionskasse bedarf für ArbeitnehmerInnen, die von keinem Betriebsrat vertreten sind und für ArbeitnehmerInnen, für die kein Kollektivvertrag gilt, des vorherigen Abschlusses einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Bis zum 1.1.1997 bedurfte dieser Einzelvertrag, der nach einem Vertragsmuster zu gestalten ist, der Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Diese Vertragsmuster genehmigung entfiel jedoch mit der letzten Novelle, BGBl. Nr. 754/1996, da die Praxis zeigte, dass der in § 18 BPG verankerte privatrechtliche Angleichungsanspruch des in seinen Rechten Geschmälerten genügt, den Arbeitgeber von willkürlichen Differenzierungen abzuhalten.

Aus der Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1990 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit hat sich für Österreich kein Anpassungsbedarf ergeben, da das BPG den Anforderungen dieser Richtlinie bereits entsprochen hat. Die genannte Richtlinie schreibt aus Rechtssicherheitsgründen die Judikatur des EuGH zur unmittelbaren Wirkung von Art. 141 EG-V (ehemaliger Art. 119 EG-V) zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebspensionen fest (z.B. das Verbot der Festlegung eines unterschiedlichen Pensionsanfallsalters für Frauen und Männer; vgl. Rechtssache C-262/88 (Barber) oder Rechtssache C-200/91 (Coloroll)). Die Vorgabe eines einheitlichen Pensionsalters gilt nach der Richtlinie grundsätzlich 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 ArbeitnehmerInnen dieselben Vergünstigungen zukommen, wie sie den übrigen ArbeitnehmerInnen zu Gute kommen. Für Pensionsleistungen aus Anwartschaften, die nach dem Zeitpunkt einer Angleichung im Pensionsplan erworben werden, ist eine Angleichung des Pensionsalters bei Frauen an ein höheres Pensionsalter der Männer zulässig.

Ebenso war aus den Bestimmungen der Richtlinie 98/49/EG des Rates vom 29.7.1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern, kein Anpassungsbedarf gegeben. Art. 4 dieser Richtlinie (Gleichbehandlung hinsichtlich der Aufrechterhaltung von Rentenansprüchen) verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Schaffung von Maßnahmen, die die Aufrechterhaltung erworbener Rentenansprüche von Anspruchsberechtigten eines ergänzenden Rentensystems sicherstellen, wenn in Folge eines Wechsels des Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat keine Beiträge mehr in das System einbezahlt werden, wobei die Aufrechterhaltung für Arbeitnehmer im selben Maße erfolgen muss, wie für Arbeitnehmer, für die in Folge eines „rein“ inländischen Arbeitgeberwechsels keine Beiträge mehr vom bisherigen Arbeitgeber eingezahlt werden. Auch diese Bestimmung wirkt indirekt auf Frauen. Das BPG regelt dies in Gestalt der Unverfallbarkeitsregelungen.

D. ELTERN-KARENZURLAUBSGESETZ

Die partnerschaftliche Teilung der Aufgaben der Kinderbetreuung und –erziehung wird staatlicherseits weiter gefördert. Durch die Novelle BGBl. I Nr. 70/1998 wurden zunächst die Bestimmungen über die Beschäftigung neben der Karenz gelockert. Bis dahin war neben der Karenz nur eine geringfügige Beschäftigung zulässig. Selbst bei einer nur kurzzeitigen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze ging der Anspruch auf Karenzgeld für diesen Monat verloren. Nunmehr sind auch solche Erwerbstätigkeiten zulässig, die nur vorübergehend über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehen. Damit soll ArbeitnehmerInnen, die sich in Karenz befinden, der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert werden.

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung 1998 als auch 1999 forderte Maßnahmen im Bereich der Karenz, die die berufliche Kontinuität von Frauen und die gleichmäßige Verteilung der Betreuungspflichten auf Frauen und Männer sichern. Als Maßnahmen wurden unter anderem die Flexibilisierung der Karenz oder das Recht der karenzierten ArbeitnehmerInnen auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse vorgeschlagen.

Die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 über den Elternurlaub zielt einerseits auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau in Bezug auf den Elternurlaub und die Pflegefreistellung und andererseits auf die Förderung der besseren Verein-

barkeit von Berufs- und Familienleben ab. Dieser Grundgedanke wird in dieser Richtlinie durch ein prinzipiell nicht übertragbares, individuelles Recht jedes männlichen und weiblichen Arbeitnehmers auf Elternurlaub im Mindestausmaß von drei Monaten sowie das Recht auf Pflegefreistellung gesichert.

So wurden mit der Novelle BGBl. I Nr. 153/1999 zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz und Mutterschutzgesetz dieser Zielsetzung folgend Maßnahmen zur noch flexibleren Gestaltung der Karenz für Väter und Mütter im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt. Im einzelnen wurden folgende Maßnahmen, die für Geburten ab 1.1.2000 gelten, eingeführt:

- Schaffung eines eigenständigen Anspruches auf Karenz auch für Väter grundsätzlich bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes; die Dauer der in Anspruch genommenen Karenz soll mindestens drei Monate betragen
- Einführung flexiblerer Meldefristen (Einführung eines zweiten Meldezeitpunktes)
- Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse
- Schaffung der Möglichkeit, Karenz zwischen Mutter und Vater zweimal zu teilen
- Schaffung der Möglichkeit, aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson Karenz in der Dauer von einem Monat gleichzeitig – Vater und Mutter – in Anspruch zu nehmen, jedoch ohne Erhöhung des bisherigen gesetzlichen Anspruches auf Karenz
- Schaffung der Möglichkeit, Karenz in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. spätestens aus Anlass eines späteren Schuleintrittes des Kindes zu verbrauchen
- Anspruch auf Verhinderungskarenz des Vaters bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter
- Mindestdauer der Karenz von sechs Monaten auch im Falle der Adoption eines Kindes kurz vor dem Ablauf des zweiten Lebensjahres
- Elternkarenz in der Gesamtdauer von sechs Monaten für den Fall der Adoption eines Kindes zwischen dem zweiten und dem siebenten Lebensjahr des Kindes
- Flexibilisierung auch bei Teilzeitkarenz

Im Regierungsprogramm zwischen ÖVP und FPÖ vom Februar 2000 wurde weiters der Ausbau der Karenz auf insgesamt 36 Monate, wobei der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für einen Elternteil 24 Monate, für den zweiten Elternteil 12 Monate bestehen soll, in Aussicht genommen. Durch Zuverdienstmöglichkeit insbesondere z.B. im Rahmen einer Urlaubsvertretung im Betrieb soll die Verbindung zu Betrieb und Arbeitswelt für den in Karenzurlaub befindlichen Elternteil aufrecht erhalten bleiben.

E. ARBEITSVERTRAGSRECHTS – ANPASSUNGSGESETZ

Im arbeitsrechtlichen Teil des Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 139/1997, werden im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz(AVRAG) entsprechende Rahmenbedingungen festgelegt, um Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen eine flexible Gestaltung des Arbeitslebens zu erleichtern, ohne aber die arbeitsrechtliche Stellung der ArbeitnehmerInnen zu verschlechtern (Abfertigung, Kündigungsschutz).

Folgende Modelle wurden vorgesehen:

- Bildungskarenz: Die ArbeitnehmerInnen können mit ihrem Arbeitgeber zum Zweck einer Aus- und Weiterbildung für drei bis zwölf Monate eine Karenzierung vereinbaren. Sie erhalten in dieser Zeit Weiterbildungsgeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Die Vereinbarung einer Bildungskarenz wurde insbesondere von Frauen in Anspruch genommen. Die Bildungskarenz ermöglicht es karenzierten ArbeitnehmerInnen im Anschluss an die Karenz nach Mutterschutzgesetz bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz eine solche Karenzierung mit dem jeweiligen Arbeitgeber zu vereinbaren, um so den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern.
- Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes: Weiters kann eine Karenzierung für sechs bis zwölf Monate vereinbart werden. Die ArbeitnehmerInnen erhalten in dieser Zeit Weiterbildungsgeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.
- Solidaritätsprämienmodell: Hier wird eine Normalarbeitszeit einer Mehrzahl von ArbeitnehmerInnen reduziert, sodass für diese Normalarbeitszeit ein Zeitrahmen für eine zusätzliche Arbeitskraft frei wird. Die Bedingungen müssen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt werden; der/die einzelne ArbeitnehmerIn muss einer Arbeitszeitkürzung zustimmen.

- Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen:
Bei Inanspruchnahme einer Gleitpension hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht, die Arbeitszeit zu reduzieren. ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre und Personen mit Betreuungspflichten können mit dem Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit vereinbaren, wobei keine wesentlichen Nachteile hinsichtlich ihres Abfertigungsanspruches im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten.

All diese Modelle dürfen, analog zum allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz, nicht zum Anlass einer Kündigung genommen werden. Den ArbeitnehmerInnen steht ein Recht auf Anfechtung dieser Kündigung zu.

Mit dem Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000, BGBl. I Nr. 44/2000, erfolgte durch die Novellierung des § 15 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz eine Ausdehnung des allgemeinen Kündigungsschutzes für ältere ArbeitnehmerInnen. Nunmehr haben Arbeitnehmer der Jahrgänge 1935 bis 1942 und Arbeitnehmerinnen der Jahrgänge 1940 bis 1947 in Betrieben, die nicht dem Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes 1974 unterliegen, die Möglichkeit, eine sozial ungerechtfertigte Kündigung binnen einer Woche nach Zugang bei Gericht anzufechten. Weiters wurde die höchstmögliche Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für ältere ArbeitnehmerInnen von derzeit 52 Wochen auf 78 Wochen ausgedehnt.

F. ARBEITSRECHTSÄNDERUNGSGESETZ 2000

Die mit dem Ziel einer materiellen Angleichung der Rechte der Arbeiter an jene der Angestellten erfolgte Aktion Fairness wirkt indirekt einer Schlechterstellung der weiblichen Arbeiter entgegen. Das Regierungsprogramm sieht in Kapitel „Erneuerung des österreichischen Sozialrechts“ im Sinne der Aktion Fairness die gleiche Entgeltfortzahlung für Arbeiter und Angestellte im Krankheitsfall sowie im Fall einer Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen, die Person des Dienstnehmers betreffenden Gründen vor und verknüpft dies mit einer Neuregelung im Urlaubsrecht und dem Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung des Dienstnehmers.

Mit dem Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000, BGBl. I Nr. 44/2000, wurde dem Anliegen der Aktion Fairness sowie dem Regierungsprogramm Rechnung getragen. Es erfolgte unter anderem die Novellierung des Entgeltfortzahlungsgesetzes, des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), des Angestelltengesetzes, des Guts-

angestelltengesetzes, des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, des Schauspielergesetzes, des Urlaubsgesetzes sowie des Heimarbeitsgesetzes.

G. FRAUENNACHTARBEITSGESETZ

Ein weiterer Schritt zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern wurde auch mit der Novelle zum Frauennachtarbeitsgesetz, BGBl. I Nr. 5/1998, gesetzt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gilt in Österreich noch prinzipiell ein Nachtarbeitsverbot für Frauen mit einem Ausnahmekatalog für unbedingt erforderliche Arbeiten. Bisher konnte ein geschlechtsneutrales Nachtarbeitsgesetz nicht geschaffen werden. Dies erklärt sich aus dem von Österreich ratifizierten ILO-Übereinkommen Nr. 89 über die Nachtarbeit von Frauen, welches erst mit dem Jahr 2001 gekündigt werden kann. Um eine weitere Lockerung des Frauennachtarbeitsverbotes zu erreichen, wurde die Möglichkeit geschaffen, durch Kollektivvertrag Frauennachtarbeit zuzulassen. Allerdings müssen dazu bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Eine wichtige Bedingung ist, dass die kollektivvertraglichen Bestimmungen im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen gleichermaßen für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gelten. Weitere Voraussetzungen sind die Schaffung von entsprechenden Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung und dem Ausgleich der Nachtarbeitsbelastungen, der Anspruch auf Versetzung bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung auf einen Tagesarbeitsplatz nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten und die möglichste Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten von Kindern unter zwölf Jahren. Der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung unter den genannten Voraussetzungen zur Erlassung von Ausnahmen ermächtigen.

Mit dem Jahr 2001 wird auch in Österreich ein geschlechtsneutrales Nachtarbeitsgesetz geschaffen werden.

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

I. Primärrecht

Neue Regelungen im EG-Vertrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern:

Durch den Vertrag von Amsterdam, der im Mai 1999 in Kraft trat, ergaben sich in **den Grundsätzen des EG-Vertrages** und im **Kapitel Sozialpolitik** folgende Änderungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern:

1. Grundsätze der Europäischen Gemeinschaften

Artikel 2 – Aufgabe der Gemeinschaft

Artikel 2 ist eine Zielbestimmung und sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe der Gemeinschaft, die es zu fördern gilt, vor.

Artikel 3 – Tätigkeit der Gemeinschaft

Artikel 3 Absatz 1 zählt die Tätigkeitsbereiche der Gemeinschaft *taxativ* auf. Danach umfasst die Tätigkeit der Gemeinschaft vor allem folgende Bereiche:

- eine gemeinsame Handels-, Verkehrs- und Landwirtschaftspolitik;
- einen Binnenmarkt, der durch die Beseitigung der Hindernisse für den freien Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr gekennzeichnet ist;
- die Angleichung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, soweit dies für das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes erforderlich ist;
- die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Verstärkung ihrer Wirksamkeit durch die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie;
- eine Sozialpolitik mit einem Europäischen Sozialfonds;
- die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts;
- die Förderung der Forschung und technologischen Entwicklung;
- einen Beitrag zur Erreichung eines hohen Gesundheitsschutzniveaus;

- einen Beitrag zur qualitativ hoch stehenden allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zur Entfaltung des Kulturlebens in den Mitgliedstaaten;
- einen Beitrag zur Verbesserung des Verbraucherschutzes;
- eine Politik auf dem Gebiet der Entwicklungszusammenarbeit.

Absatz 2 dieser Bestimmung schreibt das **Prinzip des „Gender-Mainstreamings“** fest und kommt einer Querschnittsklausel gleich, die in allen Politikbereichen der Gemeinschaft zu beachten ist. Er lautet wie folgt:

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

Artikel 13 – Diskriminierungsverbot

Gemäß Artikel 13 kann der Rat *im Rahmen der Zuständigkeit der Gemeinschaft* auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments *ein- stimmig* geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des **Geschlechts**, *der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung* zu bekämpfen.

Diese Regelung ist insofern eine eingeschränkte Rechtsetzungskompetenz als sie ausdrücklich auf die der Gemeinschaft durch den Vertrag eingeräumten Befugnisse abstellt. Die Maßnahmen, die in diesem Rahmen ergriffen werden können, reichen von Soft-Law-Aktionen bis zu Diskriminierungsverboten mit durchsetzbarem Rechtscharakter (Richtlinien, Verordnungen).

Die Gemeinschaft hat im Bereich der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern vor Inkrafttreten des Artikels 13 eine Reihe von Richtlinien und Soft-Law-Maßnahmen beschlossen, die sich – v.a. hinsichtlich verbindlicher Rechtsakte – auf den Bereich Beschäftigung beziehen. Der neue Artikel 13 bietet nun auch eine Rechtsgrundlage für Vorschriften zur Beseitigung der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts über den Beschäftigungsbereich hinaus.

2. Kapitel Sozialvorschriften

Artikel 137 (ex Artikel 118)

Diese Bestimmung legt die Kompetenz der Gemeinschaften im Sozialbereich fest. Als neuer Tatbestand wurde „*Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz*“ hinzugefügt. Der Rat kann zu diesem Zweck mit qualifizierter Mehrheit durch Richtlinien Mindeststandards erlassen. Damit ist eine weitere Rechtsgrundlage für Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf gegeben. Anstelle des Kooperationsverfahrens findet nun das Mitentscheidungsverfahren, das dem Europäischen Parlament einen größeren Einfluss auf die europäische Gesetzgebung ermöglicht, Anwendung. Dem Europäischen Parlament wird praktisch ein Vetorecht eingeräumt. Berücksichtigt der Rat Änderungen des Parlaments, die mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder abgegeben werden, nicht, kommt das Vermittlungsverfahren zur Anwendung. Dafür wird ein Vermittlungsausschuss, der aus 15 Mitgliedern des Rates und ebenso vielen Vertretern des Parlaments besteht, gebildet. Aufgabe des Ausschusses ist es, Einigung über einen gemeinsamen Entwurf zu erzielen. Kommt dabei eine Einigung zustande, wird der Rechtsakt angenommen. Einigt sich der Vermittlungsausschuss auf keinen gemeinsamen Entwurf, gilt der vorgeschlagene Rechtsakt als nicht erlassen.

Artikel 141 (ex Artikel 119) – Gleiches Entgelt für Männer und Frauen

Artikel 141 wurde dem Artikel 6 des Sozialabkommens nachgebildet und erweitert. Absatz 1 verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher **oder gleichwertiger** Arbeit sicherzustellen.

Neu in diesem Absatz ist, dass auch bei gleichwertiger Arbeit gleiches Entgelt für Frauen und Männer zu zahlen ist.

Absatz 3 ist gänzlich neu hinzugefügt und legt fest, dass der Rat gemäß Mitentscheidungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses „*Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits-*

und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit beschließt.“

Diese Kompetenzbestimmung erstreckt das Gebot der Chancengleichheit vom Entgeltbereich generell auf das Arbeitsleben und auf Beschäftigungsfragen. Absatz 4 wurde neu hinzugefügt und ist vor dem Hintergrund des **Kalanke-Urteils** zu betrachten. Er stellt Folgendes klar:

„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben, hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Nach der Erklärung Nr. 28 der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam sollen derartige Maßnahmen der Mitgliedstaaten in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen. Artikel 141 Abs. 4 sichert nun die Zulässigkeit positiver nationaler Maßnahmen zur Bevorzugung von Frauen primärrechtlich ab.

II. Sekundärrecht

1. Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997 (ABl. Nr. L 14 vom 20.1.1998, S. 6)

Zweck der Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist, dass der im Primärrecht sowie in den Gleichbehandlungsrichtlinien festgeschriebene Grundsatz des Verbotes von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts auch tatsächlich durchgesetzt werden kann.

Eine Erleichterung der Durchsetzung soll durch eine Verlagerung der Beweislast erfolgen. So hat die klagende Arbeitnehmerin das Vorliegen einer Diskriminierung lediglich glaubhaft zu machen, während der beklagte Arbeitgeber beweisen muss, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt (Art. 4 Abs. 1). Für die klagende Partei günstigere Beweislastregelungen können vorgesehen werden (Art. 4 Abs. 2).

Diese Beweislastregelung ist in allen gerichtlichen und verwaltungsrechtlichen Verfahren anzuwenden. Außergerichtliche Verfahren wie gütliche Einigung oder Vermittlung, also z.B. Verfahren vor Gleichbehandlungskommissionen, können von dieser Beweislastregelung ausgenommen werden. Die Mitgliedstaaten können auch vom Grundsatz der Beweislastverschiebung dann abweichen, wenn es um Verfahren geht, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt (Art. 4 Abs. 3).

Da der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur bei unmittelbarer Diskriminierung gilt, enthält die Richtlinie in Artikel 2 Absatz 2 nun eine, auf der Rechtsprechung des EuGH beruhende Definition der **mittelbaren Diskriminierung**, die wie folgt lautet:

„...eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“

Eine mittelbare Diskriminierung liegt demnach dann vor, wenn eine an sich neutral formulierte Vorschrift oder Maßnahme tatsächlich eine wesentlich höhere Anzahl der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligt, ohne dass dafür sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen.

Die Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl.Nr. 208/1979 idF BGBl.I Nr.44/1998) dürfte dem Ziel dieser Richtlinie entsprechen.

2. Richtlinie 86/378/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit in der Fassung der Richtlinie 96/97/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG vom 20. Dezember 1996 (ABl. Nr. L 46 vom 17.2.1997, S. 20)

Die Betriebspensionsrichtlinie erweitert den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die Schutz gegen Risiken wie Krankheit, Invalidität, Alter (einschließlich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand), Arbeitsunfall und Berufskrankheit und Arbeitslosigkeit bieten.

Durch die Rechtsprechung des EuGH in der Rechtsache „Barber“ (Urteil v. 17.5.1990, Rs C 262/98) zum Pensionsanfallsalter kam es zu einer Novellierung durch die Richtlinie 96/97/EG. Auch in der ursprünglichen Fassung wurde eine unterschiedliche Altersgrenze für Frauen und Männer für den Eintritt in den Ruhestand als diskriminierend angesehen, doch erlaubte die Richtlinie deren Beibehaltung so lange, bis das gleiche Pensionsalter auch in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgesehen ist. Der EuGH setzte sich über diese Bestimmung hinweg und erkannte zu Recht, dass ein unterschiedliches Pensionsalter für Betriebspensionen dem Grundsatz des gleichen Entgelts, wie er im EG-Vertrag festgeschrieben ist, widerspricht. Somit ist bei Ansprüchen aus betrieblichen Pensionszusagen jedenfalls ein für Frauen und Männer gleiches Pensionsalter zu Grunde zu legen. Je nach Ausgestaltung der Pensionszusage (beitrags- oder leistungsorientiert) können nach Geschlecht unterschiedliche Pensionsleistungen oder Beiträge gerechtfertigt sein, wenn dies durch für Frauen und Männer unterschiedliche Sterbetafeln, die der Berechnung zu Grunde gelegt werden, erfolgt.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und wohl auch um unverhältnismäßige Belastungen für Betriebspensionssysteme zu vermeiden, beschränkte der EuGH die Rückwirkung. Das bedeutet, dass das Gleichbehandlungsgebot nur auf jene Leistungen anzuwenden ist, die auf Anwartschaften beruhen, die nach dem 17.5.1990 (Erlass des Barber-Urteils) erworben wurden. Für Österreich, Schweden und Finnland ist die Rückwirkung noch weiter, nämlich bis zum 1.1.1994 (Inkrafttreten des EWR-Abkommens), begrenzt.

Diese einschränkende Rückwirkung gilt jedoch nicht für einen diskriminierenden Ausschluss aus einem betrieblichen Versorgungssystem. Eine Arbeitnehmerin, die - auch mittelbar - auf Grund ihres Geschlechts keine Pensionszusage erhielt, kann ihre Ansprüche rückwirkend bis zum 8.4.1976, dem Datum des Urteils „Defrenne II“ (Rs C 43/75) geltend machen, in dem der EuGH erstmals dem Art. 119 EG-V unmittelbare Wirkung zuerkannte.

Die österreichische Rechtslage entspricht den Richtlinienerfordernissen durch das Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 208/1979 idF BGBl. I Nr. 44/1998) und das Betriebspensionengesetz (BGBl. Nr. 282/1990 idF BGBl. Nr. 139/1997).

3. Richtlinie 96/34/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vom 3. Juni 1996 (ABl. Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4)

Die Elternurlaubsrichtlinie ist die erste Richtlinie, die auf einer Vereinbarung der Europäischen Sozialpartner (Europäischer Gewerkschaftsbund – EGB, Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas – UNICE, Vereinigung europäischer Arbeitgeber öffentlicher Unternehmen – CEEP) gemäß dem Sozialabkommen beruht. Sie enthält Mindestregelungen, um Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und soll dadurch die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Als konkrete Maßnahmen sind ein Elternurlaub (Karenzurlaub) und eine Arbeitsfreistellung aus wichtigen familiären Gründen vorgesehen.

Jede Arbeitnehmerin, jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Karenzurlaub aus Anlass der Geburt oder Adoption eines Kindes. Mindestdauer des Karenzurlaubes je ArbeitnehmerIn beträgt drei Monate, die Mitgliedstaaten können den Verbrauch bis zum 8. Lebensjahr ausdehnen. Auch eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Vater und Mutter kann vorgesehen werden. Der Karenzurlaub kann auch in Teilzeit verbraucht werden. Die Mitgliedstaaten haben bei der näheren Ausgestaltung des Elternurlaubes weiten Spielraum.

Zwingend ist allerdings ein Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie das Recht auf Rückkehr an den früheren oder zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz vorgesehen.

Die Regelung sozialversicherungsrechtlicher Fragen bleibt den Mitgliedstaaten überlassen, einen Anspruch auf Karenzurlaubsgeld enthält die Richtlinie nicht.

Alle ArbeitnehmerInnen haben das Recht, aus wichtigen familiären Gründen bei Krankheiten oder Unfällen, die die Anwesenheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erfordert, der Arbeit fernzubleiben. Die nähere Ausgestaltung ist wieder den Mitgliedstaaten überlassen.

Obwohl die österreichischen Karenzurlaubsregelungen wesentlich großzügiger gestaltet sind, war doch eine Anpassung des Mutterschutzgesetzes und des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes notwendig (BGBl. I Nr. 153/1999). Wichtigstes Erfordernis war die Schaffung eines individuellen Anspruches auf Karenzurlaub für alle männlichen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob die Mutter erwerbstätig ist. Bisher hatten Väter

nur ein von der Mutter abgeleitetes Recht und damit nur dann Anspruch auf Karenzurlaub, wenn auch die Mutter einen solchen als Arbeitnehmerin hatte oder durch selbständige Erwerbstätigkeit an der Kinderbetreuung verhindert war. (Näheres siehe Punkt D.)

4. Vorschlag der Kommission (KOM (96) 93 endg. – 96/00 (CNS)) für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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. C 179 vom 22.6.1996, S. 8)

Dieser Änderungsvorschlag wurde auf Grund des „Kalanke“-Urteils des EuGH von der Kommission initiiert, um positive Maßnahmen zu Gunsten von Frauen durchführen zu können. Inzwischen wurde diese Möglichkeit bereits im Primärrecht (siehe oben zu Artikel 141 EG-V) verankert. Die Kommission hat im November 1999 ein Antidiskriminierungspaket gem. Artikel 13 EG-V vorgelegt, das zwei Richtlinienvorschläge enthält, die sich auf jene Tatbestände beziehen, die in Artikel 13 EG-V genannt sind, mit Ausnahme des Geschlechts. Diese Richtlinienvorschläge sind den Gleichbehandlungsrichtlinien nachgebildet, ihr sachlicher Anwendungsbereich ist jedoch weiter gefasst, da beispielsweise auch eine Belästigung den Tatbestand der Diskriminierung erfüllen kann. Um die Kohärenz aller legislativen Maßnahmen im Bereich der Antidiskriminierung zu gewährleisten, sagte die Kommission zu, einen neuen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG vorzulegen.

III. Soft -Law

1. Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zur Darstellung der Frau und des Mannes in Werbung und Medien vom 5. Oktober 1995 (ABl. Nr. C 296 vom 10.11.1995, S. 15)

Diese Entschließung hat Soft-Law Charakter und damit keine bindende Wirkung für die Mitgliedstaaten. Sie ist als Anregung und politischer Auftrag anzusehen. In der Entschließung wird klargestellt, dass Werbung und Medien zu einer Änderung der Verhaltensweisen in der Gesellschaft beitragen können, indem sie die Vielfalt der

Rollen von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit und im Privatbereich widerspiegeln. Festgehalten wird auch, dass die Rolle von Männern im Privatbereich seltener dargestellt wird als von Frauen.

Die EntschlieÙung enthält die Aufforderung, ein differenziertes und realistisches Bild von Frauen und Männern zu fördern und durch geeignete Maßnahmen die Wahrung der Menschenwürde zu gewährleisten und Diskriminierungen zu verhindern.

Die Kommission wird aufgefordert, bei der Durchführung der Aktionsprogramme für Chancengleichheit von Frauen und Männern diese EntschlieÙung zu berücksichtigen und Kontakte zu NGO's und Sozialpartnerorganisationen auf europäischer Ebene zu intensivieren.

2. Beschluss 95/593/EWG des Rates über ein mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996 - 2000) vom 22. Dezember 1995 (ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 37)

Der zeitliche Geltungsbereich dieses 4. Aktionsprogrammes erstreckt sich vom 1. Jänner 1996 bis 31. Dezember 2000.

Allgemeines Ziel des Programmes ist die Förderung der Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Konzeption, Durchführung und Begleitung aller Politiken und Aktionen der EU und der Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Zuständigkeiten.

Besondere Ziele sind dabei:

- die Akteure des wirtschaftlichen und sozialen Lebens zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu mobilisieren,
- die Chancengleichheit in einer sich wandelnden Wirtschaft, insbesondere in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt zu fördern,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern,
- eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zu fördern,
- günstige Voraussetzungen für die Einforderung des Rechts auf Gleichstellung zu schaffen.

Zur Verwirklichung dieser Ziele werden v.a. Aktionen unterstützt, die einen besseren Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie die rasche Verbreitung der Ergebnisse ermöglichen und die Durchführung von Studien und die Beobachtung und Durchführung von Politiken. Das Programm stellt damit eine wichtige Ergänzung der Aktionen dar, die im Rahmen anderer Gemeinschaftspolitiken einschließlich der Strukturfonds durchgeführt werden. Der zusätzliche Nutzen liegt v.a. in der Bestimmung vorbildlicher Praktiken und im Austausch von Informationen und Erfahrungen über vorbildliche Praktiken im Bereich der Chancengleichheit. Die Aktionsbereiche, die unterstützt werden, ergeben sich aus den Zielen des Programmes und aus den im Anhang genannten Bereichen. Im Anhang sind auch die Auswahlkriterien und die Modalitäten für die Vorlage der Anträge auf Gewährung einer Unterstützung genannt.

Die Kommission stellt zusammen mit den Mitgliedstaaten die Durchführung des Programmes sicher, wobei sie von einem Ausschuss unterstützt wird, der sich aus VertreterInnen der Mitgliedstaaten zusammensetzt.

3. Empfehlung 96/694/EG des Rates über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess vom 2. Dezember 1996 (ABl. Nr. L 319 vom 10.12.1996, S. 11)

Diese Empfehlung hat ebenfalls nur Soft-Law Charakter und ist als politischer Auftrag zu sehen.

Sie beruht auf der Tatsache, dass Frauen in Entscheidungsorganen des politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens nach wie vor unterrepräsentiert sind. Als Gründe werden dafür u.a. der sehr späte Zugang zur politischen und bürgerlichen Gleichberechtigung sowie die Hindernisse für Frauen, wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen, genannt. Die Empfehlung weist darauf hin, dass die ausgewogene Mitwirkung von Frauen in Entscheidungsprozessen ein Gebot der Demokratie ist und die geringe Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen einen Verlust für die Gesellschaft insgesamt darstellt. Die volle Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der gesamten Bevölkerung kann dadurch verhindert werden.

Es wird den Mitgliedstaaten empfohlen, insbesondere in den Bereichen Rechtsetzung, Bildung, Datenerhebung und –veröffentlichung Maßnahmen und Initiativen zu

setzen, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen sowohl im öffentlichen als auch privaten Sektor zu erreichen. Die Organe, Einrichtungen, dezentralen Ämter und Agenturen der Europäischen Gemeinschaft werden aufgefordert, Strategien auszuarbeiten, durch die eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess erreicht werden soll. Schlussendlich richtet sich die Empfehlung auch an die Kommission, damit diese im Rahmen des Aktionsprogrammes für Chancengleichheit (vgl. oben) Informationsaustausch über vorbildliche Praktiken anregt sowie eine Bewertung der Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen vornimmt und zu diesem Zweck die Maßnahmen zur Aufklärung, Sensibilisierung und Forschung verstärkt. Die Empfehlung legt für die Kommission auch eine jährliche Berichtspflicht an das Europäische Parlament, den Rat und den Wirtschafts- und Sozialausschuss fest.

I. MASSNAHMEN DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT AUSSERHALB DES ARBEITSRECHTES

I. Gesetzliche Maßnahmen außerhalb des Arbeitsrechtes

1. Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik

1.1. Maßnahmen im Bereich des Karenzgeldes

Ab 1.1.1996 wurde das erhöhte Karenzgeld durch einen Zuschuss von 2.500 S monatlich zum Karenzgeld ersetzt. Diesen Zuschuss erhalten alleinstehende Mütter und Familien mit geringem Einkommen. Er ist vom Kindesvater rückzuerstatten bzw. von der Familie, sobald diese ein hohes Einkommen hat.

Für Geburten ab 1.7.1996 wird das Karenzgeld bis zum 2. Lebensjahr des Kindes nur noch gewährt, wenn es auch der zweite Elternteil in Anspruch nimmt. Ansonsten gebührt es nur bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes.

Mit dem neuen Karenzgeldgesetz wurde festgelegt, dass für Geburten ab dem 1.7.1997 die Auszahlung des Karenzgeldes, der Teilzeitbeihilfe, des Zuschusses zu diesen Leistungen sowie die Gewährung der Wiedereinstellungsbeihilfe nicht mehr durch das Arbeitsmarktservice, sondern durch die Gebietskrankenkassen erfolgt. Zugleich wurde auch ermöglicht, dass Pflegeeltern Karenzgeld beziehen können.

Mit 1.1.1998 wurde im Zusammenhang mit dem Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer die Gewährung von Karenzgeld auf Grund des Ausbildungsverhältnisses sichergestellt.

Weiters wurde ab 1.1.1998 die Möglichkeit geschaffen, dass das Karenzgeld nicht so wie bisher bei Einkünften aus vorübergehender Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für den gesamten Monat wegfällt. Es werden nunmehr lediglich 50% des über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehenden Einkommens angerechnet.

Für Geburten ab 1.1.2000 wurde ein Karenzgeldkonto eingeführt und die Möglichkeit des Bezuges von 183 Tagen Karenzgeld bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes geschaffen. Auch für Adoptiv Eltern gebühren bei Adoptionen nach dem 18. Lebensmonat 6 Monate Karenzgeld bis zu dem angeführten Zeitpunkt. Der Zuschuss wird nunmehr auch gewährt, wenn der Name des Vaters fehlt, sofern sich die Mutter dazu verpflichtet, den Zuschuss selbst zurückzuzahlen.

1.2. Maßnahmen im Bereich der Sondernotstandshilfe

Mit 1.5.1995 wurde festgelegt, dass die Gemeinden ein Drittel der Ausgaben für die Sondernotstandshilfe, die an Mütter und Väter in der jeweiligen Gemeinde ausbezahlt wird, zu tragen haben. Damit wurde von den Gemeinden ein verstärktes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen eingefordert.

Mit 1.5.1996 wurde festgelegt, dass die Sondernotstandshilfe unabhängig vom Zeitpunkt des Endes des Anspruches auf Karenzgeld für 52 Wochen maximal bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gebührt. Weiters wurde eine verbindliche Bescheinigung der Gemeinde über das Vorliegen eines Kinderbetreuungsplatzes eingeführt. AntragstellerInnen wurde die Möglichkeit eines Einspruches gegen diese Bescheinigung bei der Gemeinde eingeräumt.

Seit Juli 1997 ist überdies bei Berufungseinwendungen gegen den Kinderbetreuungsplatz die Stellungnahme der Bezirksverwaltungsbehörde zur Frage der Eignung der Unterbringungsmöglichkeit für das Kind einzuholen.

2. Maßnahmen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes

2.1. Frauenspezifische Beschäftigungsverbote

Auf Grund eines Mahnschreibens der Europäischen Kommission an Österreich wurden die Beschäftigungsverbote für Frauen im untertägigen Bergbau (§ 16 Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938, DRGBI. I S 447, GBl. f. d. Land Österreich Nr. 231/1939), mit Druckluft- und Taucherarbeiten (§§ 8 und 31 Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung, BGBl. Nr. 501/1973) und wegen des generellen Nachtarbeitsverbotes für Schwangere und Stillende (§ 6 Mutterschutzgesetz) dahingehend überprüft, ob aus Arbeitnehmerschutzsicht eine sachliche Rechtfertigung besteht (nach Ansicht der Kommission stehen diese Beschäftigungsverbote in Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG) oder ob diese historisch bedingt ihre Aktualität als Schutzbestimmung verloren haben.

Folgende Ergebnisse liegen vor:

- Ein generelles Beschäftigungsverbot im untertägigen Bergbau kann arbeitsmedizinisch nicht begründet werden. Beabsichtigt ist die Aufhebung des § 16 der Arbeitszeitordnung und des Bundesgesetzes über das Verbot der Verwendung von Frauen zu Untertagarbeiten beim Bergbau (BGBl. Nr. 70/1937) bei gleichzeitiger Neuregelung durch Verordnung zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, wonach das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen im untertägigen Bergbau mit ex lege-Ausnahmen für Arbeitnehmerinnen in leitender Stellung, für Praktikantinnen, im Gesundheits- und Sozialdienst sowie für gelegentliches Befahren der unter Tag gelegenen Teile eines Bergwerks vorgesehen werden soll.
- Das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen mit Arbeiten in Druckluft gilt nur für schwere körperliche Arbeiten und ist als solches aus arbeitsmedizinischer Sicht gerechtfertigt. Nach Auffassung des Zentral-Arbeitsinspektorates besteht kein Widerspruch zur Gleichbehandlungs-Richtlinie 76/207/EWG.
- Das Zentral-Arbeitsinspektorat teilt nicht die Auffassung der Europäischen Kommission, wonach das generelle Nachtarbeitsverbot für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen gemäß § 6 Mutterschutzgesetz dem Artikel 7 der Mutterschutz-Richtlinie 92/58/EWG und der Gleichbehandlungs-Richtlinie 76/207/EWG entgegenstehe: Das generelle Nachtarbeitsverbot ist arbeitsmedizinisch begründet und

bietet einen höheren Schutz als das in der Mutterschutz-Richtlinie vorgesehene individuelle Nachtarbeitsverbot auf Grund eines ärztlichen Attests. Die Regelung steht im Einklang mit dem Grundsatz, dass Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit Mindestvorschriften regeln und die Mitgliedstaaten strengere Schutzmaßnahmen vorsehen können (Art. 137 EGV neu, Art. 118a alt) und entspricht, da es eine Vorschrift zum Schutz der Frau ist, auch der Gleichbehandlungsrichtlinie.

Die Überprüfung der sonstigen Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für Frauen laut Verordnung BGBl. Nr. 696/1976 ergibt zum derzeitigen Stand, dass eine Aufhebung teilweise gerechtfertigt werden kann und damit der Zugang von Frauen zu bestimmten beruflichen Tätigkeiten im Fall einer Neuregelung erleichtert wird.

2.2. Bedachtnahme auf Frauenanteil bei Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

Bei der Auswahl von Sicherheitsvertrauenspersonen zur Bestellung gemäß § 10 ASchG ist nach Möglichkeit u.a. auf eine dem Beschäftigtenstand entsprechende Vertretung von Frauen und Männern zu achten (§ 4 Abs. 1 der Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen – SVP-VO, BGBl. Nr. 172/1996). Eine ursprünglich zwingend vorgesehene Bestimmung wurde auf Grund von Einwänden bei den Sozialpartnerverhandlungen nicht umgesetzt. Dennoch wäre bei Berücksichtigung in der betrieblichen Praxis eine erhöhte Koordination und Information über Sicherheits- und Gesundheitsschutz zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen zu erwarten, wenn vermehrt auch weibliche Ansprechpartnerinnen als Sicherheitsvertrauenspersonen in der Arbeitsstätte zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung stehen und deren Interessen im Arbeitnehmerschutz gegenüber den ArbeitgeberInnen und zuständigen Behörden entsprechend vertreten. Die 1999 veröffentlichte empirische Untersuchung „Die betriebliche Situation von Sicherheitsvertrauenspersonen“ von ÖGB/Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Dr. Michael Lenert) ergab zum Stand Juni 1998 einen Frauenanteil von nur 28,6% bei Sicherheitsvertrauenspersonen.

2.3. Beschäftigungsausmaß von fachlichen LeiterInnen sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Zentren

Derzeit müssen Personen, die sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Zentren fachlich leiten, im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit, mindestens aber 38 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§§ 75 und 80 ASchG; § 1 Abs. 1 der Verordnung über sicherheitstechnische Zentren – STZ-VO, BGBl. II Nr. 450/1998, und der Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren – AMZ-VO, BGBl. Nr. 441/1996 i.d.F. BGBl. II Nr. 441/1998). Diese Regelung sollte verhindern, dass die Zentrumsleitung nur nebenberuflich und stundenweise wahrgenommen wird und dadurch die hohe Qualität der Präventivdienstbetreuung durch Zentren beeinträchtigt wird. Weil dieses Erfordernis der Vollzeitarbeit in der Praxis Arbeitsmedizinerinnen und weiblichen Sicherheitsfachkräften den Zugang zur Beschäftigung als Zentrumsleiterin de facto erschwert, ist eine flexiblere Regelung beabsichtigt.

2.4. Sonstige ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen

Sonstige ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen, wie z.B. Arbeitsstättenregelungen über eine „Trennung nach Geschlechtern“ bei Toiletten, Waschräumen oder Umkleieräumen (§ 27 ASchG; Arbeitsstättenverordnung – AStV, BGBl. II Nr. 368/1998) oder geschlechtsneutrale Regelungen, die auf Konstitution und Körperkräfte abstellen (§ 6 ASchG), sind als Schutzbestimmungen sowohl für Männer als auch Frauen sachlich gerechtfertigt bzw. aus Gründen des Sittlichkeitsschutzes erforderlich (§ 3 ASchG). In der Arbeitsschutzlegistik wurde aber versucht, soweit möglich eine praxisnahe Lösung zu finden, z.B. ist bei bis zu fünf Beschäftigten des anderen Geschlechts lediglich eine ungestörte getrennte Benützung der Sanitäreinrichtungen sicherzustellen, wodurch das häufig gegen eine Beschäftigung von Frauen vorgebrachte Argument, es müssten unter hohem finanziellen Aufwand neue Toilettenanlagen installiert werden, ins Leere geht (dies unabhängig von einem allfälligen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz).

II. Sonstige Maßnahmen

1. Grundsatzfragen hinsichtlich Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

1.1. Förderungen für Frauenprojekte und –initiativen

Es wurden sozial-innovative Aktivitäten zur Gleichstellung und Verbesserung der beruflichen und sozialen Stellung von Frauen gefördert. Der Schwerpunkt dieser Förderungen lag im Bereich Beratungs-, Informations- und Qualifizierungsangebote für Mädchen und Frauen sowie betriebliche Frauenförderung. Beispielsweise sind von den 1999 geförderten Projekten das Programm zur betrieblichen Frauenförderung des BAB Graz, Total E-Quality-Management Salzburg, das Frauengetriebe Bregenz, FIT – Programm zur Förderung von Mädchen in Handwerk und Technik, das Sprungbrett Wien und das NOWA-Internetcafe Steiermark hervorzuheben.

Diese Projekte leisten einen wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung, zur Vermittlung von fachlichen Kenntnissen sowie Schlüsselqualifikationen und damit zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Stellung von Frauen und Mädchen. Zahl der geförderten Initiativen/Projekte: 1996 → 100, 1997 → 70, 1998 → 66, 1999 → 73

Das Förderbudget betrug jährlich rund 4,8 Mill. S in Abhängigkeit von der jeweiligen Ausgabenrückstellung.

2. Veranstaltungen

- a) Im Zuge der Wiedereinsteigerinnen-Initiative wurde eine Wanderausstellung, die in allen Bundesländern gezeigt wurde, organisiert (1996/1997). Eine Dokumentation wurde publiziert.
- b) 1997, Wien: Goldmarie – Fachtagung zu Lohn, Qualifikation und Geschlecht
- c) 1998, Graz: Enquete „Förderung der Chancengleichheit in steirischen Betrieben“
- d) Zu Managing E-Quality (Seminare zur Sensibilisierung von Führungskräften in Bezug auf Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer) gab es im Berichtszeitraum zwei Tagungen (1998, Wien: Workshop zu Managing E-Quality, 1999, Wien: Väterförderung).
- e) 1999, Wien: Strategies for Equality and Partnership in Business (Step 99)
- f) 1999, Wien: Betriebliche Frauenförderung in Schweden und in Österreich

1.3. Frauenliteraturdokumentation

An der Vernetzung von Dokumentationen betreffend Frauenliteratur wurde mitgearbeitet. Insbesondere sind hier die frauenspezifische Dokumentation der Nationalbibliothek (Ariadne) und der Arbeiterkammer sowie der Verein zur Förderung und Vernetzung frauenspezifischer Informations- und Dokumentationseinrichtungen in Österreich (FRIDA) anzuführen.

1.4. Informations-, Bildungs- und Forschungsarbeiten

Seit 1995 wurden/werden folgende Studien durchgeführt

„Teilzeitarbeit, Auswirkungen einer flexiblen Arbeitsorganisation“ (1995)

„Akkordarbeit in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Situation der Arbeitnehmerinnen“ (1996): Publikation liegt vor.

„Im Dornröschenschlaf: Betriebliche Frauenförderung in Österreich“ (1997): Dieses Projekt zur Aufhebung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf Betriebsebene wurde vom ehemaligen BMAGS mitfinanziert. (Publikation Wien, 1997)

„Tendenzen im Dienstleistungssektor – Tendenzen der Frauenbeschäftigung“ (1998):

In dieser Studie werden die längerfristigen Entwicklungstendenzen im Dienstleistungssektor in Österreich (sowie in anderen EU-Ländern) unter besonderer Berücksichtigung seiner Bedeutung für die quantitative Beschäftigungsentwicklung und die Veränderungen der Beschäftigungsqualität von Frauen untersucht.

„Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union“ (1998). Die Studie behandelt die Definition einer europäischen Beschäftigungspolitik zur Förderung der Chancengleichheit, die Lage der Frauen auf den Arbeitsmärkten, Chancengleichheit in der europäischen Beschäftigungspolitik, Beispiele für nachahmenswerte Praktiken und politische Maßnahmen. Publikation Wien (BMAGS), 1998

„Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit“ (1998): Im Mittelpunkt dieser Analyse stehen sozialpolitische und regionale Hemmnisse, die eine stärkere Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt verhindern, sowie die Frage, wie sich diese in unterschiedlichen Lebenssituationen auf Frauen auswirken.

„Gründe der Nichterwerbstätigkeit“ (1999): Zusatzauswertung und Analyse von Mikrozensusergebnissen zum vorher angeführten Forschungsprojekt

„Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung“ (1999): Im Rahmen dieses Projektes wurden vor allem die Einkommensunterschiede (1997) und ihre Entwicklung im Zeitablauf (1977 bis 1997) dargestellt sowie eine Analyse der einzelnen Ursachen der Einkommensungleichheit vorgenommen. Publikation Wien (BMWA), 2000

„Managing E-Quality“ Phase I, II und III: Ziel dieses von der EU erstmals 1998 kofinanzierten Projekts ist die Sensibilisierung von Führungskräften in Bezug auf Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für Männer, sowie die innerbetriebliche Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen.

Vorstudie über diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung (1998): Beinhaltet eine umfangreiche Literatursammlung zu diesem Thema.

Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation: Aktionsforschungsprojekt, Fertigstellung voraussichtlich 2001

Publikationen der Schriftenreihe „Gleichbehandlung ist das Ziel“

Frauen – Männer – Rollenbilder/Oder: ist der VEREIN männlich? (Nr. 24/1997)

Dokumentation des Veranstaltungszyklus „Frauen in Niederösterreich“ (Nr. 25/1997)

Geschlecht und Arbeitswelten – Beiträge der 4. Frauen-Ringvorlesung an der Universität Salzburg (Nr. 26/1998)

Goldmarie – Eine Fachtagung zu Lohn, Qualifikation und Geschlecht (Nr. 27/1998)

Publikationen der Schriftenreihe „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“

Teilzeitarbeit – Auswirkungen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation (Nr. 53/1995)

Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben – und danach? (Nr. 54/1995)

„Leistung lohnt sich nicht.“ Zur Dekonstruktion des Mythos Leistungslohn (Nr. 60/1997)

Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit (Nr. 62/1999)

Außerhalb der Schriftenreihe

Frauen. Berufswege. Wiedereinstieg. Barrieren und Chancen. (1997)

Mädchen können mehr (1998)

Managing E-Quality: Führungskräfte-schulung für ein gleichstellungsorientiertes Management (1998)

Laufbahnplanung für Frauen (1998)

Tendenzen im Dienstleistungssektor – Tendenzen der Frauenbeschäftigung (1999) sowie Folder

Chancengleichheit von Frauen und Männern: Die Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Zieles im Europäischen Sozialfonds Österreich (1999)

Europa und alles wird gut? Chancen und Grenzen der Gleichstellungspolitik des Europäischen Sozialfonds in Österreich (1999)

Statistische Analysen, die seit 1995 durchgeführt und veröffentlicht wurden:

- Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1990 – 1995
Statistische Analyse aus den Daten des Mikrozensus, die Entwicklungstrends der Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen in Österreich aufzeigt
- Sonderformen der Arbeitszeit
Demographische und erwerbsstatistische Analyse aus dem Mikrozensus Sonderprogramm „Arbeitszeitformen“
- Arbeitsbedingungen in Österreich
Analyse statistischer Daten über Arbeitsbedingungen und den Zusammenhang mit dem gesundheitlichen Befinden

Studien zur „neuen“ Arbeitsform Telearbeit, von der viele Frauen betroffen sind:

- Stichwort Telearbeit: Neue Arbeitsformen bestimmen die Zukunft
Tagungsband eines Informations- und Diskussionsforums (4. November 1997)
- Telearbeit – Alltag oder Rarität?
Demographische und erwerbsstatistische Analyse einer neuen Arbeitsform in Österreich

- Telearbeit: Situation und Erwartung österreichischer Unternehmen
Befragung von österreichischen Unternehmen und Beispiele aus ausgewählten Ländern
- Nutzung der Möglichkeit von Telearbeit
Analyse des Entwicklungsstandes von Telearbeit sowie von maßgeblichen Entscheidungsfaktoren durch Datenerhebung unter ArbeitnehmerInnen in Österreich
- Status-Bericht Telearbeit in Österreich
Zum Stand der Telearbeit in Österreich vor dem Hintergrund der Entwicklungen in der EU

1.5. Maßnahmen im Rahmen des Nationalen Aktionsplans (NAP) für Beschäftigung

Im Vertrag von Amsterdam (1997) wurde die Beschäftigung als eine Angelegenheit von gemeinsamem Interesse festgelegt und als ausdrückliches Ziel der EU geführt. Zur Konkretisierung und Koordinierung der Beschäftigungspolitik auf EU-Ebene wurde festgelegt, dass der Europäische Rat jährlich beschäftigungspolitische Leitlinien beschließt, die die Mitgliedstaaten in nationale Maßnahmen (Nationale Aktionspläne für Beschäftigung) umsetzen. Der EU-Kommission ist in der Folge von jedem Mitgliedstaat ein jährlicher Bericht über die Umsetzung dieser Maßnahmen vorzulegen. 1998 wurde das erste Mal auf Grundlage der Leitlinien ein NAP für Österreich erstellt. „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ stellt eine der vier Säulen des NAP dar. (Die anderen sind „Verbesserung der Vermittelbarkeit“, „Entwicklung des Unternehmergeistes“, „Förderung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen“.) 1999 umfasst die Säule „Chancengleichheit“ die Leitlinien „Einbeziehung der Chancengleichheit in alle Bereiche (LL 19)“, „Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt (LL 20)“, „Versorgungseinrichtungen, Elternkarenz und familienfreundliche Arbeitszeiten (LL 21)“ sowie „Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben (LL 22)“. Hervorzuheben ist der horizontale Themenbereich des Gender-Mainstreaming, also der (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Konzepte, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteu-

rinnen einzubeziehen. Hier wird im Folgenden nur auf die Leitlinie 20 – ihre Umsetzung für 1998 als auch auf Maßnahmen für 1999 – eingegangen. Ausführungen zu den anderen Leitlinien finden sich im Umsetzungsbericht 1999. Die LL 20 wurde im Rahmen des NAP 1998 vor allem durch spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, die Unterstützung von Unternehmensgründungen für Frauen und die betriebliche Frauenförderung umgesetzt.

Im NAP 1999 wurden verstärkt Maßnahmen gesetzt bzw. bestehende intensiviert, um der stärkeren Gewichtung dieser LL als auch der Segregation und den Einkommensunterschieden am österreichischen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Die geplanten Maßnahmen umfassen einen besonderen Schwerpunkt des Arbeitsmarktservice bzgl. der Qualifizierung von Frauen (z.B. mindestens 50%ige Beteiligung von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen) sowie verschiedenste Frauenqualifizierungsinitiativen, Anreize zur Erstellung betrieblicher Frauenförderpläne, eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, die Entwicklung von Modellen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, Maßnahmen zur besseren Verteilung der vorhandenen Arbeit bzw. zur Reduktion von Überstunden und sensibilisierende Maßnahmen für Führungskräfte. Durch Umsetzung dieser Maßnahmen sollen die Zielvorgaben realisiert werden. Insgesamt sind die Umsetzungsfortschritte des NAP für Beschäftigung positiv zu bewerten. Die meisten Vorhaben wurden umgesetzt, einige konnten allerdings nicht realisiert werden. Die Arbeitslosigkeit von Frauen ist 1999 auf 6,9% (von 7,5% 1998) zurückgegangen, die Anzahl unselbständig beschäftigter Frauen ist – bedingt durch die Zunahme der Teilzeitarbeit – 1998 auf 1999 um 1,6% gestiegen.

2. Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen

2.1. Planungs- und Zielsteuerungssystem im Arbeitsmarktservice (AMS)

Das Planungssystem des AMS wurde mit der Ausgliederung des AMS aus der Bundesverwaltung auf der Grundlage des AMMSG neu geregelt. Im längerfristigen Plan, der jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt wird, werden die arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzungen und die Entwicklung der Leistungen des AMS festgelegt. Auf Basis der Vorgaben des Bundesministers/der Bundesministerin, des längerfristigen Plans und unter Berücksichtigung von Vereinbarungen mit der EU über die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF), werden jährlich arbeitsmarktpolitische Ziele vorgegeben, die der Steuerung der Aktivitäten auf allen organi-

satorischen Ebenen dienen. Der längerfristige Plan und die arbeitsmarktpolitischen Ziele werden vom Verwaltungsrat beschlossen.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist als übergreifende Zieldimension festgelegt, d.h. bei der Umsetzung der einzelnen Ziele zu berücksichtigen. Zusätzlich beinhaltet der Zielkatalog jeweils ein weiteres spezifisches „Frauen“-Ziel.

Die bundesweit geltenden Ziele für Frauen fokussieren jeweils, ausgehend von spezifischen Problemlagen, auf die Verbesserung der Chancen von Frauen und Mädchen auf dem Arbeitsmarkt. Sie lauteten für 1996 bis 2000:

Arbeitsaufnahme von jüngeren Frauen mit Betreuungspflichten erhöhen (1996)

Anteil der Lehrstellen für Mädchen außerhalb der fünf traditionellen Frauenberufsgruppen erhöhen (1996)

Integration in Arbeit und Realisierung eines Sonderprogramms für Wiedereinsteigerinnen (1997)

Integration von Frauen mit Betreuungspflichten in den Arbeitsmarkt (1998)

Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierung (1999 und 2000).

Neben den bundesweiten frauenspezifischen Zielen finden sich auch unter den Landes- bzw. Regionalzielen, die für die jeweilige Organisationsebene Geltung haben, solche, die auf die Förderung der Chancengleichheit abstellen.

Darüber hinaus ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Leitbild des AMS verankert. Darauf aufbauend hat der Arbeitskreis der Frauenreferentinnen des AMS konkretisiert, was die Umsetzung dieses Ziels für die Frauenarbeit im AMS bedeutet.

2.2. Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen

In den Jahren 1996 und 1997 wurde ein Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen durchgeführt, das Frauen dieser Zielgruppe bei der Rückkehr in den Beruf unterstützen sollte.

Die Maßnahmen im Rahmen des Sonderprogramms für 1996 wurden evaluiert. Die Ergebnisse sind in der Reihe AMS report und als AMS info veröffentlicht worden.

2.3. Beratung und Vermittlung von Personen mit Betreuungspflichten

Die Schwerpunktsetzung auf die Zielgruppe der arbeitslosen Wiedereinsteigerinnen bzw. Personen mit Betreuungspflichten wurde auch qualitativ durch eine Richtlinie abgesichert, inwieweit Betreuungspflichten bei der Vermittlung von Arbeitsstellen berücksichtigt werden. Arbeit suchenden Personen mit betreuungspflichtigen Kindern wird demnach eine explizite Anpassungsphase eingeräumt, um ihre Wünsche hinsichtlich Arbeitszeit und Kinderbetreuung in Übereinstimmung bringen zu können. 1999 wurde ein Beratungsleitfaden für Wiedereinsteigerinnen entwickelt, der einheitliche Mindeststandards für die Beratung unterstützt. Ab 2000 wurde mit der Umsetzung regelmäßiger Gruppeninformations- und Gruppenberatungsveranstaltungen speziell für die Gruppe von Wiedereinsteigerinnen in jeder regionalen Geschäftsstelle begonnen. Dieses Angebot richtet sich auch an Frauen, die noch in Elternkarenz sind und ist unabhängig von einem Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung.

2.4. Frauen in der Arbeitsmarktförderung

Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Förderfälle erhöhte sich im Berichtszeitraum von knapp 48% auf 54%. Unter den Personen, die 1999 an Schulungen teilgenommen haben, die durch das AMS beauftragt wurden bzw. deren Teilnahme vom AMS gefördert wurde, waren 52% Frauen.

2.5. Ausblick

Als Weiterentwicklung des übergreifenden Ziels der Chancengleichheit und im Sinne der Vorgaben der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU bzw. NAP und ESF, soll in Zukunft auch im AMS Österreich die Strategie des Gender Mainstreaming verstärkt angewendet werden.

Im Rahmen der ESF-Ziel 3 Umsetzung werden im Schwerpunkt 5 „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ Mittel konzentriert für die Qualifizierung von Frauen in neuen bzw. nichttraditionellen Berufen eingesetzt.

3. Kontroll- und Beratungspraxis der Arbeitsinspektion

3.1. Arbeitsinspektorinnen für Frauenarbeit und Mutterschutz

Gemäß § 17 Abs. 4 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 (ArbIG), BGBl.

Nr. 27/1992, sind zur besonderen Überwachung der Schutzvorschriften für Frauen in jedem Arbeitsinspektorat mindestens eine Arbeitsinspektorin für Mutterschutz und Frauenarbeit zu bestellen. Im weiten Sinn kann dies ebenfalls als frauenspezifische Maßnahme betrachtet werden.

3.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Über frauenspezifische Schutzbestimmungen hinausgehend werden vor allem die Arbeitsinspektorinnen für Mutterschutz und Frauenarbeit in der Praxis fallweise auch mit Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert, weil von sexuellen Übergriffen betroffene Arbeitnehmerinnen die Vorfälle meist nicht mit Männern besprechen wollen. Da sexuelle Belästigung in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis nicht im öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz, sondern im Gleichbehandlungsgesetz geregelt wurde, können die ArbeitsinspektorInnen lediglich auf das Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam machen und über entsprechende Beratungsmöglichkeiten wie z.B. die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder Frauenberatungsstellen informieren, oder versuchen, innerbetriebliche Ansprechpersonen in Absprache mit den von Übergriffen betroffenen Personen zu kontaktieren und allenfalls bei Lösungsversuchen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu vermitteln. Im Arbeitnehmerschutz besteht lediglich die (für diesen Bereich abstrakte) Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, nicht nur für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen, sondern auch für den Schutz der Sittlichkeit zu sorgen (§ 3 ASchG). Anlassfälle auch im Bereich des Zentral-Arbeitsinspektorates waren eine schriftliche Anfrage betreffend pornografische Fotos als Bildschirmschoner sowie fallweise telefonische Anfragen zur Vorgangsweise bei sexueller Belästigung. In diesem Zusammenhang können je nach Sachverhalt folgende Bestimmungen relevant sein:

- § 20 Abs. 5 ArbIG: Arbeitsinspektorate sind berechtigt, die zuständigen Behörden zu verständigen, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit zu dem begründeten Verdacht gelangen, dass u.a. eine Übertretung arbeitsrechtlicher Vorschriften (wie z.B. des Berufsausbildungsgesetzes) vorliegt.

- § 84 StPO: Es besteht Anzeigepflicht der Behörden oder öffentlicher Dienststellen an Staatsanwaltschaft oder Sicherheitsbehörden, wenn der Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden strafbaren Handlung bekannt wird, die deren gesetzmäßigen Wirkungsbereich betrifft.

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

A. VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

I.

**Tätigkeitsbericht
der
Gleichbehandlungskommission**

1. Juli 1995 - 30. Juni 2000

Die Gleichbehandlungskommission hat im Berichtszeitraum insgesamt **96 Fälle** behandelt. Es fanden **52 Sitzungen** statt.

Es wurden **93 Einzelfälle** behandelt und **3 Gutachten** gemäß § 5 Abs. 1 GleichbG erstellt, das Gutachten zum Thema „sexuelle Belästigung“ ist in Diskussion. In 23 Fällen wurden die Anträge in unterschiedlichen Verfahrensabschnitten zurückgezogen.

Diskriminierungstatbestand	eingelangte Anträge	festgestellte/nicht ausgeschlossene Diskriminierungstatbestände
sexuelle Belästigung	55	30
Begründung des Arbeitsverhältnisses	8	6
Entgelt	17	7
freiwillige Sozialleistungen	0	0
Aus- und Weiterbildung	6	3
beruflicher Aufstieg	15	12
sonstige Arbeitsbedingungen	19	4
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	29	7
Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung	2	2

Die Gleichbehandlungskommission setzt sich zusammen aus der mit dem Vorsitz betrauten Richterin Mag^a. Petra SMUTNY und zehn weiteren Mitgliedern, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Wirtschaftskammer Österreich und der Vereinigung der österreichischen Industrie sowie vom Bundeskanzleramt und vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales entsendet werden. Zusätzlich nehmen die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Vertreterinnen an den Sitzungen der Kommission teil.

Die Vorsitzende und die Mitglieder der Kommission üben ihre Tätigkeit **ehrenamtlich** aus und unterliegen Verschwiegenheitspflichten, d.h., sie sind insbesondere verpflichtet, über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die im Verfahren zur Sprache kommen, Verschwiegenheit zu bewahren.

Inhaltlich wurden im Berichtszeitraum vermehrt Anträge wegen sexueller Belästigung an die GBK gestellt, in jüngster Zeit waren auch Anträge wegen Aufstiegsdiskriminierung vermehrt zu verzeichnen (Stichwort: „Gläserne Decke“).

Die GBK war im Berichtszeitraum bis 31. März 2000 beim Bundeskanzleramt eingerichtet, mit Inkrafttreten der letzten Novelle zum Bundesministeriengesetz **am 1. April 2000** wurde die GBK **im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen** eingerichtet.

Im Folgenden wurde eine Übersicht über die von der GBK im Berichtszeitraum behandelten Fälle erstellt. Da jährlich ein Bericht über die Tätigkeit der GBK im Rahmen des jährlichen zu legenden Berichtes über die Vollziehung des GleichbG erstellt wird, wird auch auf diese Berichte verwiesen.

Übersicht über die behandelten Fälle

1. Juli 1995 bis 30. Juni 2000

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
45	Zahnarzt	sexuelle Belästigung	Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung)
46			amtswegiges Verfahren zur Erstellung eines Gutachtens zum Thema „sexuelle Belästigung“ - noch in Diskussion
48	Versicherungsunternehmen	sexuelle Belästigung	Ruhen
49	Chemieunternehmen	Entgelt, betriebliche Einstufungsregeln	Beschluß gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen § 2 Abs. 1 Z. 2 GleichbG
50	Transportunternehmen	Entgelt, Aus- u. Weiterbildung, Aufstieg, Beendigung	Antragsrückziehung infolge eines Vergleiches
51			Gutachten zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
53	Holzverarbeitungs-maschinenvertriebs-unternehmen	Entgelt	Vorschlag (Diskriminierung durch Festsetzung des Entgelts bei Sonderzahlungen)

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
55	Bank	Entgelt, Aufstieg, Arbeitsbedingungen, Beendigung	Vorschlag (Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
56	Lebensmittelkette	Begründung des Arbeitsverhältnisses	Vorschlag (Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses)
57	EDV-Unternehmen	Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung	Vorschlag (Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sexuelle Belästigung)
58	Gastronomiebetrieb	sonstige Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigung	Beschluss (sexuelle Belästigung durch den unmittelbaren Vorgesetzten wurde festgestellt, die Arbeitgeberverantwortlichkeit wurde verneint)
59	Hilfsorganisation im Non-Profit-Bereich	Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte	Vorschlag (Diskriminierung durch Unterlassung angemessener Abhilfe durch den Arbeitgeber bei festgestellter sexueller Belästigung)
60	Baufirma	Beendigung, sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung
61	Bank	Begründung des Arbeitsverhältnisses, geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	Beschluss, der Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung feststellt

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
62	Krankenhausträger	sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung	Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, Unterlassung angemessener Abhilfe durch den Arbeitgeber)
63	Kunststoffverarbeitungs-betrieb	sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber	Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung)
64	Flugunternehmen	Begründung des Arbeitsverhältnisses	Vorschlag (Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses)
65			Gutachten Teilzeitbeschäftigung
66	Einrichtung einer gesetzlich anerkannten Religionsgemeinschaft	sonstige Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung
67	Krankenhausträger	sexuelle Belästigung	Prüfungsergebnis (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann nicht ausgeschlossen werden)
68	Gastronomiebetrieb	sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung	Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung)
69	Interessenvertretung	beruflicher Aufstieg	Vorschlag (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
70	Perückenerzeugung	sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber	Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung)
71	Sozialversicherungsträger	beruflicher Aufstieg	Vorschlag (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)
72	Baufirma	Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte	Prüfungsergebnis (keine Arbeitgeberverantwortlichkeit, jedoch Feststellung einer sexuellen Belästigung als Vorfrage)
73	Unternehmen im Elektromaschinenbereich	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Antragsrückziehung
74	EDV-Unternehmen	Begründung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses kann nicht ausgeschlossen werden)
75	Ambulatorium	sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber	Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung)
76	Automobilwerk	Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch Kollegen nicht ausgeschlossen)
77	Gastronomieunternehmen	Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte	Vorschlag (Feststellung der Arbeitgeberverantwortlichkeit wegen Fehlen von angemessener Abhilfe)
78	Versicherungsunternehmen	sonstige Arbeitsbedingungen	Antragsrückziehung

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
79	Theater	beruflicher Aufstieg	Abtretung an die Bundes-Gleichbehandlungskommission wegen Unzuständigkeit
80	Erzeugung von Musikinstrumenten	Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung	Antragsrückziehung
81	Gastronomieunternehmen	sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber	Antragsrückziehung infolge einer Schadenersatzleistung
82	Kreditvermittlungsunternehmen	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung <u>vor</u> Behandlung durch die GBK
83	Industrieunternehmen	Entgelt	Vorschlag wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts
84	Hilfsorganisation im Non-profit-Bereich	Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte	Prüfungsergebnis (Keine Arbeitgeberverantwortlichkeit infolge angemessener Abhilfe durch den Arbeitgeber. Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung konnte glaubhaft gemacht werden)
85	Industrieunternehmen	Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte , Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Vorgesetzten, nachteilige Auswirkungen auf Zugang zu Ausbildung und Beförderung können nicht ausgeschlossen werden)
86	Sozialversicherungsträger	beruflicher Aufstieg	Vorschlag (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
87	Industrieunternehmen	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung
88	Friseurmeister	sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber	Vorschlag (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)
89	Bewachungsgewerbe	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch Arbeitskollegen kann nicht ausgeschlossen werden)
90	Flugunternehmen	Aus- und Weiterbildung, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Mitteilung der GBK an den Arbeitgeber wegen Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
91	Personalberatungsunternehmen	Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung	Prüfungsergebnis (Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses durch das Personalberatungsunternehmen)
92			Gutachten Banken
93	Einrichtung für Deutschkurse	Begründung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses kann nicht ausgeschlossen werden)
94	Handelsunternehmen	beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen	Prüfungsergebnis (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
95	Reisebüro	sexuelle Belästigung	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)
96	Reisebüro	sexuelle Belästigung	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)
97	Reisebüro	sexuelle Belästigung	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)
98	Reisebüro	sexuelle Belästigung	Antrag wurde <u>vor</u> Behandlung durch die GBK zurückgezogen
99	Gastronomiebetrieb	sexuelle Belästigung	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch einen Arbeitskollegen)
100	Reisebürounternehmen	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten wurde durch einen Vorgesetzten gesetzt, die Zurückweisung hatte nachteilige Folgen für Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers)
101	Möbelhaus	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch einen Arbeitskollegen)

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
102	Speditionsunternehmen	Entgelt, beruflicher Aufstieg	Vorschlag (Vorschlag, die Beschwerdeführerin entsprechend dem Grundsatz der Lohngleichheit ihren männlichen Kollegen gleichzustellen. Empfehlung, weibliche Arbeitnehmerinnen uneingeschränkt auf Dienstreisen zu entsenden und sie am Prämiensystem des Unternehmens zu beteiligen. Empfehlung, Frauen entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu befördern und als erste Maßnahme zur Verwirklichung dieses Zieles Leitungsfunktionen im Betrieb auszu-schreiben)
103	Forschungsinstitut	Begründung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (Diskriminierung im Rahmen eines Auftrages des Arbeitgebers kann nicht ausgeschlossen werden)
104	Industrieunternehmen	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Antragsrückziehung
105	Gastronomiebetrieb	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung
106	Wertpapiervermittlungsunternehmen	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
107	Speditionsunternehmen	Entgelt, beruflicher Aufstieg	Vorschlag, (Vorschlag, die Beschwerdeführerin entsprechend dem Grundsatz der Lohngleichheit ihren männlichen Kollegen gleichzustellen. Empfehlung, weibliche Arbeitnehmerinnen uneingeschränkt auf Dienstreisen zu entsenden und sie am Prämiensystem des Unternehmens zu beteiligen. Empfehlung, Frauen entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu befördern und als erste Maßnahme zur Verwirklichung dieses Zieles Leitungsfunktionen im Betrieb auszu-schreiben
108	Bergtourismus-unternehmen	Begründung des Arbeitsverhältnisses	GBK war mangels Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses unzuständig
109	Baumarkt	Festsetzung des Entgelts, Aus- und Weiterbildung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Antragsrückziehung aufgrund einer Einigung
110	Bank	sexuelle Belästigung	Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, Arbeitgeberverantwortlichkeit konnte nicht festgestellt werden, da die Information des Arbeitgebers erst nach der einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses erfolgt ist.)

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
111	Gastronomiebetrieb	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Antragsrückziehung
112	Bank	sexuelle Belästigung durch Dritten, Beendigung des Dienstverhältnisses	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können nicht ausgeschlossen werden; Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen)
113	Werbeagentur	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber und berechtigter vorzeitiger Austritt der Antragstellerin)
114	Textilerzeugungsunternehmen	sexuelle Belästigung, Beendigung des Dienstverhältnisses	Prüfungsergebnis (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und berechnigte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragstellerin)
115	Gastronomiebetrieb	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung auf Grund eines Vergleiches
116	Industrieunternehmen	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Antragsrückziehung

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
117	Sozialversicherungsträger	beruflicher Aufstieg, Beförderung	Vorschlag (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderung; Folgediskriminierung kann nicht ausgeschlossen werden, Empfehlung an den Arbeitgeber, das Programm zur Förderung der Chancengleichheit umzusetzen und die Antragstellerin wie Männer in vergleichbaren Positionen zu stellen; Bericht gem. § 6a GleichbG wurde aufgetragen)
118	Nahrungsmittelverarbeitungsunternehmen	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung kann nicht ausgeschlossen werden, auf Arbeitgeberverantwortlichkeit war nicht einzugehen)
119	Malermeister	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung
120	Erwachsenenbildungsvereinigung	Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund offenbar nicht ungerechtfertigter Geltendmachung des Anspruchs, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts nicht unmittelbar oder mittelbar diskriminiert zu werden.	Prüfungsergebnis (Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
121	Reitschule	sexuelle Belästigung durch Dritten und unterlassene Arbeitgeberhilfe	offen

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
122	Erwachsenenbildungsvereinigung	Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund offenbar nicht ungerechtfertigter Geltendmachung des Anspruchs, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts nicht unmittelbar oder mittelbar diskriminiert zu werden.	Prüfungsergebnis (Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
123	Unternehmen in der Musikindustrie	sexuelle Belästigung	Prüfungsergebnis (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung durch den unmittelbaren Vorgesetzten)
124	Parlamentsklub	Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts	offen
125	Sparkasse	Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, beruflicher Aufstieg	Antragsrückziehung auf Grund eines Vergleiches
126	Universitätsinstitut	sexuelle Belästigung	Prüfungsergebnis (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung)
127	Bank	Entgeltfestsetzung, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	offen
128	Bekleidungs- zeugungsbetrieb	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung nach einer Einigung
129	Beförderungs- unternehmen	Festsetzung des Entgelts	offen

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
130	Verein	Festsetzung des Entgelts	Antragsrückziehung nach einer Einigung
131	Zahnarzt	sexuelle Belästigung	offen
132	Gebäudesanierungs- betrieb	Festsetzung des Entgelts, Aus- und Weiterbildung, sonstige Arbeitsbedingungen	Antragsrückziehung
133	Industrieunternehmen	Entgelt	offen
134	Unternehmen aus der EDV-Branche	sexuelle Belästigung	Antragsrückziehung aufgrund eines Vergleiches
135	Gastronomiebetrieb	sexuelle Belästigung	offen
136	Krankenhaus	sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	offen
137	Bank	Entgeltfestsetzung, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	offen
138	Blumenvertrieb	sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung und mangelnde Abhilfe des Arbeitgebers	offen

GBK-Zahl	Arbeitgeber	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
139	Blumenvertrieb	sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	offen
140	Warenhandels- unternehmen	Begründung des Arbeitsverhältnisses	offen
141	Hilfsorganisation	beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	offen
142	Arzt	sexuelle Belästigung	offen
143	Musikproduzent	sexuelle Belästigung	offen
144	Industrieunternehmen	sexuelle Belästigung	offen

Beitrag der Anwaltschaft für
Gleichbehandlungsfragen
zum Bericht über Zustand und Entwicklung
der Gleichbehandlung in Österreich

Juli 1995 - Juni 2000

Einleitung

In den vergangenen fünf Jahren konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ihren Bekanntheitsgrad und ihre Akzeptanz als eigenständige, nur der Gleichbehandlung verpflichtete Institution, vor allem aber den Bekanntheitsgrad der Inhalte des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz 1979 zuletzt geändert durch BGBl I Nr. 44/1998) weiter ausbauen.

Durch die breitere Bekanntheit der Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes, aber auch durch externe Faktoren, wie das Inkrafttreten des Bundesgleichbehandlungsgesetzes 1993 und in der Folge der Gleichbehandlungsgesetze für die Länder und Gemeinden, wurde eine breite Diskussion zum Thema Gleichbehandlung und eine Sensibilisierung hinsichtlich der Gesetzwidrigkeit von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben erreicht, die bis dahin aufgrund langer Gewöhnung von vielen Menschen akzeptiert wurden.

Auch der Beitritt zur Europäischen Union, das geltende Recht der Europäischen Gemeinschaften und vor allem die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes haben sich auf die Gleichbehandlungsdiskussion in Österreich positiv ausgewirkt.

Auf dieser Basis konnte sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft als wirkungsvolle Beratungs- und Unterstützungseinrichtung für von beruflicher Diskriminierung betroffene Personen etablieren.

Mit einer zweiten Stellvertreterin der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Wien wurde der Ausbau der Anwaltschaft eingeleitet.

Ein adäquates Beratungs- und Unterstützungsangebot für Frauen (Männer) in den anderen Bundesländern kann durch die Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sichergestellt werden.

Die Möglichkeit der Regionalisierung der Anwaltschaft wurde durch die vierte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl I 44/1998) geschaffen.

Der sachliche Wirkungsbereich ist durch § 3a Abs 3a Gleichbehandlungsgesetz festgelegt, das erste Regionalbüro wurde durch eine Verordnung des Bundeskanzlers (BGBl II 356/1998) mit Sitz in Innsbruck für den örtlichen Wirkungsbereich der Länder Vorarlberg, Tirol und Salzburg eingerichtet.

Damit ist berufliche Gleichbehandlung auch im Westen Österreichs zu einem gesellschaftlich breit diskutierten Thema geworden. Das zeigt sich nicht zuletzt an der steigenden Zahl der Beratungen in den westlichen Bundesländern.

Das Gleichbehandlungsgesetz als Instrument zur Bewusstseinsbildung

Mit der Erlassung der Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 verfolgte der Gesetzgeber mehrere Ziele.

Neben der Erfüllung völkerrechtlicher Verpflichtungen, der Ergänzung des von der Rechtsprechung herausgearbeiteten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes um geschlechtsspezifische Aspekte und vor allem der gerichtlichen Durchsetzbarkeit des Grundsatzes der gleichen Entlohnung sollte vor allem ein Prozess des Umdenkens und der Bewusstseinsbildung über die traditionelle Geringschätzung einerseits, und eine adäquate Bewertung der Erwerbsarbeit von Frauen in Österreich andererseits eingeleitet werden.

Das Gleichbehandlungsgesetz gebietet die Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. Diesem Gleichbehandlungsgebot entspricht ein Diskriminierungsverbot mit Generalklausel und Einzelatbeständen.

Von Anfang an war aber klar, dass die Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben ein Problem ist, dessen Lösung nicht allein durch die gesetzliche Verpflichtung oder die Möglichkeit zur Inanspruchnahme bestimmter Verfahren erwartet werden kann. Es bedarf vielmehr eines Zusammenwirkens von gesetzlichen Ge- und Verboten mit einem (durchaus auch durch bewusstseinsbildende Gesetze ausgelösten) gesellschaftlichen Umdenken.

Neben dem Gleichbehandlungsgebot enthält das Gleichbehandlungsgesetz daher Bestimmungen, die Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und die Vergabe von Fördermitteln an Unternehmen für solche Maßnahmen ermöglichen.

Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts, die sich durch sogenannte positive Aktionen im Sinne des § 2 Abs 3 Gleichbehandlungsgesetz (der Gesetzestext

entspricht dem ersten Halbsatz des Art 4 Abs 1 CEDAW) ergeben, sind nicht als unsachliche Differenzierungen anzusehen, die Arbeitnehmer des anderen Geschlechts benachteiligen.

Welche positiven Maßnahmen hier in Frage kommen, ist gesetzlich nicht definiert. Das ermöglicht eine praxisorientierte und flexible Anwendung der Bestimmung. Das Ziel positiver Maßnahmen ist es, Beschäftigungssysteme zu korrigieren, die Praktiken (betriebliche Übungen, Gewohnheiten) beinhalten, die möglicherweise oder tatsächlich diskriminierende Folgen für Gruppen von Beschäftigten haben. Positive Aktionen bewirken notwendigerweise neue Strukturen der Arbeitsteilung und neue Formen der Arbeitsorganisation (siehe auch *Prof. Eliane Vogel-Polsky, Positive Aktionen und die verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Einschränkungen, die deren Durchsetzung in den Mitgliedsstaaten des Europarates entgegenstehen; Europäisches Komitee für die Gleichstellung von Frau und Mann; deutschsprachige Ausgabe, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1989*).

Im Arbeitsverfassungsgesetz wurde eine eigene Rechtsgrundlage für entsprechende freiwillige Betriebsvereinbarungen geschaffen.

Gemäß § 97 Abs 1 Z 25 ArbVG können Maßnahmen zur Förderung von Frauen durch Betriebsvereinbarungen vorgesehen werden. Ebenso können Maßnahmen zur Berücksichtigung von Betreuungspflichten von ArbeitnehmerInnen getroffen werden. Im Sinne des Modells der freiwilligen Mitbestimmung steht es dem/der ArbeitgeberIn (BetriebsinhaberIn) frei, solche Förderungspläne auch eigenständig und ohne Beteiligung des Betriebsrates einzurichten.

In Betriebsvereinbarungen können vorgesehen werden:

- Frauenförderpläne, die eine vorübergehende Bevorzugung von Arbeitnehmerinnen bei der Einstellung vorsehen;
- Begünstigungen bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung;
- Informationsrechte während der Karenzzeit;
- besondere Arbeitszeitregelungen.

Neben den Mitteln der Rechtsdurchsetzung auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes (die Durchsetzung von Ansprüchen vor Gericht, die Überprüfung der Vermutung

einer Diskriminierung durch die aus ExpertInnen gebildete Gleichbehandlungskommission und der Einsatz der gesetzlichen Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft), soll mit diesen Bestimmungen erreicht werden, dass ArbeitgeberInnen in der privaten Wirtschaft das Gleichbehandlungsgesetz freiwillig einhalten.

Je bekannter die Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes und die Gleichbehandlungsanwaltschaft werden und je mehr Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission vorliegen, desto besser können - vor dem Hintergrund der Mittel der Rechtsdurchsetzung - die gesetzlichen Möglichkeiten, ArbeitgeberInnen zur freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes zu bewegen, genützt werden.

Mittlerweile - nach fast zehn Jahren Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft - sind solche Vereinbarungen ein wichtiger Teil der Arbeit geworden.

Voraussetzung dafür war, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft zwar von Anfang an klare gesetzliche Kompetenzen hatte, dass diese aber aufgrund ihrer weiten Definition eine ständige inhaltliche Entwicklung zulassen.

Als „Ombudsfrau“ in Anlehnung an die Volksanwaltschaft eingerichtet, hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Einrichtung mit ganz klarem inhaltlichen Profil entwickelt und ist in ihrer Arbeit vor allem anderen der Weiterentwicklung und letztlich Verwirklichung der beruflichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern verpflichtet.

Durch die besondere Unabhängigkeit innerhalb der Verwaltung und gleichzeitig die Unparteilichkeit, was nicht gleichbehandlungsrelevante betriebliche Interessen betrifft, ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich, von beruflicher Benachteiligung betroffene Frauen und Männer ohne Interessenkonflikte zu beraten und zu unterstützen.

Die Unterstützung besteht auch im Verhandeln mit den Arbeitgebern und dem Erwecken eines Bewusstseins über Vorteile, die eine aktive Gleichstellungspolitik für die Unternehmen bringen kann.

In diesen Verhandlungen kommen immer mehr auch neue, lösungsorientierte Techniken zum Einsatz wie beispielsweise Mediation.

Das Gleichbehandlungsgesetz im Spannungsfeld zwischen Wirksamkeit und Novellierungsbedarf

Das Gleichbehandlungsgesetz kann auch mehr als zwanzig Jahre nach seinem Inkrafttreten nicht für sich in Anspruch nehmen, die als unternehmerische Dispositionsfreiheit bezeichnete Gewohnheit, Frauen als schlecht bezahlte, austauschbare Arbeitskräfte einzusetzen und sie beim beruflichen Aufstieg konsequent zu übersehen, beseitigt zu haben.

Allerdings wurde, vor allem seit der zweiten Novelle 1990, die den Wandel vom Gleichlohngesetz zum Gleichbehandlungsgesetz - und die Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft - mit sich brachte, mit dem rechtlichen Diskriminierungsverbot auch die soziale Akzeptanz der beruflichen Benachteiligung von Frauen bei vielen Menschen erschüttert und die Meinung, dass es gute Gründe dafür gibt, wenn Frauen weniger verdienen und keine Führungspositionen haben, ins Wanken gebracht.

Die nicht zuletzt durch die massive Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft vermehrt einsetzenden Diskussionen erreichten einen Höhepunkt, als mit der dritten Novelle 1993 unter anderem Schadenersatzansprüche als Rechtsfolge einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots und der Tatbestand der sexuellen Belästigung als Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen wurden.

1993 war gleichzeitig der letzte Jahresbericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bis heute, in dem über neue Erfahrungen mit einer materiell umfassenden Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes berichtet werden konnte.

1993 war auch das Jahr, in dem das erste Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst in Kraft getreten ist, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in dem der

Gedanke der Gleichstellung von Frauen und Männern im Ergebnis (über Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation und Frauenförderpläne) erstmals in Österreich Eingang in das Rechtssystem gefunden hat.

Demgegenüber gibt das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft den Frauen in Österreich nach wie vor nur einen Rechtsanspruch auf gleiche Behandlung auf Basis einer wesentlichen Bevorzugung in der Ausgangsposition der männlichen Arbeitskräfte.

Seit der dritten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 1993 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kooperation mit den Frauenreferaten der ArbeiterInnenkammern und Gewerkschaften Verhandlungen und die Gleichbehandlungskommission Verfahren zu allen gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt.

Die Grenzen und Schwächen der 1993 geschaffenen Rechtslage (etwa die Sanktion bei nicht gesetzeskonformen Stelleninseraten nur für die kleine Gruppe der privaten ArbeitsvermittlerInnen, die sich daraufhin gegenüber den ArbeitgeberInnen ungerecht behandelt fühlten, die Festlegung so niedriger Schadenersatzobergrenzen, dass für beim beruflichen Einstieg oder Aufstieg benachteiligte Frauen keine spürbare Kompensation möglich ist, die verwirrenden und zum Teil zu kurzen Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen und einiges mehr) wurden und werden dabei immer wieder in ähnlicher Weise sichtbar.

Mit jedem Jahresbericht hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen kritischen Katalog dieser Schwächen und Mängel des Gesetzes weiterentwickelt.

Darüber hinaus sind aus der Beratungspraxis im Laufe der Jahre immer neue Verbesserungsnotwendigkeiten offensichtlich geworden, ganz besonders der verbesserte Schutz von Frauen vor Folgediskriminierungen nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung, einer Beschwerde, deren Folgen für diskriminierte Frauen, vor allem wegen des häufigen Arbeitsplatzverlustes ganz besonders gravierend sind.

Schließlich macht auch die Weiterentwicklung des Rechts auf internationaler Ebene Verbesserungen rechtlich notwendig.

Gleichzeitig haben aber - insbesondere mit dem sogenannten Urteil Kalanke (Rs E 450/93, 17.10.1995) - auch in Österreich die Debatten darüber, ob nicht längst genug zum Abbau der Diskriminierung von Frauen geschehen sei und nicht

eigentlich schon Männer (vor allem beim beruflichen Aufstieg) benachteiligt würden, massiv eingesetzt.

Auf internationaler Ebene hat sich die Diskussion über diesen inhaltlichen Einbruch nach einiger Zeit positiv weiterentwickelt. Das Urteil Marschall (Rs E-409/95, 11.11.1997), der Vertrag von Amsterdam und die neue EU-Richtlinie zur Beweislastfrage (97/80/EG) sind Zeichen dafür, dass die Notwendigkeit einer weiteren Rechtsfortentwicklung im Interesse der beschwerdeführenden Frauen außer Zweifel steht.

In Österreich hat es außer einigen Klarstellungen und der Schaffung der Voraussetzungen für die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft seit 1993 im Bereich der Gleichbehandlungsgesetzgebung für die Privatwirtschaft keinerlei Rechtsfortentwicklung gegeben.

Die inhaltlichen Vorarbeiten der Expertinnen aus dem Bereich des Arbeitsrechts und der Gleichstellungspolitik für eine fünfte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sind abgeschlossen und harren der legislativen Umsetzung.

Dabei geht es um vier Blöcke von Novellierungserfordernissen:

- Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muss, sind die Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2a Abs.1) und beim beruflichen Aufstieg (§ 2a Abs.5) und die Anpassung der Beweislastverteilung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 2a Abs.9) an die Beweislast-Richtlinie (97/80/EG).
- Verbesserungen, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten, sind besonders umfassend im Bereich des Tatbestandes der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz notwendig:
Neue Bestimmungen über eine Verpflichtung für ArbeitgeberInnen und Dienstvorgesetzte, Beschäftigte durch präventive Maßnahmen vor Belästigung zu schützen, die Festlegung eines sogenannten subjektiven Beschwerderechts und ein Benachteiligungsverbot für ArbeitgeberInnen sollten durch dringend erforder-

liche Verbesserungen beim Kündigungsschutz für belästigte Frauen (§ 2 Abs. 1a, 1b) und durch eine Erleichterung bei der Beweisführung in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2a Abs. 9) ergänzt werden.

- Weitere Erfordernisse, um diskriminierte Frauen besser zu schützen, sind die Einbeziehung von nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen durch ArbeitgeberInnen (§ 2c) in die Verwaltungsstrafbestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 10d), Verbesserungen beim Schutz diskriminierter Frauen vor Folgediskriminierungen (§ 2a Abs.8 stellt bereits einen Anknüpfungspunkt dar), die Vereinheitlichung der Fristen zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen (§ 10b Abs.1), die Durchsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung im Gleichbehandlungsgesetz und - als Neuerung, die für immer mehr Frauen dringend notwendig wird - die Einbeziehung von Personen, die arbeitnehmerInnenähnlich beschäftigt sind, in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes.
- Ein weiterer Bereich, in dem Verbesserungen dringend angezeigt sind, sind die Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes:
Hier geht es insbesondere um eine Stärkung der Gleichbehandlungskommission durch personelle Ressourcen und eine finanzielle Abgeltung der Arbeit der Vorsitzenden einerseits, um die Berücksichtigung der Präzedenzentscheidungen der Kommission in der Beweiswürdigung im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren ähnlich wie Sachverständigengutachten auf der anderen Seite. Hierfür wäre eine Regelung in der Zivilprozessordnung erforderlich.

Die Position der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung sollte dadurch gestärkt werden, dass sie in die Lage versetzt wird, Gleichbehandlungsprobleme, die häufig sehr viele Frauen in ein und demselben Unternehmen betreffen, durch ein Antragsrecht im besonderen Feststellungsverfahren vor dem OGH (§ 54 Abs.4 ASGG), wie es kollektivvertragsfähigen Körperschaften zukommt, einer verbindlichen rechtlichen Klärung zuzuführen. Ebenso sollte für die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Recht auf eine Art Verbandsklage nach dem Vorbild der Interessenvertretungen (§ 6 Abs.3 Gleichbehandlungsgesetz) vorgesehen werden, wenn ArbeitgeberInnen einem Vorschlag der

Gleichbehandlungskommission nicht nachkommen. Sie hätte so die Möglichkeit, den Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung mehr Gewicht zu verleihen.

Angestrebt wird außerdem eine Parteistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 2c Gleichbehandlungsgesetz.

Die große Zahl von Notwendigkeiten und dringenden Verbesserungsvorschlägen hat ihre Ursache vor allem in der langen Zeit, die seit Inkrafttreten der letzten materiell umfassenden Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes verstrichen ist.

Berufliche Diskriminierung ist durch Gleichbehandlungsgesetze nur wirksam abzubauen, wenn die gesetzlichen Bestimmungen den Entwicklungen in der Arbeitswelt, aber auch den immer raffinierter und versteckter ablaufenden Diskriminierungsmustern, regelmäßig angepasst werden.

Geschieht das nicht, wird nicht nur die Gruppe der Frauen immer kleiner, die das Gleichbehandlungsgesetz für sich in Anspruch nehmen, weil der Schutz, den es bietet, nicht mehr adäquat erscheint; gleichzeitig wird auch die Zahl der Frauen immer kleiner, die überhaupt gesetzlich vor beruflicher Diskriminierung geschützt sind. Dieser Gefahr kann aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nur durch eine rasche und umfassende Verbesserung des Gleichbehandlungsgesetzes im Interesse beruflich benachteiligter Frauen/Männer begegnet werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Übergang von der Phase der Etablierung zur Regionalisierung

Die Diskussion über eine Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft begann mit dem Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der Anwältin für das Jahr 1993.

Hauptgrund dafür, die Frage einer Regionalisierung aufzuwerfen, war die Tatsache, dass das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien und Umgebung immer mehr, sonst aber gleichbleibend wenig in Anspruch genommen wurde.

Bis dahin hatte die Wiener Gleichbehandlungsanwaltschaft in allen anderen Bundesländern zweimal jährlich Sprechstunden durchgeführt, die jedoch offensichtlich nicht als wirkliches Angebot wahrgenommen und daher - gemessen am Ressourceneinsatz - zuwenig besucht wurden.

Zudem war zu diesem Zeitpunkt in der Gleichbehandlungsanwaltschaft lediglich eine Juristin als Beraterin tätig, deren Arbeitskapazität durch den Bedarf in Wien mehr als voll ausgelastet war, besonders seit 1993 der Tatbestand der sexuellen Belästigung in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen worden war und die aufwendigen und schwierigen Beratungen zu diesem Thema einen zunehmend wichtigen Platz in der Arbeit einnahmen.

Daher wurden ab 1995 keine Sprechstunden mehr durchgeführt, eine Telefonnummer zum Ortstarif installiert und für jedes Bundesland die Einrichtung eines Regionalbüros entsprechend dem Modell in Wien, also mit je einer Regionalanwältin, einer Stellvertreterin sowie einem Sekretariat vorgeschlagen. Die Koordination sollte von Wien aus vorgenommen werden.

Diese Idee hat bereits 1994 Eingang in das Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung gefunden.

Im Rückblick wohl ein Zeichen dafür, dass die Notwendigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft als möglichst allen Frauen (Männern) in Österreich zur Verfügung

stehende staatliche Einrichtung zum Abbau beruflicher Diskriminierung in der Privatwirtschaft zu diesem Zeitpunkt bereits außer Streit stand.

Die flächendeckende Planung wurde allerdings aus Gründen der Sparsamkeit sehr rasch verworfen.

Im Laufe der verwaltungsinternen Vorbereitungsarbeiten wurde auch klar, dass als rechtliche Grundlage für die Einrichtung von Regionalbüros eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich sein würde.

Die inhaltliche Planung der Arbeitsbereiche einer Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen orientierte sich von Anfang an sehr an den in den intensiven Anfangsjahren gewonnenen Erkenntnissen in Wien:

So hatte sich gezeigt, dass eine der Stärken der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihren schnellen Reaktions- und Aktionsmöglichkeiten ohne Berichts- und Rückspracheverpflichtung an eine hierarchische Struktur liegt.

Die dafür notwendige Eigenständigkeit auf Basis klarer gesetzlicher Kompetenzen musste daher auch für die Regionalanwältinnen sichergestellt werden.

Einer der Aktionsbereiche, der vom Gesichtspunkt des persönlichen Nutzens für betroffene Frauen aus betrachtet zu den erfolgreichsten zählt, der Abschluss von Vereinbarungen zur freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes, zu denen sich mit zunehmendem Bekanntheitsgrad des Gesetzes und der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer mehr ArbeitgeberInnen bereit fanden, sollte möglichst von Anfang an auch einen Schwerpunkt der Regionalbüros bilden.

Wenn die Gleichbehandlungskommission als Gremium von SpezialistInnen zu einer Rechtsfrage bereits eine Präzedenzentscheidung getroffen hat, stellt dies eine große Erleichterung für die Bemühungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft dar, ArbeitgeberInnen im Rahmen direkter informeller Kontakte oder durch Information und Unterstützung der betroffenen Frauen und in Zusammenarbeit mit BetriebsrätInnen zu einer freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes zu bewegen. Basis solcher Präzedenzentscheidungen waren und sind häufig Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht werden - gemeinsam mit Betroffenen und BetriebsrätInnen, oder auch allein

durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf der Grundlage von Beratungserfahrungen.

Bei vermuteten Diskriminierungen, zu denen nationale oder internationale gerichtliche Entscheidungen fehlen, eine Situation, die in Gleichbehandlungsfragen eher die Regel als die Ausnahme darstellt, muss das argumentative Fundament für die Prüfung einer Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission erst gefunden werden.

Das gelingt in vielen Fällen nur der Gleichbehandlungsanwaltschaft, bei der sehr viele Einzelfakten und Informationen über Diskriminierungserfahrungen zusammenlaufen.

Diese wesentliche Kompetenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte trotz Regionalisierung (vorerst) weiterhin zentral ausgeübt werden.

Die Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission wurde daher bei der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien vorbehalten.

Alle anderen in § 3a Gleichbehandlungsgesetz festgelegten Kompetenzen werden von einer Regionalanwältin ebenso ausgeübt wie von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen selbst.

Dazu gehören neben der Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen, beispielsweise Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden wegen nicht geschlechtsneutraler Stelleninserate, Erhebungen im Auftrag der Gleichbehandlungskommission, das Einholen von Informationen in Betrieben und nicht zuletzt die eigenständige Informationsarbeit in Gleichbehandlungsfragen, die als Voraussetzung für das Bekanntwerden dieses für Frauen so wichtigen Gesetzes überhaupt die Basis für die gesamte übrige Tätigkeit darstellt.

Die vierte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, die gesetzliche Voraussetzung für die Einrichtung der Regionalbüros, ist nach äußerst schwierigen und langwierigen Beratungen mit 1.5.1998 (BGBl I 1998/44) in Kraft getreten.

Das erste Regionalbüro wurde auf Basis der Verordnung BGBl II 1998/356 vom 1.11.1998 am 23.11.1998 in Innsbruck, mit örtlicher Zuständigkeit für die Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg, eröffnet.

Die Erfahrungen der ersten Regionalanwältin in Österreich in den ersten eineinhalb Jahren ihrer Tätigkeit haben durch vervielfachte Beratungszahlen beide Annahmen bestätigt, die bereits 1991 Motive für die Einrichtung der Anwaltschaft waren: Zum einen, dass erst eine ständige Beratungseinrichtung vor Ort einen Bedarf an Beschwerdemöglichkeiten von Frauen manifest werden lässt, die sich beruflich benachteiligt fühlen, vor allem aber, dass direkte Information durch eine frauenpolitisch erfahrene und mit den örtlichen Gegebenheiten vertraute Spezialistin - im Rahmen von Schulungen, Seminaren, Vorträgen, Gruppendiskussionen und über die Medien - vielen Frauen überhaupt erst Mut macht, ihre berufliche Diskriminierung über ein diffuses Unbehagen hinaus klar zu analysieren - und auf Basis dieser Klarheit für sich selbst zu entscheiden, ob sie bereit sind, den Kampf um ihre berufliche Gleichbehandlung aufzunehmen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Beratungseinrichtung:

Statistik der Beratungen 1.7.1995 - 31.12.1999

	1995	1996	1997	1998	1999	
Frauen	176	464	451	477	627	2195
Männer	33	62	91	94	145	425
	209	526	542	571	772	2620

Thema:

Gleichbehandlungsgesetz ohne sexuelle Belästigung	80	236	182	243	283	1024
Gleichbehandlung im öffentli- chen Dienst	20	62	75	76	89	322
Sexuelle Belästigung	48	98	125	117	142	530
Arbeitsrecht	14	28	22	18	26	108
Sozialversicherungsrecht	8	5	8	6	10	37
Sonstige Gleichbehandlungs- fragen	39	97	130	111	222	599
	209	526	542	571	772	2620

Bundesländer:

Wien	143	358	337	347	426	1611
Niederösterreich	13	49	36	51	48	197
Oberösterreich	16	30	45	50	37	178
Salzburg	4	21	25	18	34	102
Tirol	5	17	18	39	126	205
Vorarlberg	4	11	18	14	34	81
Kärnten	4	5	8	8	9	34
Steiermark	9	18	30	28	33	118
Burgenland	3	5	10	4	10	32

Ausland	3	2	3	6	7	21
Bundesland nicht angegeben	5	10	12	6	8	41
	209	526	542	571	772	2620

Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

1995 (1.7. - 31.12.):

Sexuelle Belästigung	37,5 %
Begründung des Arbeitsverhältnisses	21,9 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	14,8 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	7,1 %
Arbeitsbedingungen/Mobbing	6,2 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	4,7 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3,9 %
Beförderung	2,3 %
Aus-/Weiterbildung	1,6 %

1996:

Begründung des Arbeitsverhältnisses	30,5 %
Sexuelle Belästigung	29,3 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	19,8 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	7,8 %
Arbeitsbedingungen/Mobbing	6,0 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2,1 %
Beförderung	2,1 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	1,8 %
Aus-/Weiterbildung	0,6 %

1997:

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

1998:

Sexuelle Belästigung	32,5 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	23,3 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	14,7 %
Begründung des Arbeitsverhältnisses	9,7 %
Arbeitsbedingungen/Mobbing	6,4 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	4,7 %
Beförderung	4,2 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3,1 %
Aus-/Weiterbildung	1,4 %

1999:

Sexuelle Belästigung	33,4 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	28,2 %
Begründung des Arbeitsverhältnisses	10,8 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	9,5 %
Arbeitsbedingungen/Mobbing	7,5 %
Beförderung	4,7 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3,1 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	1,9 %
Aus-/Weiterbildung	0,9 %

Ausgewählte Branchen, in denen es für Frauen und Mädchen ganz besonders schwierig ist, Fuß zu fassen bzw. die Arbeitsbedingungen für Frauen besonders schwierig sind

Mit geschlechtsspezifischer Benachteiligung von Frauen und Mädchen beim Zustande- bzw. Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft oft konfrontiert. In den seltensten Fällen ist der Grund für Probleme tatsächlich die vorgeblich mangelnde Qualifikation der Bewerberinnen. Dagegen sind Fälle immer noch gang und gäbe, in denen Frauen vor einer Einstellungszusage ein negativer Schwangerschaftstest abverlangt wird, Mütter von Kleinkindern als Bewerberinnen nicht erwünscht sind und Frauen und Mädchen von ganzen Ausbildungszweigen oder Branchen mit den unterschiedlichsten Begründungen ferngehalten werden.

Beispielhaft sei die Situation von Berufspilotinnen, von Reinigungskräften und Lehrstellen suchenden Mädchen angeführt:

Berufspilotinnen

Noch 1995 wurde eine Berufspilotin, die sich bei einer österreichischen Fluglinie bewarb, mit der schriftlichen (!) Begründung abgelehnt, es hätten sich bereits genügend männliche Bewerber gemeldet. Dieser Fall wurde vor die Gleichbehandlungskommission gebracht, wo die Fluglinie die Meinung vertrat, ihr Vorgehen sei sachlich gerechtfertigt, Pilotinnen würden im Falle einer Schwangerschaft zu hohe Kosten für das Unternehmen verursachen.

Die Anwaltschaft nahm diese Rechtfertigung zum Anlass, sich bei in- und ausländischen Fluglinien, die bereits Frauen im Cockpit beschäftigten, nach den zusätzlichen Kosten zu erkundigen. Von keiner - freilich im Durchschnitt sehr viel größeren - Fluglinien wurden irgendwelche Probleme genannt.

Die Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses fest, da die Verweigerung einer Einstellung wegen (aktueller oder möglicher) Schwangerschaft nur gegenüber Frauen in Betracht kommt und

auch finanzielle Nachteile für den Arbeitgeber eine solche Diskriminierung nicht rechtfertigen können.

Zwei Jahre später meldete sich eine Berufspilotin bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sich nach der Geburt ihres Kindes in Karenz befunden hatte. Die ihr zunächst zugesicherte Möglichkeit, einzelne (freelance) Flüge während der Karenzierung zu absolvieren, wurde ihr zwar zunächst, dann aber nicht mehr ermöglicht, das Ersuchen um Teilzeitkarenz abgelehnt. Als sie erfuhr, dass die Flugzeugtype, die sie hauptsächlich pilotiert hatte, verkauft wurde, nahm sie neuerlich mit ihrem Arbeitgeber Kontakt auf und wurde für sie völlig überraschend zu einem 5 Tages-Simulatorkurs mit abschließender Prüfung geschickt. Da sie diese nicht bestand, wurde ihr ohne Schulungsmöglichkeit ein Wiederholungstermin genannt, zu dem sie den Test ebenfalls negativ absolvierte. Daraufhin wurde sie umgehend mangels fachlicher Eignung gekündigt.

Auch diesen Fall brachte die Anwaltschaft vor die Gleichbehandlungskommission, die dem Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft gefolgt ist und aufgrund des völlig unzureichenden Trainings eine Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung und in der Folge eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt hat. Die Pilotin war Diplomingenieurin und geprüfte Fluglehrerin. Nachdem auch weitere Experten bestätigten, dass - gemessen an der Dauer der Berufsunterbrechung durch Mutterschutz und Karenz - der vorgeschriebene Kurs und die Vorbereitungszeit jedenfalls zu kurz gewesen waren, kam die Gleichbehandlungskommission nach umfassender Prüfung zum Schluss, dass es der Frau nicht an Kompetenz sondern an Übung gemangelt hat. Dafür hätte die Fluglinie Sorge treffen müssen. Von der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde bemängelt, dass die Fluglinie mittlerweile zwar einerseits prestigefördernd einzusetzen weiß, dass sie Pilotinnen beschäftigt, aber andererseits diesen keinerlei Unterstützung bietet, wenn sie nach einer Karenz den Wiedereinstieg planen. Auch in dem Bereich der Wiedereinstiegsmaßnahmen für Karenzrückkehrerinnen haben sich internationale Fluglinien Gedanken gemacht und bieten in der Regel Frauen und Männern nach einer Karenzzeit umfassende „Refresher“ und intensive Requalifizierungsprogramme an.

Frauen im Reinigungsgewerbe:

Aus ganz anderen Gründen, weil überwiegend aus Frauen bestehend und besonders niedrig bewertet, ist die Reinigungsbranche ein Bereich mit vielfachen Benachteiligungen für die beschäftigten Frauen.

Nach wie vor gibt es Reinigungsfirmen, die mit Frauen lediglich befristete, mit Männern jedoch unbefristete Verträge abschließen, Firmen, die Frauen grundsätzlich in Teilzeit und Männer in Vollzeit aufnehmen. Immer wieder werden der Gleichbehandlungsanwaltschaft Angebote von Reinigungsfirmen zur Kenntnis gebracht, worin den Kunden männliche und weibliche Reinigungskräfte ausdrücklich zu unterschiedlichen Stundenlöhnen angeboten werden. Argumentiert wird von Seiten der Arbeitgeber in der Regel, dass sie Männer prinzipiell zur Maschinenreinigung oder Fensterreinigung (die besser bezahlt wird) heranziehen, wogegen Frauen zur händischen Reinigung von Fußböden und zu allen anderen Tätigkeiten eingesetzt werden.

Zusätzlich gibt es häufig ein Zulagensystem, das Männer bei den ihnen zugewiesenen Aufgabenbereichen bevorzugt.

Dass von Frauen im Reinigungsgewerbe die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen zum Teil ganz massiver sexueller Übergriffe gesucht wird, ist insofern bemerkenswert, als sich sonst verhältnismäßig wenige Arbeiterinnen aus Niedriglohnbranchen von sich aus an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wenden. Die Beratungsgespräche zeigen dann auch, wie sehr diese Frauen am Ende der Hierarchie sowohl menschlich als auch aufgrund ihres Geschlechts misshandelt werden und gleichzeitig keine Chancen sehen, mit einer Beschwerde Erfolg zu haben.

Lehrstellensuche durch Mädchen in (typischen) Männerberufen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich im Berichtszeitraum sehr stark für Mädchen eingesetzt, die eine Lehrstelle in einem Beruf suchen, der traditionellerweise vor allem oder nur von Männern gewählt wurde.

Sie ist zahlreichen Beschwerden junger Mädchen nachgegangen, deren Bewerbung abgelehnt wurde,

- weil prinzipiell keine Mädchen genommen würden,
- weil Mädchen für die abverlangten Tätigkeiten zu schwach seien,
- weil einmal mit einem Mädchen eine schlechte Erfahrung gemacht wurde,
- weil Mädchen sexuell belästigt werden könnten,
- weil der Umgangston für Mädchen zu rau sei,
- weil sie für technische Berufe nicht geeignet seien,
- weil sie für diesen Beruf (konkret: Optiker) zu dumm seien,
- weil Mädchen Kinder kriegen könnten,
- weil es für Mädchen nicht die gesetzlich vorgeschriebenen getrennten Sanitäreanlagen gebe,
- usw.

Vor allem auf der Basis des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen aus dem Jahr 1994 und den dort getroffenen eindeutigen Feststellungen führte die Anwaltschaft im Laufe der Jahre zahlreiche Gespräche mit UnternehmerInnen mit dem Ziel, ihnen nicht nur die Gesetzwidrigkeit ihres Handelns klar zu machen, sondern auch auf den Abbau ihrer Vorurteile hinzuwirken.

Die Anwaltschaft konnte z.B. oft darüber aufklären, dass bei einer Beschäftigung von bis zu fünf Frauen/Mädchen keine gesetzliche Verpflichtung besteht, getrennte Sanitäreanlagen zur Verfügung zu stellen. Andererseits aber sind derartige bauliche Aufwendungen und Anpassungsinvestitionen im Zusammenhang mit der erstmaligen Aufnahme von weiblichen Lehrlingen aus Bundesmitteln förderbar.

In ihrem Gutachten hat die Gleichbehandlungskommission klargestellt, dass das Argument, Mädchen seien für die vorgesehene Tätigkeit körperlich nicht geeignet, im Einzelfall auf seine sachliche Rechtfertigung zu prüfen ist. Pauschal könne man das Argument schon deshalb nicht gelten lassen, weil auch typische Frauenberufe (z.B. Krankenschwester, Ladnerin) mit schwerem Tragen und Heben und ganz generell großen körperlichen Belastungen verbunden seien.

Im Vordergrund der von Seiten der Unternehmen gegenüber der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen vorgebrachten Argumente stand zunächst die Haltung, dass niemand ihnen vorschreiben dürfe, wen sie in ihren Betrieb aufnähmen. Dann folgten in der Häufigkeit die Sorge oder Angst vor Umstellungsschwierigkeiten und Mehraufwand wegen der Aufnahme von Mädchen, bis hin zum Szenarium des finanziellen Ruins durch eine Schwangerschaft mit Beschäftigungsverbot. In einzelnen Fällen konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gerade durch das Eingehen auf diese Ängste und Sorgen ein Öffnen der Unternehmen für einen Versuch (z.B. Schnupperlehre etc.) erreichen.

In vielen Fällen musste die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen allerdings feststellen, dass die Unternehmer nicht ihre Haltung, aber ihre Strategie geändert haben. Immer weniger Mädchen hören heute die „ehrlichen“ Ablehnungsgründe, dass keine Mädchen aufgenommen würden. Immer häufiger ziehen sich ArbeitgeberInnen auf die Position zurück, es sei kein Lehrplatz mehr frei.

Soweit eine betriebliche Förderung von Lehrstellen für Mädchen durch die Unternehmen nicht angenommen wird, wäre möglicherweise eine Art von Verpflichtung zur Reservierung von Lehrplätzen für Mädchen anzudenken.

Erfahrungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit Beratungen zum § 2 Abs. 1a und 1b Gleichbehandlungsgesetz (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Nach der Aufnahme des Tatbestands der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in das Gleichbehandlungsgesetz 1993 wurden die Anfragen zu diesem Problembereich sehr bald zu einem Schwerpunkt in der Beratungstätigkeit der Anwaltschaft. In den letzten Jahren hat sich die Anzahl der Anfragen bei ca. 120 - 150 pro Jahr eingependelt. Diese Zahlen werden mit einer weiteren Regionalisierung der Anwaltschaft in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach weiter steigen.

Nach der Ernennung der Regionalanwältin für Tirol, Vorarlberg und Salzburg ist die Zahl der Beratungen zum Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in diesem Zuständigkeitsbereich innerhalb eines Jahres von 12 auf 30 angestiegen. Gerade in diesem in der Beratung äußerst schwierigen und sehr sensiblen Themenbereich zeigt sich, wie wichtig der persönliche Kontakt für die Unterstützung und Betreuung der betroffenen Person ist. Es ist den Frauen auch nicht zuzumuten, sich nach sehr demütigenden, für die Frauen zumeist sehr peinlichen Erlebnissen über eine größere Distanz beraten zu lassen, ohne die Möglichkeit zu haben, ihre Beraterin auch persönlich kennen zu lernen.

Seit die öffentliche Debatte über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Anfang der neunziger Jahre begonnen hat, haben sich die Diskussionen in der Öffentlichkeit oft und gerne mit „Sex“ am Arbeitsplatz befasst, wobei oft das Phänomen eines sexuellen Übergriffs (einseitig unerwünscht) mit dem eines Flirts am Arbeitsplatz (beiderseitig erwünscht) vermischt wurde.

Diese oberflächlich und zum Teil polemisch geführten Debatten vorrangig darüber, was sexuelle Belästigung nicht ist, tendierten dazu, das Problem zu verharmlosen. Als Konsequenz des fast inflationären Interesses am Thema berichteten Frauen, die

sich innerbetrieblich über sexuelle Belästigungen beschwerten, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen würden und ihnen vorgehalten würde, sie wollen sich mit dem gerade modernen Thema nur wichtig machen.

Handelt es sich um auf den ersten Blick „leichte“ nicht so schwerwiegende Belästigungen wie zweideutige Witze, Anspielungen auf das Äußere, anzügliche Bemerkungen etc., wird versucht, die betroffenen Frauen in ein „prüdes“ Eck zu drängen, als überempfindliche „Zicke“ abzuwerten. Zumeist werden diese „leichten“ Belästigungen innerhalb einer Gruppe von MitarbeiterInnen aber gerade dazu benützt, die betroffenen Frauen vor anderen wegen ihrer Weiblichkeit zu beschämen. Sie werden zielgerichtet eingesetzt, um Konkurrentinnen zu verunsichern. Sie dienen damit in der Regel als Machtdemonstration vor anderen (männlichen) Kollegen und der Absicherung ihrer betrieblichen Machtposition durch Demütigung und Ausgrenzung von Frauen.

Häufig sind Frauen, die die Beratung der Anwaltschaft aufsuchen, allerdings mit massiveren Übergriffen konfrontiert. Diese Form der sexuellen Gewalt geschieht kaum jemals vor Zeugen. Immer mehr Frauen klagen auch über Formen sexueller Erpressung, wobei der betroffenen Frau Konsequenzen angedroht werden, wenn sie sich nicht sexuellen Handlungen fügt. Nicht selten wird mit Mobbingstrategien gegen Frauen vorgegangen, die sich gegen sexuelle Übergriffe wehren, oder massiver Druck ausgeübt, um gewohnheitsmäßige Übergriffe abzusichern.

Derartig gewaltsame, bedrohliche Attacken würden auch von den männlichen Kollegen und Vorgesetzten nicht mehr als Machtdemonstration, als Kavaliersdelikt, als Zeichen überlegender Männlichkeit aufgenommen werden und finden daher in jedem Fall unter vier Augen statt.

Wenn dann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die ArbeitgeberInnen kontaktiert, sind diese nach den Gesprächen mit den Betroffenen fast immer der Meinung, es stünde Aussage gegen Aussage und sie könnten nichts für die mutmaßlich Betroffene tun. Tatsächlich aber kommt es häufig zu einer quasi automatischen Identifikation mit der Sichtweise der beschuldigten Männer. Diese appellieren auch häufig an die Solidarität unter Männern mit dem Hinweis, dass eine solche Be-

schuldigung jedem Mann passieren könne. Tragischerweise behelfen sich immer mehr Arbeitgeber in dieser Situation damit, dem betroffenen Mann nahezulegen, gegen die Anschuldigungen gerichtlich vorzugehen, um damit sein Ansehen wiederherzustellen.

Die betroffenen Frauen werden damit in eine ausweglose Situation gebracht: Einerseits müssen sie von Gesetzes wegen Übergriffe dem Arbeitgeber melden, damit dieser angemessene Abhilfe schaffen kann und sie „belästigungsfrei“ weiterarbeiten können. Andererseits wird dann gerade die Meldung zum Anlass genommen, sie der strafrechtlichen (üble Nachrede) oder zivilrechtlichen (Widerruf und Unterlassung, Streitwert 100.000,--) Verfolgung auszusetzen.

Frauen, die nicht beweisen können, was sie behaupten, riskieren, als Verleumderinnen und Lügnerinnen diffamiert zu werden. Von dem ursprünglichen Wunsch, lediglich „belästigungsfrei“ weiterarbeiten zu können, ist dann keine Rede mehr. Ein innerbetriebliches Beschwerderecht, wie es das deutsche Beschäftigtenschutzgesetz vorsieht, mit dem Frauen ein Recht bekommen, ihre Beschwerden an die zuständigen Verantwortlichen heranzutragen, könnte sie zunächst vor solchen Retorsionsklagen schützen.

Von den Schadenersatzansprüchen, die den Frauen nach dem Gleichbehandlungsgesetz sowohl gegenüber dem Belästiger als auch gegenüber dem Arbeitgeber, der keine angemessene Abhilfe schafft, zustehen, wird meist gar nicht geredet.

Die geltende Beweislastregelung, wonach es allein bei der betroffenen Frau liegt, den vollen Beweis für ihre Behauptungen zu erbringen, machen das Einfordern gesetzlicher Ansprüche zum hoffnungslosen Unterfangen.

Die Wichtigkeit einer Beweislastverlagerung hat sich in vielen hundert Beratungen zum Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen immer wieder gezeigt. Männer setzen Gerichtsverfahren wesentlich schneller und mit weniger Angst als Mittel der Rechtsdurchsetzung ein als Frauen.

Um Frauen in dieser für sie oft unlösbaren Situationen eine Chance zu geben, mit ihrer Beschwerde durchzudringen, müsste es zu einer Änderung der gesetzlichen Beweislastregelung in die Richtung einer beidseitigen Glaubhaftmachung kommen.

In jedem Beschwerdeverfahren kommt dem Arbeitgeber eine wesentliche Rolle zu. Seine Haltung zum Problem, ob er sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz toleriert, ob er sie tabuisiert, seine Vorgangsweise bei der innerbetrieblichen Aufklärung wirken sich entscheidend auf die Durchsetzbarkeit der Beschwerden von Frauen aus. In den letzten Jahren sind Frauen, die sich über sexuelle Belästigung beschwerten, so gut wie immer früher oder später gekündigt worden. Dieser unhaltbaren Situation wäre möglicherweise beizukommen, wenn der jeweilige Betrieb verpflichtet wäre, die Frau zumindest so lange nicht zu kündigen, solange ihre Beschwerde noch nicht geklärt ist.

Viel positiver verlaufen Beschwerden, wenn sich ArbeitgeberInnen bereits vor dem Auftreten von Beschwerden Gedanken über die Vermeidung von sexueller Belästigung gemacht haben. So haben sich in den letzten Jahren vermehrt BetriebsrätInnen und auch ArbeitgeberInnen selbst bei der Anwaltschaft gemeldet, die sich über Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung beraten ließen.

Internationale Konzerne haben als erste den betriebswirtschaftlichen Schaden erkannt, den sexuelle Übergriffe und die damit verbundenen Beeinträchtigungen für Frauen (Konzentrationsmangel, Leistungsabfall, Krankenstände) zur Folge haben. Einige von ihnen sind dazu übergegangen, entsprechende Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz abzuschließen, die im wesentlichen folgende Bestandteile aufweisen:

- Eine Grundsatzerklärung der Geschäftsführung (gemeinsam mit dem Betriebsrat), die definiert, was unter sexueller Belästigung verstanden wird und klarstellt, dass dieses Verhalten gesetzwidrig ist, im Unternehmen verpönt ist und nicht geduldet wird.
- Den Hinweis, dass ein solches Verhalten sanktioniert wird. Eindeutig und klar wird in der Folge festgelegt, welche Vorgangsweisen im Falle einer Beschwerde zu

wählen sind: Wie und wo eine Beschwerde vorzubringen ist, wie ein innerbetriebliches Beschwerdeverfahren abzuhandeln ist und in welcher Form gegebenenfalls Sanktionen erfolgen sollen.

- Regelmäßig enthalten Betriebsvereinbarungen genaue Informationen für die MitarbeiterInnen über ihre Rechte, sowie über die Einrichtung einer Kontaktstelle, die für Beratungen zur Verfügung steht.
- Den Personalverantwortlichen wird zumeist eine geeignete Schulung angeboten, um im Einzelfall mit Beschwerden entsprechend umgehen zu können.
- Gelegentlich enthalten Betriebsvereinbarungen neben formellen auch informelle Methoden zur Lösung des Problems.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Zusicherung der Unternehmensleitung, dass Frauen, die sich beschweren, vor Schikanen und Vergeltung geschützt werden.

Für ihre Wirksamkeit benötigt eine solche Betriebsvereinbarung eine entsprechende Bekanntmachung im Haus bzw. stellt sie für neueintretende MitarbeiterInnen einen Teil des Dienstvertrages dar.

Erfahrungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit den §§ 2 c und 10 d Gleichbehandlungsgesetz (Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und Verwaltungsstrafsanktion bei Verletzung des Gebots)

Bereits seit der Novelle 1985 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz ArbeitgeberInnen, einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben oder durch Dritte ausschreiben zu lassen, wenn nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die vorgesehene Tätigkeit ist. Ebenso wenig darf die Ausschreibung inhaltliche Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Eine entsprechende Verwaltungsstrafsanktion ist aber nur für private Arbeitsvermittler bzw das AMS, nicht jedoch für selbst ausschreibende ArbeitgeberInnen vorgesehen. Um das Bewusstsein der Rechtswidrigkeit im Falle des Zuwiderhandelns durch Managementberatungsgesellschaften, das meist auf ausdrücklichen Wunsch der AuftraggeberInnen erfolgt, zu erhöhen und darauf hinzuwirken, dass immer öfter auch Frauen in die Auswahl der bestgeeigneten Personen einbezogen werden, machte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Jahr 1995 gezielt von ihrem Antragsrecht bei den Bezirksverwaltungsbehörden Gebrauch und setzte damit 391 Verfahren in Gang. In 370 Fällen war verbotenerweise ein Arbeitsplatz nur für Männer ausgeschrieben worden. Während einige wenige Verfahren (11) mit Ermahnungen und 127 mit Einstellungen endeten, wurde in immerhin 109 Verfahren eine Geldstrafe verhängt, davon zweimal die Höchstsumme von öS 5.000.- und 57-mal eine Verwaltungsstrafe von öS 3.000.-.

Die Unabhängigen Verwaltungssenate, die zum Teil als Rechtsmittelinstanzen angerufen worden waren, vertraten unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich des Standards der sprachlichen Gleichbehandlung: Während der UVS Oberösterreich Frauen

in männertypischen Berufsdomänen ein „gewisses Maß an Zivilcourage“ zumutete und die Berufsbezeichnung „Leiter Landtechnik“ auch deshalb als geschlechtsneutral bewertete, weil die deutsche Sprache nicht krampfhaft – z.B. durch weibliche Endungen - verunstaltet werden sollte, ging der UVS Wien davon aus, dass auch die - im Englischen durchaus als geschlechtsneutral zu verstehende - Bezeichnung „General Manager“ im deutschsprachigen Kontext als eindeutig männlich zu werten sei. Der Gebrauch einer fremden Sprache dürfe nicht dazu führen, österreichische Gesetze zu umgehen. Sei die weibliche Sprachform tatsächlich nicht möglich, müsse ein entsprechender Zusatz, der sich ausdrücklich an Interessentinnen richte, angefügt werden.

Der VwGH folgte in einem Erkenntnis vom 30.6.1998, GZ 96/08/0375 der Rechtsansicht des UVS Wien. Bezeichnungen wie Marketing Direktor, Handelsdirektor, General Manager seien nach dem allgemeinen Sprachgebrauch männlichen Geschlechts und verletzten das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Nach Ansicht des VwGH genüge es allerdings, wenn sich aus dem übrigen Ausschreibungstext ergäbe, dass sich das Inserat an Frauen und Männer richte. Schon der Hinweis, dass mit der männlichen Bezeichnung immer beide Geschlechter gemeint seien, würde dem Gesetz Genüge tun.

Wenngleich der VwGH wesentliche Klarstellungen über eine Frauen und Männern gerecht werdende Sprache in Stelleninseraten getroffen hat, bildet seine Interpretation lediglich einen Mindeststandard, der hinter dem wissenschaftlichen und frauenpolitischen Diskussionsstand weit zurückbleibt.

Deshalb hat sich die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bemüht, zusätzliche Maßnahmen im Sinne einer positiven Diskussion über sprachliche Gleichbehandlung im allgemeinen und gelungene und praktikable geschlechtergerechte Beispiele im alltäglichen Sprachgebrauch einerseits und eine genaue Analyse weiterhin bestehender Umgehungsmöglichkeiten des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung andererseits zu erreichen.

Das erste Anliegen wurde von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angele-

genheiten und dem Institut für angewandte Sprachwissenschaften an der Universität Wien umgesetzt. Ergebnis war die praxisbezogene Broschüre für SprachanwenderInnen unter dem Titel „Kreatives Formulieren - Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch“, die 1997 in der Schriftenreihe der Frauenministerin erschienen ist. Sie enthält Beispiele für die Sichtbarmachung von Frauen in Briefen, Formularen, Fragebögen, Reden und anderen Texten, die auch den Anforderungen grammatikalischer Korrektheit, ästhetischer Erwartungen und leichter Lesbarkeit gerecht werden. Ergänzt wird die Broschüre durch eine Auflistung der Maßnahmen und Gesetze aus den letzten 20 Jahren, die der sprachlichen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in Österreich dienen.

Da es trotz leicht zugänglicher positiver Vorgaben und eines klaren gesetzlichen Gebots immer noch viele ArbeitgeberInnen und manche Personalvermittlungsunternehmen gibt, die Stellenausschreibungen zumindest verdeckt männlich textieren, wird in dem im April 2000 ergangenen Gutachten der Gleichbehandlungskommission, das aufgrund eines bereits 1994 eingebrachten Antrags der Gleichbehandlungsanwaltschaft erarbeitet wurde, besonders auf unzulässige Umgehungen des Gleichbehandlungsgesetzes bei scheinbarer Einhaltung des Gebots geschlechtsneutraler Stellenausschreibung hingewiesen. Üblich ist es etwa, die alleinige Anführung männlicher Berufsbezeichnungen (oft verbunden mit typisch männlichen Attributen wie „erfolgsorientierter Profi“) mit dem viel kleiner gedruckten Zusatz „Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetz wenden wir uns an Damen und Herren gleichermaßen“ zu „neutralisieren“.

Die Formulierung einer Anzeige hat nachweislich Einfluss auf das BewerberInnenverhalten, wie aus einer 1997 durchgeführten Studie der Universität der Bundeswehr Hamburg hervorgeht: auf 48% der rein männlich textierten Inserate haben sich tatsächlich nur Männer beworben. Zu Vorstellungsgesprächen wurden Bewerberinnen immerhin in 82,6% der Fälle eingeladen, in denen geschlechtsneutrale Anzeigen geschaltet wurden, aber nur in 45,1% der Fälle, in denen Stellenangebote männlich formuliert waren.

Eine Ende 1999 durchgeführte Untersuchung über die Ausschreibungspraxis in österreichischen Printmedien, deren Ergebnisse in das Gutachten der Gleichbehand-

lungskommission eingeflossen sind, stellte fest, dass im überprüften Zeitraum lediglich 65,3% der Inserate privater ArbeitsvermittlerInnen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprachen. 1994 waren es noch 87,9% gewesen. Bei Eigeninseraten der ArbeitgeberInnen sank die Anzahl gesetzeskonformer Ausschreibungen auf unter ein Drittel. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann dem Prinzip der Chancengleichheit im Bewerbungs- und Auswahlverfahren nur dann zum Durchbruch verholfen werden, wenn ArbeitgeberInnen selbst an die Möglichkeit (und das Potenzial) weiblicher Mitarbeiter denken und ihr verändertes Bewusstsein sprachlich sichtbar machen.

Derzeit bietet das Gleichbehandlungsgesetz jedoch kein ausreichendes Druckmittel zur Wahrung der Interessen arbeitssuchender Frauen: ArbeitgeberInnen, die nicht geschlechtsneutral ausschreiben, haben selbst keine Sanktion zu befürchten; Personalvermittlungsunternehmen, die mit einer geschlechtsspezifischen Ausschreibung beauftragt werden, müssen den Auftraggeber nicht bekanntgeben. Auch die Geltendmachung von Schadenersatz aufgrund einer Bewerbungsdiskriminierung scheitert in diesen Fällen: Der OGH hat es in einer Entscheidung vom 12. Jänner 2000 (9 ObA 318/99a) vermieden, klarzustellen, dass PersonalvermittlerInnen - wenngleich sie eine Personalvorauswahl treffen - ArbeitgeberInnen im engeren Sinn gleichzuhalten sind.

Im Fluss ist die Diskussion zur Frage, wann ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit und eine geschlechtsspezifische Ausschreibung daher zulässig ist. Neben allgemein anerkannten Tätigkeitsfeldern im künstlerischen Bereich (Sänger/in für eine bestimmte Rolle, Model) kristallisieren sich im weiten Feld der Beratungs- und Betreuungsarbeit für bestimmte KlientInnengruppen auch unabdingbare Bedürfnisse im Hinblick auf das Geschlecht ihrer Bezugspersonen heraus: Demnach dürfen Betreuungskonzepte von Frauenhäusern die Beschäftigung ausschließlich weiblicher Mitarbeiter vorsehen. Teams, die beispielsweise eine Wohngemeinschaft behinderter Männer betreuen oder als StreetworkerInnen mit Jugendlichen tätig sind, sollten, wie die Erfahrung zeigt, gemischtgeschlechtlich zusammengesetzt sein. Bei Ausfall eines männlichen Mitarbeiters kann es also gerechtfertigt sein, wiederum einen Mann zu suchen. Eine solche geschlechtsspezifische Ausschreibung müsste nach Ansicht der Gleichbehandlungs-

anwaltschaft allerdings eine inhaltliche Begründung (Klientel in Relation zur geschlechtlichen Ausgewogenheit des Betreuungsteams) enthalten.

Da das Bewusstsein der von sprachlicher Nichtbeachtung betroffenen Frauen über ihre Diskriminierung deutlich gestiegen ist, wie in den Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zweifelsfrei zum Ausdruck kommt, liegt es nunmehr am Gesetzgeber, ihren Anspruch auf sprachliche Gleichbehandlung auch durchsetzbar zu machen. Mehr als symbolische Wirkung hätte die geschlechtergerechte Formulierung des Gleichbehandlungsgesetzes selbst. Es könnte sich auf diesem Weg von einem schlechten Beispiel in ein Vorbild wandeln.

Präzedenzverfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat aufgrund eines Urteils des OGH vom 2.6.1999, 9 ObA 30/99y eine bedeutende Änderung erfahren.

Im Anlassfall machte eine durch sexuelle Belästigung diskriminierte Frau im Anschluss an ein positives Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission Schadenersatz bei Gericht geltend. Die Klage wurde letztlich abgewiesen, weil nach Ansicht des OGH der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebrachte Antrag keine fristenhemmende Wirkung zu entfalten vermochte und die sechsmonatige Frist zur Geltendmachung des materiellen Anspruchs daher bereits abgelaufen sei.

Zwar hält die Gleichbehandlungsanwaltschaft diese an einer bloßen Wortinterpretation orientierte Rechtsauslegung für verfehlt, weil sie zu gleichheitswidrigen Ergebnissen führt, die bei systematischer (§ 6 Abs 1 iVm § 5 Abs 1, § 3 a Abs 4; § 3 a Abs 6), historischer (2. Novelle des Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 410/1990) und teleologischer Interpretation vermieden werden könnten. Dennoch musste sie, um den Rechtsschutz der betroffenen Frauen nicht zu gefährden, dazu übergehen, zwar Anleitung, Unterstützung, Argumentationshilfen und Expertinnenwissen für die Erarbeitung der Sachverhaltsdarstellungen und die Glaubhaftmachung der Diskriminierung zur Verfügung zu stellen, aber die formelle Einbringung des Antrags selbst den Frauen zu überlassen.

Während von Juli 1995 bis Mitte 1998 insgesamt 26 Anträge durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgten, war sie ab Ende 1998 bei neun Individualanträgen beratend tätig. In Fällen, in denen über die konkrete Feststellung einer Diskriminierung hinaus rechtliche Fragen von allgemeiner Bedeutung eine Rolle spielen, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Parallelantrag mit ausführlicher juristischer Argumentation, so etwa 1999 hinsichtlich vermuteter Ungleichbehandlung durch Regelungen kollektiver Rechtsgestaltung.

Ein einziger Antrag wurde seit 1995 anonym eingebracht; er bezog sich auf eine Beschwerde wegen Verletzung des Gebots geschlechtsneutraler Stellenausschreibung.

Vom inhaltlichen Aspekt her betrachtet, überwiegen bei weitem Anträge wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Allein 1998 wurden mehr als doppelt so viele Anträge wegen sexueller Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission gestellt (16), wie alle anderen geltend gemachten Tatbestände in diesem Jahr zusammen ausmachen (7).

Die meisten Anträge auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung werden erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses eingebracht - dann, wenn die Frau wegen einer innerbetrieblichen Beschwerde ihren Arbeitsplatz schon verloren hat und ein Kommissionsverfahren die einzige verbleibende Möglichkeit bietet, sich zur Wehr zu setzen und den Belästiger bzw Arbeitgeber auf die Rechtswidrigkeit seines Handelns bzw Unterlassens zu verweisen.

Dreimal seit 1995 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Gutachten nach § 5 Gleichbehandlungsgesetz beantragt. Zwei dieser Verfahren wurden wegen sehr ähnlicher Problemstellung miteinander verbunden.

Die beiden 1998 erstellten Gutachten sind von großer praktischer Tragweite, da sie sich mit Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten durch Bestimmungen der für sie geltenden Branchenkollektivverträge befassen und damit eine beträchtliche Anzahl von teilzeitbeschäftigten Frauen in ganz Österreich betreffen. Die bisher geltenden Regelungen über den Ausschluss aus dem betrieblichen Pensionskassensystem sowie der Ausschluss vom Erwerb einer Definitivstellung und von Jubiläumsgeldern für Teilzeitbeschäftigte wurden von der Gleichbehandlungskommission als diskriminierend qualifiziert.

Hinsichtlich der Feststellung einer Diskriminierung von Frauen beim beruflichen Aufstieg entwickelte die Gleichbehandlungskommission einen sehr hohen Argumentations- und Anforderungsstandard, der auf neueste wissenschaftliche Erkenntnisse Bezug nimmt. Vorgeblich sachlich gerechtfertigte Bevorzugungen von Männern, die seitens der ArbeitgeberInnen mit scheinbar objektiven Auswahlverfahren begründet werden, erweisen sich nach genauester Analyse der angewandten Kriterien und Be-

urteilungen als unhaltbar. Zwei Fälle von Aufstiegsdiskriminierung und der dabei erreichte Sensibilisierungsstand können als wegweisend gelten:

Eine erfahrene Referatsleiterin eines Selbstverwaltungskörpers bewirbt sich für die Position der Abteilungsleitungs-Stellvertretung. Befördert wird jedoch ein junger Kollege. Die Arbeitgeberin begründet ihre Entscheidung mit dessen Hochschulabschluss. Ein absolviertes Studium war jedoch in der Ausschreibung - im Gegensatz zu Leitungserfahrung und MitarbeiterInnenmotivation - nicht verlangt worden. Die Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung der übergangenen Referatsleiterin beim beruflichen Aufstieg fest.

In der Folge wird der junge Kollege zum Abteilungsleiter ernannt, die Referatsleiterin, die sich ebenfalls beworben hatte, wieder nicht berücksichtigt.

Das Argument der Arbeitgeberin, der männliche Kollege habe sich aufgrund seiner Tätigkeit als Stellvertreter ausgezeichnet für die Leitung der Abteilung qualifizieren können, führt (erstmal) zur Feststellung einer Folgediskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission. Die Referatsleiterin hätte sich nämlich ebenso gut in die Position einer Abteilungsleiterin einarbeiten können, wäre sie nicht bereits bei der Besetzung der Stellvertretung übergangen worden.

Im zweiten Präzedenzverfahren zum Tatbestand der Beförderungsdiskriminierung gelingt es der Gleichbehandlungskommission, dem Arbeitgeber gegenüber darzulegen, dass dessen selbsterstellter Kriterienkatalog für die Beurteilung von BewerberInnen um eine Führungsposition nicht die behauptete Transparenz, Objektivität und Nachvollziehbarkeit besitzt, sondern vielmehr unzulässige geschlechtsstereotype Zuschreibungen und die Nichteinhaltung von Selbstverpflichtungen in Form eines Frauenförderprogramms ursächlich für die Nicht-Berücksichtigung einer geeigneten Bewerberin waren.

Aufsehenerregend war das Ergebnis eines 1997 eingebrachten Antrags auf Überprüfung einer Entgeltdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in einem Elektromechanikindustriebetrieb. Die Gleichbehandlungskommission stellte bezugnehmend auf die Judikatur des EuGH fest, dass ein/e Arbeitgeber/in, die ihr Lohnsystem intransparent gestaltet, die Beweislast für den Nachweis der nicht-diskriminierenden Wirkungen dieses Systems zu tragen habe. Da eine sachliche Rechtfertigung für die bestehen-

den Lohndifferenzen nicht gelang, konnte den elf betroffenen Frauen mit Unterstützung der Gewerkschaft ein Betrag von insgesamt öS 3.000.000.- vom Insolvenzentgeltausfallfonds zugesprochen werden.

In zwei Verfahren, die beide denselben Arbeitgeber betrafen, der eine große Anzahl von Frauen in der gleichen Weise wie die beiden Beschwerdeführerinnen beschäftigt, kam die Gleichbehandlungskommission im Jahre 1998 zur Auffassung, dass die festgestellte Verletzung des Rechtes auf Lohngleichheit Teil einer systematischen Entgeltdiskriminierung von Frauen im Unternehmen sei, die zudem auch beim beruflichen Aufstieg systematisch gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt werden. Diese umfassende und grundlegende Feststellung der Gleichbehandlungskommission ermöglicht es auch jenen Beschäftigten, die nicht selbst Antragstellerinnen waren, ihre Ansprüche mit Aussicht auf Erfolg gerichtlich geltend zu machen.

Mit welchen Problemen stellen Frauen/Männer einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission?

1.7. - 31.12.1995: 10 Anträge

Schwerpunkt der Diskriminierung:

- 6 sexuelle Belästigung
- 1 geschlechtsspezifische Stellenausschreibung
- 1 Begründung des Arbeitsverhältnisses
- 1 Entgelt
- 1 Arbeitsbedingungen/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1996: 8 Anträge

Schwerpunkt der Diskriminierung:

- 5 sexuelle Belästigung
- 1 Begründung des Arbeitsverhältnisses
- 1 Beförderung
- 1 Arbeitsbedingungen

1997: 15 Anträge

Schwerpunkt der Diskriminierung:

- 7 sexuelle Belästigung
- 3 Entgelt
- 2 Begründung des Arbeitsverhältnisses
- 2 Beförderung
- 1 sonstige Arbeitsbedingungen

1998: 23 Anträge

Schwerpunkt der Diskriminierung:

- 16 sexuelle Belästigung
- 3 Entgelt
- 2 Begründung des Arbeitsverhältnisses
- 1 beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderung
- 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1999: 16 Anträge

Schwerpunkt der Diskriminierung:

- 7 sexuelle Belästigung
- 6 Entgelt
- 1 Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung
- 1 Beruflicher Aufstieg, insbesondere
Beförderungen
- 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

1.7.1995 - 31.12.1999

Verfahren insgesamt:	72
1995:	10
1996:	8
1997:	15
1998:	23
1999:	16

davon

Individualanträge:	68
Anonyme Verfahren:	1
Gutachten:	3

Entscheidungen mit Beschlussausfertigung	
insgesamt:	44
positiv:	33
Diskriminierung "nicht ausschließbar"	8
Gutachten:	3

Andere Verfahrenserledigungen:	17
Antragsrückziehung	16
(zB nach ASG-Vergleich):	
Unzuständig	1
Offen:	11
Individualanträge gem. § 6:	11
Anonyme Verfahren:	0
Gutachten gem § 5:	0

Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Antragsstellung an die Gleichbehandlungskommission:

1.7.1995 - 31.12.1999

Einzelfallprüfungen gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz:	32
Anonymer Antrag gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz	1
Gutachten gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz:	3

Insgesamt: 36

Wer stellt Anträge an die Gleichbehandlungskommission?

1.7.1995 - 31.12.1999

1995: 10 Anträge

- * 1 AK-Tirol
- * 2 AK-Wien
- * 1 Betroffene
- * 6 GAW

1996: 8 Anträge

- * 1 AK-Wien
- * 1 AK-Steiermark
- * 6 GAW

1997: 15 Anträge

- * 3 AK-Wien
- * 3 Betroffene
- * 9 GAW

1998: 23 Anträge

- * 11 AK Wien
- * 3 AK Steiermark
- * 1 AK Tirol
- * 1 AK OÖ
- * 1 Betroffene
- * 1 Betroffene mit Unterstützung der GAW
- * 5 GAW

1999: 16 Anträge

- * 2 AK Steiermark
- * 3 AK Wien
- * 1 AK Tirol
- * 1 Gewerkschaft mit Unterstützung der GAW
- * 1 Arbeitgeber
- * 8 Betroffene mit Unterstützung der GAW

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nach Branchen (1995 - 2000):

Autoindustrie	1
Bank	10
Bau-Holz	4
Bildungseinrichtung	3
Chemie	1
Elektroindustrie	2
Energie	1
EDV	1
Friseurgewerbe	2
Forschung	1
Gastgewerbe	8
Gesundheit	4
Handel	4
Kirche	1
Kulturinstitut	1
Kunststofferzeugung	1
Lebensmittel	1
Leiharbeit	1
Metall	1
Papier-Druck	1
Personalvermittlung	1
Politische Institution	1
Selbstverwaltung	5
Sozialeinrichtung	2
Textil	2
Tourismus	2
Transport/Verkehr	9
Werbebranche	1

B. SONSTIGE MASSNAHMEN

I. Maßnahmen im Bereich der Sozialversicherung

1. Sozialversicherung der Unselbständigen

1995: Durch die im Rahmen der am 1. Jänner 1995 in Kraft getretenen Neuregelung des Ausmaßes der Witwen(Witwerpension) wird – auf Grund der stärkeren Berücksichtigung des Familieneinkommens vor dem Tod eines der beiden Ehepartner – eine faktische Bevorzugung der Männer verhindert (BGBl. Nr. 132/1995).

1996: Als eine der Maßnahmen, die einen späteren Pensionsantritt sicherstellen sollen, wurde das Anfallsalter bei der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit für Männer auf 57 Jahre hinaufgesetzt, das der Frauen blieb unverändert (Strukturanpassungsgesetz 1996; BGBl. Nr. 201/1996).

1998: - Seit 1. Jänner 1998 sind Personen, bei denen die Gesamtheit der Entgelte aus unselbständigen Erwerbstätigkeiten die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, in die Vollversicherung einbezogen; für Dienstnehmer, deren Entgelte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen, besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung (Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz; BGBl. I Nr. 139/1997).

- Seit 1. Jänner 1998 besteht für Personen, die sich gänzlich der Pflege eines nahen Angehörigen, der Anspruch auf Pflegegeld in Höhe der Stufe 5,6 oder 7 hat, widmen, die Möglichkeit einer begünstigten Weiterversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung (Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz; BGBl. I Nr. 139/1997).

- Mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 1998 erfolgte die sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung von Frauen, die einen Ausbildungsdienst leisten, mit Präsenzdienern (Frauenausbildungsverhältnisgesetz – FrAG, BGBl. I Nr. 30/1998).

- Ab 1. August 1998 werden Zeiten eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot bei der Bemessung des Wochengeldes (leistungserhöhend) berücksichtigt (55. Novelle zum ASVG; BGBl. I Nr. 138/1998).

1999: Seit 23. Juli 1999 besteht für Personen, die nach einer Scheidung wegen Anrechnung von Unterhalt vom Notstandshilfebezug ausgeschlossen sind, und damit den Krankenversicherungsschutz verlieren, die Möglichkeit einer begünstigten Selbstversicherung in der Krankenversicherung (BGBl. I Nr. 121/1999).

2000: Mit 1. Jänner 2000 wird die Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung bis zur Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende angehoben (Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz; BGBl. I Nr. 139/1997)

2. Sozialversicherung der Selbständigen

2.1. Allgemeine Maßnahmen

Die Maßnahmen im Bereich der Sozialversicherung der Unselbstständigen wurden im Wesentlichen sinngemäß auf die Sozialversicherung der Selbstständigen übertragen. Von diesen Maßnahmen sind hervorzuheben:

- Die Neuregelung des Ausmaßes der Witwen(Witwer)pension und
- die Anhebung der Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung bis zur Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende

2.2. Spezifische Maßnahmen

a) im Bereich des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes und des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes:

1998: Dynamisierung der Betriebshilfe (Übernahme der Regelung über die Betriebshilfe in das GSVG und BSVG) (Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, BGBl. I Nr. 139)

b) im Bereich des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes:

2000: Ausweitung des erleichterten Zuganges zu Leistungen aus der vorzeitigen Alterspension wegen Erwerbsunfähigkeit auf jene weiblichen Versicherten, die am 1. September 1996 das 50. Lebensjahr vollendet haben (23. Novelle zum BSVG, BGBl. I Nr. 176/1999).

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass sich im Bereich der freiberuflich bzw. selbstständig Tätigen in den letzten Jahren neue Formen von Abhängigkeit (z.B. Teleheimarbeit, „Werkverträge“) etablierten, von denen vor allem Frauen betroffen sind. Diese selbstständig Tätigen haben weder Dispositionsfreiheit noch Gewinnchancen. Für sie wurde der Begriff „Abhängige Selbstständige“ geprägt. Typisch für sie ist, dass sie nur für einen Auftraggeber arbeiten, ihre Leistungen daher nicht am Markt anbieten, keine ArbeitnehmerInnen beschäftigen, kaum Eigenkapital einbringen können und ihr Nettoeinkommen nicht über einem vergleichbaren Nettolohn liegt. Um diesen Personen den Schutz des Sozialversicherungssystems nicht länger vorzuenthalten, wurde bereits durch die im Strukturanpassungsgesetz 1996 verankerte Einbeziehung der freien Dienstnehmer in die Solidargemeinschaft der Sozialversicherung ein erster Schritt zu einer umfassenden Sozialversicherung gesetzt. Im Rahmen der 54. und 55. Novelle zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz bzw. der 22. und 23. Novelle zum Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz erfolgte im Hinblick auf die Entschließung des Nationalrates E 24-NR/XX.GP, in der eine breite und faire Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung gefordert wurde, eine Konkretisierung des Dienstnehmerbegriffes, eine Neufassung des Begriffs des freien Dienstnehmers sowie die Einbeziehung der „neuen Selbstständigen“ in die gesetzliche Sozialversicherung.

II. Maßnahmen der Bundessozialämter

Kürzlich wurde im Bereich des Bundesministeriums eine Erhebung begonnen, um festzustellen, ob die durch die Bundessozialämter geförderten Projekte für behinderte Menschen auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung ausgerichtet sind, bzw. welche Schritte notwendig wären, um eine positive Entwicklung in diese Richtung zu ermöglichen.

Die Auswertung hat gezeigt, dass die durch die Bundessozialämter geförderten Projekte für behinderte Menschen in einem hohen Maß

- Frauen ansprechen
- erwerbslose Frauen zur Integration in das Beschäftigungssystem verhelfen
- die längerfristigen beruflichen Perspektiven der Frauen verbessern (durch stabilere Beschäftigung, Beschäftigung in neuen und zukunftssträchtigen Bereichen, durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen, durch höhere Einkommen...)

Unabhängig von diesem positiven Ergebnis wird an einer kontinuierlichen Verbesserung im Sinne der Bedürfnisse von behinderten Frauen gearbeitet. Das ist auch daran ersichtlich, dass Maßnahmen zur Chancengleichheit als Ziel im NAP aufgenommen wurden.

I

BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

- 1. Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts 1995 - 2000**
 - 2. Berichtspflichten der Bundesregierung**
- 3. Positive Aktionen - insbesondere betriebliche Frauenförderung**
 - 4. Arbeiterkammern: Beratung von Mitgliedern**
 - 5. Arbeiterkammern: Rechtsschutz**
 - 6. Gleichbehandlungskommission (GBK)**
 - 7. Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen**
 - 8. Zusammenfassung - Schlussfolgerungen**

1. Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts 1995 - 2000

1.1. Europäisches Gleichbehandlungsrecht: In den Berichtszeitraum fallen bedeutende Neuerungen insbesondere durch den Vertrag von Amsterdam (Inkrafttreten: 1.5.99). Der Grundsatz der Geschlechtergleichheit und der Schutz vor Diskriminierung wurden verstärkt, vor allem durch die primärrechtliche Verankerung des Gender Mainstreaming für alle Gemeinschaftsaufgaben sowie der positiven Aktionen (vgl. weiters Art 13 EG-V). Auch im Sekundärrecht sind für berufstätige Frauen wichtige Erweiterungen in Kraft getreten, so die Elternurlaubs-RL 96/34/EG und die Beweislast-RL 97/75/EG.

Österreich war im Berichtszeitraum bereits als vollberechtigtes Mitglied der Gemeinschaft bzw. Union in die Wechselwirkung von Umsetzung und aktiver Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts eingebunden; eine kontinuierliche und nicht bloß anlassgebundene minimale Umsetzung des europäischen Gleichbehandlungsrechts in Österreich ist notwendig. Das betrifft insbesondere den effektiven gerichtlichen Rechtsschutz gegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) sieht den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ja als grundlegendes Rechtsprinzip der Gemeinschaft und betrachtet das Recht auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz (Art 6 RL 76/207) als umfassende Verfahrensgarantie für alle Bereiche des Gemeinschaftsrechts. Wir halten zudem die Weiterentwicklung des europäischen Gleichbehandlungsrechts (Richtlinie 76/207) bei sexueller Belästigung und Wiedereinstieg nach Elternpausen für notwendig.

Eine geschlechtsneutrale innerstaatliche gesetzliche Regelung über Nachtarbeit konnte im Berichtszeitraum nicht erreicht werden.

Auf das gleichbehandlungsrelevante, mittlerweile umfangreiche europäische Soft Law können wir nur hinweisen, so auf die Empfehlung des Rates vom 13.12.1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (84/635/EWG) und das vierte mittelfristige Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit für Frauen und Männer (1995 – 2000). Das vierte Aktionsprogramm dokumentiert ein wachsendes Problembewusstsein für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; wir haben

dazu die Ansicht vertreten, dass der Ausbau der Verrechtlichung auf europäischer Ebene und der wirksame Schutz vor geschlechterbedingter Diskriminierung im Arbeitsleben weiterhin unverzichtbar ist.

1.2. Österreichische Bundesverfassung: Im Berichtszeitraum ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern als Staatsziel in der Verfassung verankert worden; dies kann als innerstaatliche Entsprechung zum Gender Mainstreaming verstanden werden, da alle Bereiche der staatlichen Tätigkeit (Bund, Länder und Gemeinden) angesprochen sind. Zugleich hat der Verfassungsgesetzgeber – wie auch von Frauenvolksbegehren, Gewerkschaften und Arbeiterkammern gefordert - die Zulässigkeit von Frauenförderungsmaßnahmen nunmehr zweifelsfrei geklärt (Art 7 Abs 2 idF BVG BGBl 1998/68).

1.3. Arbeitsrecht: Das Frauenvolksbegehren war Anlass, auch die im Gleichbehandlungsgesetz und in der **Arbeitsverfassung** vorhandenen Rechtsgrundlagen für positive Aktionen zu erweitern (ArbVG Novelle BGBl I 1998/69). Der Ansatz, der gesellschaftlichen Realität entsprechend Betreuungspflichten und beruflichen Aufstieg zugleich als Bereiche der Frauenförderung zu berücksichtigen, entspricht gewerkschaftlichen Forderungen; Frauenförderung und Frauenpolitik sind jedoch nicht das Gleiche wie familienpolitische Maßnahmen. Gewerkschaften und Arbeiterkammern halten die Verankerung von Frauenförderplänen auf der Ebene bloß fakultativer, nicht jedoch erzwingbarer Betriebsvereinbarungen für unzureichend. Die Wirtschaft lehnt solche erzwingbaren Betriebsvereinbarungen sowie verpflichtende Inhalte von Frauenförderplänen jedoch nachhaltig ab.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer wirkten an der **Umsetzung der EU-Elternurlaubsrichtlinie** mit (BGBl I 1999/153). Mit Arbeitgebern und Regierung kam es zu einer Übereinstimmung darüber, dass das einseitige Gestaltungsrecht der ArbeitnehmerInnen bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz erhalten bleibt und seine Ausübung durch flexiblere Fristen als bisher erleichtert wird. Gewerkschaften und Arbeiterkammern treffen jedoch mit der langjährigen Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Elternzeit – eine wichtige Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter im Beruf und eine partner-

schaftliche Aufteilung der Betreuungspflichten zwischen jungen Eltern - nach wie vor auf die Ablehnung der Arbeitgeberseite.

Am 1. 5. 1998 ist die **vierte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz (GleichbG)** in Kraft getreten (BG 27.2.1998, BGBl I 1998/44). Sie schuf die Rechtsgrundlage für die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) und regelte anwendungsrelevante rechtstechnische Details. Die mittlerweile in der Praxis bewährte Novelle kam allerdings nur nach erheblichen Verzögerungen zu Stande:

- Im Herbst 1995 trug die Bundesarbeitskammer die Initiative zu einer inhaltlich akkordierten „technischen“ Novelle an das legislativ zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales heran. Durch Neuwahlen im Dezember 1995 kam das Vorhaben zum Stillstand.
- Im Spätherbst 1996 fanden Gespräche mit den Sozialpartnern über Vorschläge des Büros der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und des Verfassungsdienstes im Bundeskanzleramt statt. Die Vorschläge betrafen die Regionalisierung der GAW sowie eine Reihe legislativer Bereinigungen. Das BMAS erstellte anschließend einen Entwurf und sendete ihn zur Begutachtung aus.
- Im Begutachtungsverfahren meldeten wir einige dringende Ergänzungen an (zB Beweiserleichterung bei sexueller Belästigung – Korrektur der Rechtsprechung) und forderten eine zukünftige umfassende Neuregelung (zB EU-konformer Schadenersatz; besserer Rechtsschutz; Beweislast).
- Die ÖVP meldete im Vorfeld der parlamentarischen Beratung Bedenken über die Kosten der GAW-Regionalbüros sowie über ein inhaltliches Detail an (letzteres beruhte, wie sich zeigte, auf einem Missverständnis). Die Novelle trat erst im Frühjahr 1998 in Kraft.

Noch im Frühjahr 1998 trat die Bundesarbeitskammer an das BMAGS mit detaillierten Forderungen nach einer umfassenden Novellierung des GleichbG heran und ersuchte um die Einleitung von erweiterten Sozialpartnergesprächen. **Zu einer umfassenden fünften Novelle forderten wir:**

- durch sprachliche Gleichbehandlung und einen amtlichen Kurztitel einen besseren Zugang zum Gesetz zu schaffen;

- den Geltungsbereich neu zu bestimmen: atypische und arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse einzubeziehen, Rechtssicherheit bei Ausgliederungen zu schaffen;
- Wirtschaftsförderung mit betrieblicher Frauenförderung zu koppeln;
- einen EU-konformen Schadenersatz für Einstellungs- und Beförderungsdiskriminierung;
- eine höhere Mindestgrenze beim Schadenersatz für sexuelle Belästigung und eine deutlichere Schadenersatzregelung als bisher bei Arbeitsplatzverlust;
- den Rechtsschutz, insbesondere bei sexueller Belästigung, für direkt Betroffene zu verbessern und auch indirekt Betroffene zu schützen ("Viktimierungsschutz" gegen unbillige Reaktionen von Arbeitgebern auf Beschwerden auch für Zeug/inn/en, Auskunftspersonen, unterstützende Dritte);
- die Beweislast zum Arbeitgeber zu verschieben;
- die Bestimmungen effektiver zu machen, die den Ausschluss diskriminierender Unternehmen von Bundessubventionen vorsehen (Förderungsrichtlinien des Bundes - § 2 b GleichbG);
- die Kompetenzen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zu erweitern;
- das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bei Diskriminierung im Einzelfall neu zu regeln sowie rechtsstaatlich unbedenkliche Verfahrensvorschriften und Zuständigkeiten zu sichern; in diesem Zusammenhang stellten wir verbindliche Entscheidungsbefugnisse und die Stärkung der Stellung der Kommission innerhalb der Verwaltungsorganisation (Weisungsfreiheit) zur Diskussion;
- die Voraussetzungen für eine verbesserte Umsetzung der Berichtspflicht von Betrieben an die Gleichbehandlungskommission zu schaffen;
- den Bedürfnissen der Praxis entsprechend die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen zu verlängern bzw. zu vereinheitlichen (zwingende Geltung ohne Einschränkungsmöglichkeit);
- eine wirksame verwaltungsstrafrechtliche Sanktion für Verletzungen der Aushangpflicht;
- die Wirksamkeit der Verwaltungsstrafe bei diskriminierender Stellenausschreibung zu verbessern.

Zu anknüpfenden Materien forderten wir:

- die besonderen Feststellungsverfahren vor dem OGH (§ 54 Abs 4 ASGG) hinsichtlich ihrer Bedeutung für Fragen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu diskutieren;
- im Bundesstatistikgesetz wirksame Grundlagen für die Berichte an den Nationalrat zu schaffen (Erfassen und Ausweisen der monatlichen Industriestatistik nach Geschlecht).

Nach ersten Koordinierungsgesprächen zu diesem umfangreichen Forderungskatalog lud das BMAGS im April 1999 erstmals zu einem Sozialpartnergespräch ein. Die Arbeitgeberseite lehnte inhaltliche Änderungen ab. So kam es nur zur Einigung über die - formale - Anpassung der Entsenderichtlinie sowie über eine Detailanpassung des § 10b GleichbG (Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung). Die inhaltlichen Forderungen blieben offen.

2. Berichtspflichten der Bundesregierung

2.1. Geschlechtsspezifische Lohndaten im jährlichen Gleichbehandlungsbericht: Wir hatten bereits 1989 vorgeschlagen, der/die Bundesminister/in für Arbeit und Soziales möge in den jährlichen Gleichbehandlungsbericht (§ 10a GleichbG) standardisierte Gleichbehandlungserhebungen aufnehmen bzw. zur Vorbereitung des Berichts vorschreiben. Bereits zum damaligen Zeitpunkt waren die Verbesserung der qualitativen und quantitativen Daten zur Frauenerwerbstätigkeit sowie entsprechende Stichprobenerhebungen ausdrücklich in den mittelfristigen Programmen der EG vorgesehen; nicht zuletzt dies zeigt die anerkannte Bedeutung geschlechtsspezifischer Daten für die Sozial- und Frauenpolitik. Wir schlugen weiters die Novellierung des BundesstatistikG vor: die laufende monatliche Lohnerhebung für die Industrie sollte geschlechtsspezifisch ausgewiesen werden.

Für den Berichtszeitraum merken wir an: Die monatlich auf der Grundlage des BundesstatistikG erhobene und veröffentlichte Lohnerhebung für die Industrie wurde 1996 durch die europarechtlich vorgeschriebene Konjunkturerhebung ersetzt (umbenannt). Diese ermöglicht die laufende Information über die Nettolöhne in der In-

dustrie, erfasst die Daten jedoch – mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten - nicht geschlechtsspezifisch.

1999 hat Österreich in Betrieben erstmals auf Basis einer europäischen Verordnung Daten für die vierjährige **Verdienststrukturerhebung** erhoben, und zwar, wie vorgeschrieben, geschlechtsspezifisch. Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung wurden veröffentlicht und ausführlich diskutiert. In Summe zeigen sich, teilzeitbereinigt, zwischen den Geschlechtern Unterschiede bei Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit im Ausmaß von einem Drittel. Durch die Teilzeitbereinigung ist die Verdienststrukturerhebung besonders aussagekräftig, kann jedoch die laufende monatliche Information nicht ersetzen. Die Verdienststrukturerhebung belegt, dass der geschlechtsspezifischen Erhebung des Gehalts in Betrieben keine wesentlichen Hindernisse entgegenstehen; unsere Forderung, eine entsprechende Rechtsgrundlage für eine monatlich ausgewiesene Lohnstatistik in der Industrie zu schaffen, bleibt daher aktuell.

2.2. Betriebliche Karriereverläufe im jährlichen Gleichbehandlungsbericht:

Nach unseren Vorschlägen (1989) sollte in Betrieben nach dem Vorbild des § 6a GleichbG, jedoch nicht erst im Konfliktfall, sondern grundsätzlich die Veröffentlichung von "Erfolgsberichten" vorgesehen sein, derart, dass Karriereverläufe aggregiert transparent würden. Dazu wäre eine standardisierte Erhebung bzw. eine Datenberichtspflicht der Betriebe erforderlich. Der Vorschlag, geeignete Erhebungsmodelle u.a. unter Heranziehung unserer ExpertInnen zu diskutieren, wurde auch im Berichtszeitraum nicht aufgegriffen.

2.3. Standardisierte Vergleichsbasis im fünfjährlichen Gleichbehandlungsbericht sowie in anderen gleichbehandlungsrelevanten Berichten:

Unsere Überlegungen zu standardisierten Erhebungen gelten a fortiori für den fünfjährlich zu erstellenden "großen" Gleichbehandlungsbericht.

Wie immer das konkrete Erhebungsmodell beschaffen sein mag, nur eine standardisierte Vergleichsbasis ist sinnvoll. Der Gleichbehandlungsbericht 1995 enthielt diesbezügliche Überlegungen nicht. Wir unterstreichen deren Wichtigkeit für die Gleichbehandlungsberichte 2000 und 2005 erneut (auch die jährlichen Gleichbe-

handlungsberichte enthielten bisher keine Ansätze zu empirischen Erhebungen in Kernbereichen der Gleichbehandlung wie dem Einkommen).

Wir begrüßen die im Berichtszeitraum erstellte umfassende Studie im Auftrag des Sozialministeriums über geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede außerordentlich; erstmals liegen ein aussagekräftiger Längsschnittvergleich sowie Überlegungen zur Verbesserung der Datenlage beim Einkommensvergleich vor (Petra Gregoritsch, Monika Kalmar und Michael Wagner-Pinter – Synthesis: „Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung“). Der fünfjährige Gleichbehandlungsbericht sollte jedoch neben spezifische Studien und die jährlichen Sozialberichte treten; diese können und sollen ihn nicht ersetzen. Er soll kompakte spezifische Information enthalten und die fundierte mittelfristige Beobachtung des Arbeitslebens und der Einkommensentwicklung auf der Grundlage objektivierbarer Vergleichsdaten ermöglichen.

Weitere gleichbehandlungsrelevante Berichte an den Nationalrat haben differenzierte Ziel- bzw. Schwerpunktsetzungen (vgl. § 53 B-GBG und das bis 31.12. 2018 befristet geltende Berichtspflichtgesetz BGBl. Nr. 837/1992). Die Berichte nach dem Berichtspflichtgesetz entsprechen dem Gedanken des Monitoring. Dieses hat durch die neue Staatszielbestimmung in der Bundesverfassung und durch die Verankerung des Gender Mainstreaming im EU-Vertrag nunmehr eine verstärkte Bedeutung bekommen.

Alle genannten Berichte können einander zwar ergänzen, aber nicht ersetzen (siehe auch die völkerrechtlichen Berichtspflichten nach den IAO-Übereinkommen 100 und 111, der ESC und der zur CEDAW). Wir haben wiederholt angeregt, die Daten aller gleichbehandlungsrelevanten Berichte vereinheitlicht zu erheben und darzustellen, um die kontinuierliche Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Im Hinblick auf Benchmarking und Monitoring, Instrumente, die die EU-Kommission in ihren jährlichen Berichten zur Gleichbehandlung verstärkt einsetzt, und auf das gestiegene qualifizierte Interesse der Öffentlichkeit an Gleichbehandlung unterstreichen wir die Aktualität unserer Forderungen

2.4. Notwendige Inhalte der fünfjährigen Gleichbehandlungsberichte (§ 10a GleichbG) aus Sicht der ArbeitnehmerInnen: Wir verweisen auf unsere Ausführungen im Gleichbehandlungsbericht 1990 bis 1995. Zum Anteil von Frauen im Bereich atypischer bzw prekärer Beschäftigungsverhältnisse sind keine Daten verfügbar. Für unverzichtbar halten wir sowohl in den jährlichen als auch in den fünfjährigen Gleichbehandlungsberichten die Darstellung der Rechtsprechung zum GleichbG; im Zuständigkeitsbereich des Justizressorts gibt es jedoch nach wie vor keine (zentrale) Evidenz der Gerichtsentscheidungen zum GleichbG.

Zum Stand der Durchführungsgesetzgebung in den Ländern zur **Gleichbehandlung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft** haben wir im Berichtszeitraum die Rechtslage nicht nochmals überprüft. Wir halten im Hinblick auf die nunmehrige Staatszielbestimmung die einheitliche Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts auf allen Ebenen für notwendig.

2.5. Vorlage der Gleichbehandlungsberichte an den Nationalrat: Im Berichtszeitraum hat der Gleichbehandlungsausschuss seine Arbeit zunehmend routinemäßig gestaltet. Die Beiziehung von ExpertInnen sowie öffentliche Sitzungen berücksichtigten das gestiegene öffentliche Interesse an Gleichbehandlung. Insbesondere zwischen der Zuleitung an den Nationalrat und parlamentarischer Behandlung im Gleichbehandlungsausschuss kam es jedoch zu Verzögerungen; so wurden 1996 vorgelegte Berichte erst 1999 behandelt. Diese Verzögerungen stehen der Effektivität der Berichtspflicht entgegen.

3. Positive Aktionen - insbesondere betriebliche Frauenförderung

3.1. Positive Aktionen: Wir haben bereits die diesbezüglichen europarechtlichen Vorgaben einschließlich des so genannten Soft Law erwähnt und weisen nochmals auf die Empfehlung des Rates vom 13.12.1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen hin (84/635/EWG). Der Rat hat demnach den Mitgliedstaaten empfohlen, „eine Politik positiver Maßnahmen anzunehmen, um die faktischen Ungleichheiten, mit denen Frauen im Berufsleben konfrontiert sind, zu beseitigen, sowie die Aufhebung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt zu fördern“, und unterstrich in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Sozialpartner. Positive Aktionen umfassen

mittlerweile ein breites Spektrum von Maßnahmen (auf dieses umfangreiche Thema können wir hier leider nur eingeschränkt eingehen). Wir kommen nochmals auf das vierte mittelfristige Aktionsprogramm für Chancengleichheit (1995 – 2000) sowie auf unsere grundsätzliche Position zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zurück: Frauenpolitik und Frauenförderung sind nicht das Gleiche wie familienpolitische Maßnahmen.

3.1.1. Zugang zur Ausbildung und Frauenförderung - Chancengleichheit im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP): Die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen spiegelt in hohem Ausmaß die geschlechtsspezifische Struktur auf dem Arbeitsmarkt. Wir haben uns dafür eingesetzt, dass für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU im Rahmen des NAP ausreichende Geldmittel zur Verfügung stehen, um Arbeitslosigkeit abzubauen. Die Bundesarbeitskammer hat sich dafür eingesetzt, bei sämtlichen quantitativen Zielvorgaben im Sinne des Gender Mainstreaming auf eine ausgewogene geschlechtsspezifische Zielerreichung zu achten. Wegen des Zusammenhangs zwischen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und geringem Qualifikationsniveau wurde ein besonderer Frauenschwerpunkt im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik befürwortet, um die höhere Arbeitslosigkeit der Frauen zu reduzieren. Insbesondere für Frauen mit geringer Ausbildung (Frauen mit Pflichtschulabschluss und nicht mehr verwertbaren Ausbildungen) sollten nach unserer Meinung verstärkt Bildungsmaßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen angeboten werden. Da Qualifizierungsmaßnahmen nur quantitativ, nicht aber entsprechend ihren budgetären Mitteln nach Geschlecht zugeordnet sind, sollten die für aktive Arbeitsmarktpolitik verwendeten Geldmittel auch nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Um dem segmentierten Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, hat die Bundesarbeitskammer verstärkte Qualifizierung von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern sowie Sensibilisierungsmaßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Zuordnung von offenen Stellen verlangt, um die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung freier Stellen zu verringern. Zur Unterstützung bei der nichttraditionellen Berufswahl sollten Beratungsstellen für Mädchen ausgebaut werden.

Als unterstützende Instrumentarien für betriebliche Chancengleichheit wurde die Erzwingbarkeit betrieblicher Frauenförderpläne sowie die Bevorzugung von Betrieben mit Frauenförderplänen bei der Vergabe öffentlicher Förderungen und Aufträge befürwortet.

Zentraler Ansatzpunkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aus unserer Sicht der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Die notorisch großen Defizite bei der institutionellen Betreuung von Kindern unter drei Jahren sind ein nachhaltig wirksames Wiedereinstiegshemmnis. Wir haben daher vorgeschlagen, im NAP einen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Infrastruktur für Kleinkindbetreuung zu setzen, mit dem Ziel, beim Wiedereinstieg nach der Karenz Betreuungsplätze mit Qualitätsstandards zu sichern.

Wir haben eine Reihe arbeits- und leistungsrechtlicher Maßnahmen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs gefordert. Während die Ausweitung des Kündigungsschutzes nach der Karenz und ein Rechtsanspruch auf Teilzeitkarenz weder im Regierungsübereinkommen zum NAP aufgenommen wurden und auch bei sämtlichen Verhandlungen auf massiven Widerstand der Vertreter der Wirtschaft stießen, konnten im Zug der Umsetzung der EU-Elternurlaubs-RL u.a. die erwähnten flexiblen Meldefristen für Karenz und Teilzeitkarenz sowie ein Recht auf Information über betriebliche Geschehnisse in der Karenz erreicht werden (letzteres entgegen unseren Forderungen allerdings sanktionslos).

Für den Zugang zur Ausbildung ist aus unserer Sicht weiterhin 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. Die durchschnittliche Dauer von Kursmaßnahmen, der formelle Bildungsabschluss sowie die durchschnittlichen Kurskosten sollten nach Geschlecht statistisch ausgewiesen werden; dies ist derzeit nicht der Fall. Beispielsweise ist der Frauenanteil an Ausbildungen in den Bereichen Gastgewerbe, Büro, Pflege besonders hoch, hingegen im Bereich der traditionellen FacharbeiterInnen-Ausbildung nur sehr niedrig. Um dem segmentierten Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, ist es notwendig, Zugangsbarrieren bei der Kursauswahl - etwa durch offensive Bewerbung der Kurse, in denen Frauen unterreprä-

sentiert sind – gezielt abzubauen. Nach wie vor besteht auf die Gewährung von Ausbildungsmaßnahmen bzw. Kursen jedoch kein Rechtsanspruch; diese werden vom Arbeitsmarktservice nach Ermessen gewährt.

3.1.2. Europäische Förderungen: Österreich hat sich im Berichtszeitraum an der Evaluierung der Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Strukturfonds (ESF) beteiligt und damit ein wichtiges Zeichen für die Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik an effektiver Chancengleichheit gesetzt. Wir halten es zudem für notwendig, die Beteiligung österreichischer Projekte an europäisch geförderten Programmen in einer zentralen frauenpolitisch orientierten Evidenz zu dokumentieren. Diese Evidenz sollte für die interessierte Öffentlichkeit (z.B. JournalistInnen) zugänglich sein.

3.2. Betriebliche Frauenförderung - verstärkte Aufmerksamkeit und Diskussion: Die von Seite der ArbeitnehmerInnen grundsätzlich unterstützte Forderung des Frauenvolksbegehrens, die Vergabe öffentlicher Aufträge an vorhandene betriebliche Frauenförderung zu knüpfen, löste eine intensive Diskussion aus. Die Diskussion erfolgte parallel zu legislativen Änderungen in den österreichischen Vergabevorschriften; sie war an umfassenden beschäftigungspolitischen Zielen orientiert. Ein Ergebnis war die von der ehemaligen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten initiierte rechtliche Klärung der Möglichkeit, durch Erlässe eine entsprechende Verwaltungspraxis in den zulässigen Grenzen des europäischen und österreichischen Vergaberechts zu schaffen. Diese Vorgangsweise fand jedoch innerhalb der Koalitionsregierung keinen Konsens, nur einige Bundesministerien übernahmen sie.

Wissenschaftlerinnen haben in enger Orientierung an der betrieblichen Praxis das Bewusstsein für das Spannungsverhältnis zwischen vorhandenen Rechtsgrundlagen und Umsetzung betrieblicher Frauenförderung geschärft (vgl.

Bendl/Papouschek/Pastner Hrsg: Im Aufbruch. Betriebliche Frauenförderung in Österreich, Europäischer Verlag der Wissenschaften - Peter Lang 1998). Wir haben in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung konkreter verbindlicher Zielvorgaben sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildung für eine aufstiegs- und nicht exklusiv familienorientierte betriebliche Frauenförderung hingewiesen. In diesem Sinn hat sich die Bundesarbeitskammer auch im familienpolitischen Beirat positioniert, als sich dieser 1999 mit betrieblicher Frauenförderung befasste.

Die AK Steiermark hat in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer ihre Expertise in den Roundtable bzw in Projekte des BAB Graz (Büro für Ausbildungs- und Beschäftigungsfragen) eingebracht; für die Projekte war eine Förderung aus Mitteln des ESF (Ziel 4) gegeben. 1999 hat die AK Steiermark in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft der Privatangestellten eine Studie über die Bekanntheit des Frauenförderungsinstrumentariums der Arbeitsverfassung bei Betriebsrätinnen in steirischen Betrieben erstellt.

Im Herbst 1999 hat die AK Wien (Bereich Bildung) eine Informationsveranstaltung über betriebliche Frauenförderung insbesondere für BetriebsrätInnen abgehalten. Auf Interesse stießen nicht nur die Diskussionsbeiträge zu den Rechtsgrundlagen, sondern vor allem Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Allerdings zeigt etwa die Arbeitsrechtsberatung in der AK Wien, dass es in Klein- und Mittelbetrieben de facto keine innerbetriebliche Frauenförderung gibt; Frauenförderungspläne sind allenfalls in Großbetrieben bekannt, die betriebsrätlich organisiert sind.

Der internationale Vergleich der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Praxis unverzichtbar. Richtungsweisende Impulse und Information bot eine Veranstaltung des Sozialministeriums zur Praxis der betrieblichen Förderung von Chancengleichheit in Österreich und Schweden (November 1999); in ihr kamen – wenn auch leider nur im kleinen Kreis - vorwiegend PraktikerInnen aus Betrieben zu Wort.

4. Wahrnehmungen der Arbeiterkammern im eigenen Wirkungsbereich, insbesondere bei der Beratung von Mitgliedern

4.1. Rechtliche Grundlagen: Der Interessenvertretungsauftrag der Arbeiterkammern ist umfassend. „Die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte sind berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern“ (§ 1 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl 1994/314 idgF, kurz: AKG). Im eigenen Wirkungsbereich sind die Arbeiterkammern berufen, alle zur Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlichen und zweckmäßigen Maßnahmen zu treffen (§ 4 Abs 1 AKG); sie haben insbesondere die

Kammerzugehörigen „in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten“ (§ 7 Abs 1 AKG).

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer hat im Juli 1997 richtungsweisend beschlossen, dass die Wahrnehmung des gesetzlichen Interessenvertretungsauftrags der Arbeiterkammern in allen Tätigkeitsbereichen die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Richtung mehr Chancengleichheit umfassen soll („Gender-Mainstreaming“).

4.2. Information der Kammerzugehörigen: Parallel zur Rechtsberatung im direkten anlassgebundenen Mitgliederkontakt erstellen die Arbeiterkammern als Serviceleistung für ihre Mitglieder aktuelle Informationen in Form leicht zugänglicher (kostenloser) Publikationen. So hat etwa die AK Wien im Berichtszeitraum über das GleichbG nicht nur in der Mitgliederzeitschrift „AK für Sie“ informiert. Der Informationsfalter „Gleichbehandlungsgesetz“ wurde im Berichtszeitraum stark nachgefragt (15.000 Stück) und im Februar 2000 neu aufgelegt. Zudem hat die AK Wien für interessierte Mitglieder sowie als Arbeitsbehelf für Betriebsräte und PraktikerInnen den jeweils aktuellen Gesetzestext handlich aufbereitet (zuletzt kurz in AK aktuell Nr. 3/1998 sowie ausführlich in „Gleichbehandlungsgesetz“ - Textausgabe mit parlamentarischen Materialien und GBK-GO).

4.3. Beratung der Kammerzugehörigen: Die Arbeiterkammern stehen durch die telefonische und persönliche Beratung in stetem direkten Kontakt zu ihren Mitgliedern (z.B. insgesamt rund 9.000 Beratungen jährlich zu Mutterschutz und Eltern-Karenzurlaub im Referat „Frau und Beruf“ der AK Tirol; jährlich durchschnittlich 20.000 telefonische und 2.900 persönliche Beratungsgespräche in der Frauenabteilung der AK Wien). Wir erfahren so aus erster Hand von Problemen und Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Bereich Gleichbehandlung wenden sich vor allem Arbeitnehmerinnen an uns.

4.3.1. Die AK Tirol geht von einem erschwerten Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt aus und stellt für den Berichtszeitraum eine verschärfte Situation am Arbeitsmarkt fest, die auf die Situation am Arbeitsplatz weiter wirkt. So nehmen Arbeitneh-

merinnen zwar das Beratungsangebot der AK in Gleichbehandlungsfragen stark in Anspruch, lehnen jedoch eine Intervention oft ab. Als Gründe nimmt die AK Tirol die berechnete Angst vor Repressalien oder dem Verlust der beruflichen Existenz an. Unter diesen Bedingungen stellten Fälle sexueller Belästigung den häufigsten Gegenstand der Beratungs- und Interventionstätigkeit des Referats „Frau und Beruf“ der AK Tirol im Bereich Gleichbehandlung dar. Bildung und Ausbildung sind maßgeblich für Artikulation und Bewusstsein der Arbeitnehmerinnen. Die Wahrnehmung der Frauen im Bezug auf das Gleichbehandlungsgebot, speziell bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und bei der Entgeltfestsetzung, hat sich geändert. Vor allem jüngere und gut ausgebildete Frauen (Maturantinnen, Akademikerinnen) nehmen die Beratungs- und Interventionstätigkeit der AK Tirol in Anspruch. Weniger qualifizierte Arbeitnehmerinnen haben immer noch große Probleme, eine Gleichbehandlungsverletzung zu orten und die AK-Beratung in Anspruch zu nehmen.

Die AK Tirol betont generell den Zusammenhang zwischen der Geltendmachung von Diskriminierungen (GleichbG) und Kündigungen. Die Betroffenen lehnen Kündigungsanfechtungen in der Regel ab. Für Arbeitnehmerinnen und ArbeitgeberInnen offenbar akzeptabel sind jedoch Schadenersatzforderungen, die die AK für sie im Interventionsweg stellt; in fünf Fällen wurde außergerichtlich ein Schadenersatzbeitrag angenommen.

4.3.2. Die Mitglieder der **AK Vorarlberg** haben im Berichtszeitraum öfter als zwischen 1990 und 1995 telefonischen Rat wegen sämtlicher Diskriminierungstatbestände des GleichbG eingeholt; zu Interventionen bei ArbeitgeberInnen kam es nicht.

4.3.3. Die Mitglieder der **AK Wien** haben in den letzten fünf Jahren öfter als in den Jahren 1990 bis 1995 eine persönliche oder telefonische Beratung über Gleichbehandlung in Anspruch genommen; der im vorangegangenen Berichtszeitraum festgestellte Trend zu vermehrten Anfragen wegen sexueller Belästigung hat sich fortgesetzt. Die AK Wien hat im Berichtszeitraum wegen Gleichbehandlungsansprüchen bei ArbeitgeberInnen deutlich häufiger interveniert als im vorangegangenen Berichtszeitraum.

Im Berichtszeitraum haben sich erstmals **Transgender-Personen (M : F)** an die AK Wien wegen Benachteiligungen am Arbeitsplatz und in der Sozialversicherung gewendet (vgl. EuGH Urteil 30.4.1996 C-13/94). Hilfestellung in den insgesamt drei Fällen war nur durch Information und punktuell im Kontakt mit Sozialversicherungsträgern und Personenstandsbehörden möglich; die Beseitigung der arbeitsrechtlichen Diskriminierung in einem Fall ist wesentlich am zeitlichen Geltungsbereich des GleichbG gescheitert.

Ein verstärkt ins Bewusstsein tretendes Problem ist **Schwangerschaftsdiskriminierung**. In der wichtigsten Schutzvorschrift für schwangere Arbeitnehmerinnen, im Mutterschutzgesetz (MSchG), sind etwa abwertende sexistische Kommentare von ArbeitgeberInnen oder KollegInnen zu einer Schwangerschaft nicht ausdrücklich erwähnt. Diesbezügliche telefonische Anfragen werden häufiger. Wir halten Verschlechterungen des Arbeitsklimas, verschlechternde Versetzungen und das Unterbleiben von Gehaltserhöhungen oder Beförderungen in Folge einer gemeldeten Schwangerschaft für nach dem GleichbG relevante Sachverhalte (unmittelbare Diskriminierungen; vgl. EuGH-Urteil Dekker).

Der für 1990 bis 1995 festgestellte Trend zum **Anstieg prekärer Beschäftigung von Frauen** hat sich im Berichtszeitraum nach den Eindrücken der Frauenabteilung der AK Wien fortgesetzt (gesicherte statistische Daten liegen nicht vor). Das Ausweichen in Werkverträge und arbeitnehmerähnliche Verhältnisse kann im Einzelfall eine Benachteiligung beim Zugang zur Beschäftigung (RL 76/207) bedingen; die Anwendbarkeit des GleichbG ist diesbezüglich jedoch nicht bzw. nicht ohne weiteres gegeben. AK-Mitglieder stellen regelmäßig Anfragen zur geringfügigen Beschäftigung während des Karenzurlaubes, zunehmend aber auch zum Nebeneinanderbestehen von Arbeitsverhältnissen.

Die Abteilung Öffentlicher Dienst der AK Wien hat im Herbst 1998 ein Symposium über Rechtsfragen der **Ausgliederung** veranstaltet. Erörtert wurden u.a. auch die Rechtsschutzprobleme, die sich aus den unterschiedlichen Zuständigkeiten der Gleichbehandlungskommissionen nach dem GleichbG einerseits, dem B-GBG andererseits ergeben.

Die Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien erblickt in einer Reihe typischer Situationen, die die Kammerzugehörigen in der telefonischen und auch persönlichen Beratung an sie herantragen, geschlechtsbedingte **Benachteiligungen durch die Nichtanwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften**. Folgende Probleme sprechen die Mitglieder in der allgemeinen arbeitsrechtlichen Beratung der AK Wien überdurchschnittlich oft an:

- **Arbeitszeit:** Da Frauen nach wie vor de facto überwiegend die Verantwortung für Kinderbetreuung tragen, sind Arbeitnehmerinnen oft, aber nicht nur nach der Elternkarenz mit der Kollision zwischen Betreuungspflichten und Arbeitspflicht konfrontiert. Sie beenden, sofern sie nicht gekündigt werden, das Arbeitsverhältnis dann auch häufig selbst. Anlass dafür ist regelmäßig die fehlende betriebliche Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten. So wird uns immer wieder bekannt, dass ArbeitgeberInnen die Arbeitszeit einseitig ändern, bestehende vertragliche Arbeitszeitvereinbarungen nicht einhalten, die gesetzlich vorgeschriebene Bekanntgabe des Dienstplans zwei Wochen im Voraus unterlassen, vielmehr die Arbeitszeit wöchentlich neu festlegen und auch dies nochmals ändern (de facto Arbeit auf Abruf). Auch ordnen Betriebe Mehr- oder Überstunden häufig ohne die gesetzlich vorgeschriebene Interessenabwägung an.
- **Urlaub:** Arbeitnehmerinnen müssen wegen der Betreuungspflichten für Kinder regelmäßig Urlaub in den Schulferien nehmen; Betriebsurlaube außerhalb der Ferienzeiten stellen daher für sie fast unlösbare Probleme dar. Entgegen der Verpflichtung zur Urlaubsvereinbarung mit gegenseitiger Interessenabwägung (§ 4 UrlG) ordnen ArbeitgeberInnen häufig den Urlaub einseitig an; gerade Arbeitnehmerinnen lassen sich dadurch beeindrucken und widersprechen der einseitigen Anordnung nicht.
- **Dienstverhinderungsgründe und Pflegefreistellung:** In der betrieblichen Praxis ist es nicht gerne gesehen, wenn ArbeitnehmerInnen Dienstverhinderungen, die über die Mindestansprüche des Urlaubsgesetzes hinausgehen, in Anspruch nehmen (§ 8 Abs 3 AngG zwingend; § 1154b Abs 1 Satz 2 ABGB abdingbar; die Information durch ArbeitgeberInnen über diese Ansprüche unterbleibt in der Regel).
- **Mobbing:** Arbeitnehmerinnen sind überdurchschnittlich von Mobbing betroffen, reagieren mit psychischen Symptomen und beenden das Arbeitsverhältnis von sich aus.

- **Kündigung älterer Arbeitnehmerinnen:** Arbeitnehmerinnen sind im Alter ebenso wie Arbeitnehmer stark von Kündigung bedroht, können jedoch nicht vergleichbar auf die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit (§ 105 ArbVG) zurückgreifen. Die Kriterien der Sozialwidrigkeit, wie sie die derzeitige Rechtsprechung definiert, bedeuten eine mittelbar geschlechterbedingte Benachteiligung (Verweisbarkeit am Arbeitsmarkt – bei geringer Qualifikation nicht anwendbar; fehlende soziale Absicherung – entfällt bei Unterhaltsansprüchen an den Ehepartner). Der Entfall der gerichtlichen Anfechtungsmöglichkeit führt nicht nur zum Arbeitsplatzverlust, sondern wirkt auf die sozialrechtliche Absicherung im Alter weiter (Pensionsansprüche).
- **Entgelt und Aufstiegschancen:** ArbeitgeberInnen führen häufig die mangelnde Flexibilität der Frauen durch Kinderbetreuungspflichten, den zeitweiligen Ausstieg aus dem Berufsleben – einschließlich Teilzeitarbeit - und die daraus resultierende geringere Berufserfahrung ins Treffen; dass in dieser Sichtweise Quellen der mittelbaren Diskriminierung liegen, wird jedoch übersehen.

4.4. Wiedereinstieg nach dem Karenzurlaub: Nach den Wahrnehmungen der AK Tirol, der AK Vorarlberg und der AK Wien haben sich zwischen 1995 und 2000 Anfragen zu Benachteiligungen beim Wiedereintritt nach der Karenz gehäuft. ArbeitgeberInnen lehnen insbesondere vielfach den Wunsch nach Teilzeitarbeit oder nach Anpassung der vereinbarten Arbeitszeiten an die Öffnungszeiten der Kindergärten ab. Arbeitnehmerinnen sind beim Wiedereinstieg nicht nur mit der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers, sondern typischerweise auch mit der beabsichtigten einseitigen Änderung von Arbeitszeit und/o-der Tätigkeitsinhalten konfrontiert. Nicht wenige ArbeitgeberInnen sind über die Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld offenbar unzureichend informiert und versuchen Arbeitnehmerinnen mit dem irreführenden Hinweis, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehe, zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch im Karenzurlaub zu bewegen. Arbeitnehmerinnen beenden das Arbeitsverhältnis vor dem Wiedereinstieg allerdings bei sich abzeichnenden Schwierigkeiten häufig selbst. Die Gegebenheiten in der öffentlichen Kinderbetreuung verschärfen die Situation; dies betrifft das Fehlen von Betreuungsplätzen und die mangelnde Anpassung an die Arbeitszeiten berufstätiger Mütter (zB Handel). Einen im Berichtszeitraum jedenfalls in Wien verstärkt hervorgetretenen Problembereich stellt dar, dass Betriebe ArbeitnehmerInnen wäh-

rend der Elternkarenz über Betriebsübergänge und Konkurse nicht oder nur mangelhaft informieren, ArbeitgeberInnen überhaupt „verschwinden“.

Verschlechterte Bedingungen nach einem Karenzurlaub können eine mittelbare Diskriminierung von Frauen hinsichtlich Entgelt, Aufstieg, Arbeitsbedingungen oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellen, da nach wie vor überwiegend mehr Frauen als Männer Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Umgekehrt ist für Väter, die Karenzurlaub in Anspruch nehmen wollen, nicht nur die durchschnittliche und erhebliche Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ein Hindernis (im Berichtszeitraum empfanden insbesondere, aber nicht nur Alleinerzieherinnen die Höhe des Karenzurlaubsgeldes zur Sicherung von Grundbedürfnissen als nicht ausreichend). Väter sind in etlichen Fällen mit Rollenstereotypen im Betrieb konfrontiert, die sie Benachteiligungen befürchten lassen und davon abhalten, ihr Kind zu betreuen.

5. Wahrnehmungen der Arbeiterkammern im Bereich des Rechtsschutzes

5.1. Verstärkte Rechtsschutztätigkeit der Arbeiterkammern im Anwendungsbereich des GleichbG: Die Arbeiterkammern haben außer der Beratung den kammerzugehörigen ArbeitnehmerInnen „insbesondere Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten nach Maßgabe eines von der Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer zu beschließenden Rahmen-Regulativs zu gewähren“ (§ 7 Abs 1 AKG). Die einzelnen Länderkammern treffen Rechtsschutzentscheidungen in autonomer Handhabung des Rechtsschutzregulativs.

Die Arbeiterkammern für Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien haben im Berichtszeitraum deutlich öfter als im vorigen Berichtszeitraum, nämlich in insgesamt rund 70 Fällen, Ansprüche nach dem GleichbG vor den Arbeitsgerichten vertreten (im Zuständigkeitsbereich der AK Burgenland war kein Fall gerichtsanhängig, aus Salzburg und Kärnten liegen uns keine Angaben vor).

5.2. Wir unterstreichen in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit einer zentralen und öffentlichen Evidenz der Rechtsprechung zum GleichbG. Wir haben ein sol-

ches Register anlässlich einer Aussprache mit dem Herrn Präsidenten des ASG Wien in der GBK angesprochen und im Zusammenhang mit der Novellierung des GleichbG gefordert. Begründet ist dies für uns vorrangig mit der Transparenz beim Zugang zum Recht für ArbeitnehmerInnen (vgl jedoch auch § 10a GleichbG; § 2b GleichbG; § 32 BundesvergabeG 1997).

5.3. Die einzelnen Diskriminierungstatbestände (§ 2 Abs 1 Z 1 bis 7 GleichbG)

Zur **Einstellungsdiskriminierung** führte die AK Oberösterreich ein Verfahren (negatives Urteil erster Instanz nach einem Instanzenzug; OGH 21.1.99 ObA 264/98-4). Ansprüche aus der **Diskriminierung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung** hat die AK Wien in einem Verfahren vor dem ASG Wien vertreten (zugleich Kündigungsanfechtung nach dem GleichbG und Geltendmachung von Ansprüchen aus Beförderungsdiskriminierung sowie wegen der Arbeitsbedingungen nach einer verschlechternden Versetzung; Vergleich; parallele Befassung der GBK).

Zur **Diskriminierung bei den (sonstigen) Arbeitsbedingungen** sind uns vier Rechtsschutzfälle bekannt. Zu Ende des Berichtszeitraumes lag in der AK Steiermark ein Rechtsschutzantrag vor (zugleich: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die AK Wien unterstreicht die Bedeutung der Bestimmung als Auffangtatbestand: im Anlassfall war die langjährige Arbeitnehmerin während eines Karenzurlaubes entgegen AVRAG und im Gegensatz zu Arbeitnehmern nicht übernommen worden; der Arbeitgeber bot ihr einen neuen Arbeitsvertrag mit schlechteren Bedingungen an (Antrag bei der GBK; Klage beim ASG Wien - Vergleich). 1999 stützte die AK Wien zwei Klagen auf § 2 Abs 1 Z 6 GleichbG; die ArbeitnehmerInnen hatten verschlechterte Arbeitsbedingungen in Folge von Versetzungen, die einige Tage nach der Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen erfolgt waren, geltend gemacht (parallele Befassung der GBK; verglichen).

Zur **Entgeltdiskriminierung** haben die Arbeiterkammern rund acht Verfahren geführt. In einem 1998 von der AK Steiermark eingeleiteten Verfahren stellte der OGH die Diskriminierung dem Grunde nach fest und verwies die Sache zur Ermittlung der Höhe an die erste Instanz zurück. Mehrere ArbeitnehmerInnen eines Großbetriebs im Speditionsgewerbe klagten über die AK Tirol beim ASG Innsbruck Entgelt-diffe-

renzen ein (Beschluss der GBK). Vor dem ASG Wien wurde ein Verfahren durch Vergleich abgeschlossen; weiters war zum Ende des Berichtszeitraumes noch ein Verfahren anhängig, in dem es zudem um eine Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit ging.

Zur **Aufstiegsdiskriminierung** sind uns acht AK-Rechtsschutzfälle bekannt. Im Zuständigkeitsbereich der AK Tirol machten mehrere Mitarbeiterinnen gegen einen Großbetrieb im Speditionsgewerbe neben der Entgeltdiskriminierung Ansprüche wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg geltend (Beschluss der GBK). Zwei beim gleichen Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmerinnen machten über die AK Wien Ansprüche aus Aufstiegsdiskriminierung geltend (zugleich Kündigungsanfechtung nach GleichbG, Ansprüche wegen diskriminierender Arbeitsbedingungen nach einer verschlechternden Versetzung; Vergleich; parallele Befassung der GBK). Auch in einem weiteren Fall der Aufstiegsdiskriminierung war zugleich die GBK befasst (ASG Wien, anhängig).

Zur **Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sind uns acht Rechtsschutzfälle bekannt. Die AK Steiermark focht 1997 eine Kündigung an, die nach einer behaupteten sexuellen Belästigung erfolgte (außergerichtlicher Vergleich über eine freiwillige Abfertigung idH von S 15.000,-). 1999 wurde eine von der AK Steiermark iZm sexueller Belästigung eingebrachte Kündigungsanfechtung in erster Instanz abgewiesen. Gegen Ende des Berichtszeitraumes lag der AK Steiermark ein Rechtsschutzantrag wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen vor. Die AK Vorarlberg führte ein Kündigungsanfechtungsverfahren für eine Dienstnehmerin, die nach Ablauf ihres Karenzurlaubes vor die Tatsache gestellt wurde, dass ihr der in der Zwischenzeit eingestellte männliche Mitarbeiter vorgezogen wurde (Vergleich: einvernehmliche Auflösung zu einem späteren Zeitpunkt bzw. nach drei Monaten). Die AK Wien brachte in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft der Privatangestellten 1997 eine auf das GleichbG gestützte Kündigungsanfechtung beim ASG Wien ein (zugleich geltend gemachte Ansprüche wegen sexueller Belästigung bzw. der Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen sowie Kündigungsanfechtung nach ArbVG und BehinderteneinstellungsgG; Befassung der GBK). Der Kündigungsanfechtung der Arbeitnehmerin eines Bewachungsunternehmens im Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung

durch einen Kollegen gab das ASG Wien in erster Instanz statt; die auf Grund des Urteils wieder eingestellte Arbeitnehmerin geriet jedoch unter solchen Druck, dass sie der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustimmte (parallele Befassung der GBK). 1999 focht die AK Wien nach dem GleichbG in zwei Fällen Kündigungen an, die in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit einer Vorsprache der Arbeitnehmerinnen bei der GAW erfolgten (Vergleich; einvernehmliche Auflösungen mit Dienstfreistellung für rund ein Jahr; Abfertigungen).

In drei Fällen ist der AK Wien bekannt geworden, dass Arbeitnehmerinnen, die beim ASG Wien eine Kündigungsanfechtung nach dem GleichbG selbst zu Protokoll geben wollten (Fristwahrung), damit konfrontiert waren, dass Rechtspraktikanten nur mit der Anfechtung nach ArbVG vertraut waren.

5.4. Sexuelle Belästigung (§ 2 Abs 1a, 1b GleichbG)

Klagen zur Durchsetzung der Ansprüche bei sexueller Belästigung stellen im Berichtszeitraum mehr als die Hälfte der Rechtsschutzfälle der Arbeiterkammern nach dem GleichbG dar. In Fällen sexueller Belästigung haben sich parallele Verfahren bei der GBK und Beschlüsse der GBK als unverzichtbare Mittel der Rechtsdurchsetzung für die Arbeitnehmerinnen erwiesen. Im Berichtszeitraum fand in den Arbeiterkammern ein intensiver interner Diskussionsprozess über die Rechtsschutzgewährung an kammerzugehörige präsumptive Belästiger statt.

Die **AK Niederösterreich** hat im Berichtszeitraum zwei Verfahren geführt; eines wurde verglichen, das zweite ist noch anhängig.

Die **AK Oberösterreich** hat zwischen Juli 1995 und März 2000 insgesamt neun Fälle gerichtsanhängig gemacht. Zum Ende des Berichtszeitraumes waren sechs Fälle abgeschlossen, davon vier durch gerichtlichen Vergleich und zwei durch Urteil (positive OGH-Entscheidung - Angemessenheit des Schadenersatzes, 8 ObA 188/97; negative Entscheidung OGH 21.6.2000 9 ObA 30/99 – Verlangen der GAW, Fristen). In acht Fällen waren die Arbeitnehmerinnen massiven körperlichen Attacken ausgesetzt.

Die **AK Steiermark** war mit insgesamt neun Rechtsschutzfällen befasst. Ein Verfahren im Jahr 1997 endete durch außergerichtliche Einigung; der mutmaßliche Belästiger verließ den Betrieb, das Arbeitsverhältnis blieb aufrecht. In einem 1998 mit parallelem GBK-Verfahren geführten arbeitsgerichtlichen Verfahren sprach das OLG Graz rechtskräftig einen Schadenersatz idH von S 7.850,- zu. In einem zweiten Verfahren wurde zum Ende des Berichtszeitraumes nach Abschluss des GBK-Verfahrens Schadenersatz geltend gemacht. In einem weiteren Verfahren – Belästigung durch pornographische E-Mails - erfolgte nach dem Urteil erster Instanz, mit dem ein Schadenersatz idH von S 10.000,- zugesprochen wurde, ein außergerichtlicher Vergleich über S 15.000,-. Im Jahr 1999 zogen fünf Arbeitnehmerinnen ihre Rechtschutzanträge auf Schadenersatz wegen sexueller Belästigung offenbar aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers zurück. Zum Ende des Berichtszeitraumes waren weitere Rechtsschutzfälle anhängig.

Die **AK Tirol** war mit insgesamt sieben Rechtsschutzfällen befasst, wobei sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz einen Schwerpunkt in der Beratungs- und Interventionstätigkeit darstellen und das Frauenreferat der AK Tirol die Notwendigkeit einer Beweislastumkehr in Fällen sexueller Belästigung unterstreicht. Die für Lehrlinge zuständige Jugendabteilung der AK Tirol klagte in vier Fällen Schadenersatz für sexuelle Belästigung ein und betonte als Voraussetzungen für einen positiven Abschluss „glückliche Umstände sowie geradezu ‚detektivische‘ Recherche-Arbeiten vor Ort“ (Anerkenntnis einer Schadenersatzforderung idH von S 20.000,- durch den Ausbilder, 44 Cga 202/94; außergerichtlicher Vergleich über wechselseitige Ehrenerklärungen sowie über S 10.000,-, 43 Cga 41/99). In zwei Fällen wurde das arbeitsgerichtliche Verfahren zur Durchführung von Strafverfahren unterbrochen, wobei die Belästiger verurteilt wurden; diese Fälle betrafen

- einen zum Verfahrenszeitpunkt 17jährigen weiblichen Einzelhandelslehrling und den als Pensionist im Betrieb seiner Gattin mitarbeitenden Ehemann (Strafverfahren 28 Hv 195/98; gerichtlicher Vergleich über Schadenersatz idH von S 30.000,-, 46 Cga 193/98);
- zwei 18jährige Schülerinnen in einem Gastronomiebetrieb (Strafverfahren 29 Hv 137/99; pro Klägerin S 50.000,- Schadenersatz nach dem GleichbG eingeklagt, 16 Cga 126/99).

Die **AK Vorarlberg** hat für insgesamt drei Arbeitnehmerinnen Verfahren vor dem LG Feldkirch anhängig gemacht. In einem dieser Verfahren sprach der OGH (27.3.1996 zu 9 ObA 2056/96k) aus, dass bei sexueller Belästigung die Beweiserleichterung durch Glaubhaftmachen (§ 2a Abs 9 GleichbG) nicht zur Anwendung kommt, sondern die Arbeitnehmerin vielmehr den vollen Beweis zu erbringen habe. Das OLG Innsbruck hatte die Klage der Arbeitnehmerin in Folge der Berufung des Beklagten abgewiesen, der OGH der Revision der Klägerin, vertreten durch die AK Vbg, keine Folge gegeben.

Die **AK Wien** war mit neun Rechtsschutzfällen befasst. Eine Perückenmacherin klagte 1995 nach der Kündigung Schadenersatz für sexuelle Belästigung durch ihren Arbeitgeber idH von S 15.000,- ein (der Arbeitgeber zog die Drohung, wegen Kredit-schädigung zu klagen, nach der Intervention der AK zurück); während das ASG Wien die Klage abwies, kam die GBK parallel zum Ergebnis, die Arbeitnehmerin sei belästigt worden (differierendes Verhalten von Auskunftspersonen vor Gericht und im vertraulichen Verfahren vor der GBK). Für eine Arbeitnehmerin im Gastgewerbe, die von einem Kollegen belästigt und in der Folge gekündigt worden war, erzielte die AK Wien in einem gerichtlichen Vergleich einen Schadenersatz von S 20.000,- (vorliegender Beschluss der GBK; parallel zurückgezogener Strafantrag des Arbeitgebers wegen Ehrenbeleidigung durch den Belästigungsvorwurf).

Nach Abschluss eines GBK-Verfahrens, in dem die wiederholte sexuelle Belästigung der Arbeitnehmerin in einer privaten therapeutischen Einrichtung durch den Arbeitgeber festgestellt wurde, gab das ASG Wien 1997 (24 Cga 230/97m) der Klage auf S 20.000,- Schadenersatz statt, wies einen darüber hinausgehenden Schadenersatz jedoch ab (der Arbeitnehmerin war in Folge ihrer Beschwerden über sexuelle Belästigung gekündigt worden). In einem weiteren Fall machte der Kläger in Folge einer Entlassung 1998 beim ASG Wien eine Kündigungsentschädigung geltend; er wandte sich zudem wegen sexueller Belästigung durch seinen Vorgesetzten und einer Beendigungsdiskriminierung an die GBK (Beschluss der GBK; außergerichtliche Einigung). Ein Arbeitgeber bedrängte drei Arbeitnehmerinnen wiederholt; sie klagten 1999 nach Abschluss des Verfahrens vor der GBK jeweils 50.000,- Schadenersatz ein (anhängig). Die bei einem Bewachungsunternehmen als Springerin eingesetzte Arbeitnehmerin hatte 1997 erfolgreich beim ASG Wien eine Kündigung nach dem

GleichbG angefochten, das Arbeitsverhältnis jedoch in der Folge einvernehmlich aufgelöst; zugleich hatte sie bei der GBK einen Antrag wegen sexueller Belästigung und nach Abschluss des GBK-Verfahrens 1999 eine Klage auf Schadenersatz idH von S 5.000,- eingebracht (anhängig).

Die AK Wien vertrat eine Arbeitnehmerin mit einer Schadenersatzforderung von S 5.000,- wegen sexueller Belästigung vor dem ASG Wien; das Urteil 16.3.99 11 Cgs 127/98w-17 enthielt den Passus: „Beim Beklagten handelt es sich nämlich um einen durchschnittlich gutaussehenden gepflegt wirkenden Mann, während es der Klägerin an jeglicher Attraktivität mangelt und sie auch den Eindruck erweckt, auf ein gepflegtes Äußeres wenig Wert zu legen.“ Das OLG Wien hob mittlerweile das erstinstanzliche Verfahren als nichtig auf (22.3.2000, 9 Ra 243/99 - Befangenheitsantrag stattgegeben). Im Hinblick auf die Grundsätzlichkeit der angesprochenen Fragen wandte sich die Bundesarbeitskammer wegen des erstinstanzlichen Urteils an den ehemaligen Bundesminister für Justiz und die Präsidentin der Richtervereinigung mit der Bitte, durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Richterschaft „bewusstseinsbildend und sensibilisierend darauf hinzuwirken, dass die Kenntnis grundlegender Inhalte und Zielsetzungen antidiskriminierenden Rechts (...) allgemein und selbstverständlich wird“.

Jedenfalls zwei Fälle sexueller Belästigung hat die Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz im Wege des Rechtsschutzes im Berichtszeitraum geltend gemacht; weitere Fälle waren zum Ende des Berichtszeitraumes gerichtsanhängig.

6. Gleichbehandlungskommission (GBK)

6.1. Befassung der GBK mit Anträgen einzelner ArbeitnehmerInnen über die Arbeiterkammern (§ 6 Abs 1 GleichbG): Nach der derzeit gegebenen Rechtslage kann u.a. die/der einzelne Arbeitnehmer/in einen Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung im Einzelfall an die GBK stellen, nicht jedoch eine Arbeiterkammer (Länderkammer). In der Praxis bringen die Arbeiterkammern im Rahmen ihrer Interventionstätigkeit namens der einzelnen ArbeitnehmerInnen Anträge an die GBK ein; dadurch wird im Einzelfall jedenfalls das Rechtsschutzinteresse für ein späteres gerichtliches Verfahren gewahrt (Fristenhemmung nach § 10 GleichbG).

Die Arbeiterkammern haben bundesweit vom Beginn des Berichtszeitraums bis Oktober 1999 über 35 Anträge bei der GBK gestellt und davon rund sieben wieder zurückgezogen; in drei Fällen war der Antragsrückziehung ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich vorangegangen. In einem Überblick nach Diskriminierungstatbeständen betrafen

- drei Anträge die Einstellungsdiskriminierung; in einem Fall stand der Antrag im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang (Ziffern 1, 5 und 6 des § 2 Abs. 1 GleichbG), der Beschluss der GBK stützte sich auf die Generalklausel des § 2 Abs. 1 GleichG;
- zwei Anträge als Teilaspekt eine Entgeltdiskriminierung; ein Antrag als Teilaspekt die betriebliche Aus- und Weiterbildung; zwei Anträge als Teilaspekt den beruflichen Aufstieg bzw. die Beförderung;
- fünf Anträge die Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; dieser Diskriminierungstatbestand wurde hilfsweise als Auffangtatbestand für Teilaspekte des Falles (Betriebsübergang; verschlechterte Arbeitsbedingungen in Folge einer Versetzung; Umgangston des Vorgesetzten) herangezogen. In einem Fall war der – in der Folge zurückgezogene Antrag – allein auf § 2 Abs 1 Z 6 GleichbG gestützt und betraf herabsetzende Bemerkungen über eine schwangere Arbeitnehmerin gegenüber Dritten;
- neun Anträge die Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs 1 Z 7 GleichbG); ein Antrag wurde zurückgezogen; in vier Fällen wurde die Kündigung parallel vor dem ASG nach dem GleichbG angefochten (in einem Fall zusätzlich nach dem ArbVG und dem BehEinstG zugleich); sechs Anträge betrafen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Teilaspekt der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung;
- rund zwanzig Anträge die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung.

6.2. Entgegen insbesondere von Arbeitgeberseite vorgebrachten Bedenken gegen die Funktionalität des Kommissionsverfahrens bei Einzelfalldiskriminierung unterstreichen wir die unverzichtbare Bedeutung der GBK für die Rechtsdurchsetzung von ArbeitnehmerInnen. Die individuelle Beschwerdemöglichkeit und das Verfahren vor einem niederschweligen spezialisierten Gremium sind unter den gegebenen gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen als Ergänzung des

arbeitsgerichtlichen Verfahrens zur Durchsetzung von Gleichbehandlungsansprüchen notwendig.

6.2.1. Dies zeigt sich gerade bei sexueller Belästigung:

- In der Praxis versäumen Arbeitnehmerinnen in etlichen Fällen die Sechsmonatsfrist zur Klage auf Schadenersatz, wenn sie zB depressiv reagiert haben. In diesen Fällen ist das Verfahren vor der GBK der einzige Weg zu einem freiwilligen Schadenersatz oder einer symbolischen Wiedergutmachung.
- In weiteren Fällen wird das Verfahren vor der GBK, wie vom Gesetzgeber ursprünglich beabsichtigt, tatsächlich im Vorfeld der Gerichtsbarkeit wirksam; so trug die AK Stmk 1996 einen Fall an die GBK heran. Diese stellte eine sexuelle Belästigung fest; in der Folge verglich sich die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis beendet war, ohne dass es zu einem Gerichtsverfahren kam.
- Richterliche RechtsanwenderInnen gehen in Fällen sexueller Belästigung in formellrechtlicher Hinsicht unterschiedlich mit parallelen GBK-Verfahren um und legen auch materiell bei der Beweiswürdigung unterschiedliche Maßstäbe an. Zu diesem Problemkreis konnte die GBK im Berichtszeitraum mit dem Präsidenten des ASG Wien ein Gespräch führen. Insofern können wir Arbeitnehmerinnen auch nicht in jedem Fall empfehlen, die gerichtliche Auseinandersetzung zu riskieren. Das vertrauliche Verfahren und die gutachterliche Beurteilung durch ein spezialisiertes ExpertInnen-Gremium einerseits, das öffentliche gerichtliche Verfahren andererseits, können im Einzelfall zu unterschiedlichen Sichtweisen, Feststellungen und Wertungen führen.
- Nach wie vor ist das Gleichbehandlungsrecht ein innovatives Rechtsgebiet; die GBK hat in der laufenden Auseinandersetzung mit Rechtsfragen geschlechtsbedingter Diskriminierung Erfahrungswissen und eine nicht unbeachtliche Expertise erworben.

6.2.2. Die Vertreterinnen der Bundesarbeitskammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes haben in der laufenden Kommissionsarbeit und in den Sozialpartnergesprächen zur fünften Novelle des GleichbG auf die Unverzichtbarkeit des Kommissionsverfahrens hingewiesen und zugleich eine größere Effektivität des

Gleichbehandlungsrechts im gerichtlichen Rechtsschutz gefordert (Schadenersatz; Beweislast).

6.2.3. Die Arbeiterkammern setzen sich laufend mit der Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Rechtsanwendung durch Gerichte und GBK auseinander. Im Berichtszeitraum hat die AK Wien 1995 bis 1999 dazu jährlich eine bundesweite Tagung veranstaltet. An den Diskussionen beteiligten sich außer den in der GBK, in der Beratung und im Rechtsschutz mit Gleichbehandlungsfragen befassten RechtsreferentInnen von Arbeiterkammern und Gewerkschaften regelmäßig die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Vorsitzende und die Geschäftsführung der GBK, legislative PraktikerInnen sowie andere ExpertInnen in Gleichbehandlungsfragen.

6.2.4. Die ehemalige Bundesministerin für Frauenangelegenheiten Dr Helga Konrad hat im November 1996 erstmals einen informellen Erfahrungsaustausch der beiden Gleichbehandlungskommissionen für die Privatwirtschaft (GleichbG 1979) und für den Bundesdienst (B-GBG) veranstaltet. An dieser eintägigen Veranstaltung nahmen die Mitglieder und Ersatzmitglieder beider Kommissionen sowie weitere im Gleichbehandlungsrecht tätige PraktikerInnen teil. Die TeilnehmerInnen betonten einhellig, wie positiv und wichtig der Erfahrungsaustausch für ihre Tätigkeit war, und sprachen sich für jährliche Folgeveranstaltungen aus. Dazu kam es jedoch nicht.

6.3. Die GBK in der Verwaltungsorganisation: Bundesarbeitskammer und ÖGB wirken gemeinsam mit den Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und den VertreterInnen der zuständigen Ressorts in der GBK ehrenamtlich an der Vollziehung des GleichbG mit. Im Berichtszeitraum fanden Kommissionssitzungen durchschnittlich einmal im Monat statt.

6.3.1. Im Berichtszeitraum sind gesetzliche Änderungen wirksam geworden, die die verwaltungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der GBK betreffen. Wir begrüßen insbesondere, dass seit der **vierten Novelle des GleichbG** die Interessenvertretungen Mitglieder direkt in die GBK entsenden. Auch weitere Neuregelungen der vierten Novelle haben sich aus unserer Sicht bewährt (Vertraulichkeit; Kostenersatz an Auskunftspersonen; Zeitpunkt, in dem die Fristhemmung nach dem Kommissionsverfahren endet).

Wir haben - im Hinblick auf die Zuständigkeit für Grundrechte und das Koordinationsmandat des Bundeskanzlers - der nahezu vollständigen **Kompetenzbereinigung** zu Gunsten des Bundeskanzleramtes im Rahmen der vierten Novelle trotz bestimmter Vorbehalte zugestimmt. Wir erachten die Ressortzuständigkeit für die Angelegenheiten der GBK als wichtige Rahmenbedingung für die Vollziehung des GleichbG (vgl. unsere Bemerkungen im Gleichbehandlungsbericht 1990 bis 1995 zum Kompetenzübergang vom BMAS in das Bundeskanzleramt; siehe für den Berichtszeitraum die BMG-Novelle im StrukturanpassungsG BGBl 1996/201, die Ressortkonzentration durch die BMG-Novelle BGBl I 1997/21 sowie die Übertragung der Zuständigkeit für die Angelegenheiten der GBK 1995 und 1997 an eine jeweils andere Kanzleramtsministerin). Zum Ende des Berichtszeitraums erfolgte ein neuerlicher Kompetenzübergang für die Angelegenheiten der GBK sowie der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen an das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Abschnitt J des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG idF BMG-Novelle 2000, BGBl I 2000/16 vom 31.3.2000). Wir halten die nunmehrige Ressortzuständigkeit im Grunde nicht für sachlich zwingend.

Die vierte Novelle zum GleichbG hat den Personenkreis, aus dem die/der **Vorsitzende** der GBK bestellt werden kann, erweitert. Wir haben dies begrüßt. Im Anhörungsverfahren zur Betrauung der nunmehrigen Vorsitzenden Mag.a Petra Smutny haben wir ausdrücklich begrüßt, dass in Anwendung der neuen Regelung eine Richterin Vorsitzende der GBK wird. In unserer Stellungnahme im Anhörungsverfahren haben wir jedoch zugleich das Präsidium des Bundeskanzleramtes auf grundsätzliche Probleme hingewiesen (22.1.99; GZ 121. 690/14-I/2/9). Dies betraf insbesondere, dass

- die Vorgängerin von Mag.a Smutny seit dem Kompetenzübergang der GBK ins Bundeskanzleramt bereits deren vierte Vorsitzende war;
- die Vorsitzführung der GBK in ehrenamtlicher Nebentätigkeit erfolgt;
- in Geschäftsführung und Kanzlei unseres Erachtens keine ausreichenden personellen Ressourcen gegeben sind.

Wir halten, wie in beiden Berichtszeiträumen mehrfach dokumentiert, eine weitere volle Kraft für die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission für notwendig. Die Grenzen der Kapazität der Geschäftsführung sind nicht nur bei der laufen-

den Bearbeitung der Einzelfälle, sondern auch bei der Erstellung von Gutachten (§ 5 GleichbG) deutlich geworden und haben die ehrenamtlich tätigen Vorsitzenden stark beansprucht (mit diesem wichtigen Teil der Kommissionstätigkeit ist eine Reihe weiterer Fragen verbunden, die den Rahmen des vorliegenden Berichts überschreiten würden, wobei wir im Grunde die Beiziehung externer ExpertInnen begrüßen und hier ebenfalls für eine ausreichende Budgetierung eintreten).

Wir haben gemeinsam mit der Arbeitgeberseite angeregt, die dienstrechtlichen Möglichkeiten einer entsprechenden Abgeltung der Vorsitztätigkeit zu überprüfen. Die personellen Ressourcen der Kommission entsprechen weder ihren umfangreichen Aufgaben noch halten sie dem internationalen Vergleich stand; die angesprochenen Rahmenbedingungen gefährden zudem die zur effektiven Vollziehung erforderliche Kontinuität des Vorsitzes.

6.3.2. Das Verfahren vor der GBK, deren Stellung in der Verwaltungsorganisation und die Rechtsnatur ihrer Erledigungen sind im Berichtszeitraum wiederum Gegenstand der **Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes** geworden. Erstmals hat sich der Gerichtshof damit im vorangegangenen Berichtszeitraum befasst (VfSlg 13.699). Während der Verfassungsgerichtshof in diesem Erkenntnis jedoch die Konstruktion der GBK als im wesentlichen verfassungskonform und deren Beschlüsse als rechtsunverbindliche Empfehlungen bzw. Gutachten beurteilte, hat er im Gegensatz dazu in der neueren Entscheidung einen Beschluss der GBK – diese hatte das Vorliegen der sexuellen Belästigung einer Arbeitnehmerin durch Kollegen festgestellt und auf die Rechtsfolgen, nämlich den Schadenersatzanspruch, hingewiesen - als Bescheid gewertet und obiter die GBK in unseres Erachtens problematischer Weise als Behörde qualifiziert (Erk 12.12.96, B 2903/95-20, B 2934/-21, B 3662/95-13 zur Beschwerde dreier präsumptiver Belästiger). Die GBK hat zwar seither den Bedenken des VfGH bei ihren Ausfertigungen Rechnung getragen; nicht war die VfGH-Entscheidung jedoch Anlass unserer Forderung, die rechtsstaatliche Absicherung des Verfahrens vor der GBK zu optimieren.

6.3.3. Wir halten es für bedenklich, dass auch nach der 1998 erfolgten Kompetenzbereinigung bis zum Ende des Berichtszeitraumes ein Nachvollzug der Novellen des GleichbG seit 1990 in der **Geschäftsordnung der Kommission (GBK-GO)** weder

erfolgt noch in Aussicht genommen ist. Das bedeutet insbesondere, dass die Gleichbehandlungsanwältin seit rund zehn Jahren besteht, jedoch nicht in der GBK-GO vorkommt.

7. Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen (GAW)

In den Berichtszeitraum fällt die Schaffung gesetzlicher Grundlagen für die Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen. Ein solches Regionalbüro wurde für die westlichen Bundesländer Vorarlberg, Tirol und Salzburg bereits eingerichtet (Verordnung des Bundeskanzlers GBGI II 1998/356, in Kraft getreten am 1.11.98). Damit wurde auch einer Forderung der Gewerkschaften und Arbeiterkammern entsprochen.

Wir erachten die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zur Rechtsdurchsetzung für ArbeitnehmerInnen als mittlerweile bewährte und unverzichtbare Einrichtung. Nach wie vor erscheint uns jedoch fraglich, ob die personellen Ressourcen der GAW ausreichen (auch hier hält die Einrichtung dem internationalen Vergleich nicht stand). Zudem hat die GAW wiederholt Vorstellungen vorgelegt, die auf der Grundlage ihrer mittlerweile zehnjährigen Praxis und Erfahrung zu einer verbesserten Rechtsdurchsetzung für ArbeitnehmerInnen und einer Optimierung der eigenen Tätigkeit und Funktionalität führten.

Problematische Auswirkungen auf die Rechtssicherheit im Bereich des Gleichbehandlungsrechts hatte die Entscheidung des OGH vom 21.6.2000 9 ObA 30/99. Der OGH hat dem Verlangen der GAW auf Einleitung eines Verfahrens bei der GBK die fristhemmende Wirkung (§ 10b GleichbG) abgesprochen. Im Ergebnis müssen nunmehr die ArbeitnehmerInnen selbst die Anträge einbringen, womit eine wesentliche Schutzfunktion des GleichbG vor allem bei mehreren betroffenen ArbeitnehmerInnen entfällt. Eine Korrektur erscheint nur durch eine Gesetzesänderung möglich.

8. Zusammenfassung - Schlussfolgerungen

8.1. Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts: Gender-Mainstreaming und eine verstärkte Frauenförderung sind bedeutende Neuerungen im Europa- und Verfas-

sungsrecht. Dazu kommen innerstaatliche Änderungen in einfachen Gesetzen wie der Arbeitsverfassung und auch im GleichbG. ÖGB und Bundesarbeitskammer fordern die Umsetzung dieser Normen und auch die normative Weiterentwicklung auf allen Ebenen. Im Sinn der Effektivität des Gleichbehandlungsrechts gilt dies besonders für Schadenersatz, Beweislast und Viktimierungsschutz. Klare und effektive Regelungen sind für Ausgliederungen und für den Diskriminierungsschutz von Frauen, die in Mischformen zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit bzw. prekär beschäftigt sind, notwendig. Die Wirtschaftsseite hat ArbeitnehmerInnen-Forderungen zum Frauenförderungsinstrumentarium im ArbVG, zur Umsetzung der Elternurlaubs-RL und zur umfassenden Novellierung des GleichbG im Berichtszeitraum abgelehnt; die vierte Novelle zum GleichbG kam nur verzögert zustande.

8.2. Berichtspflichten der Bundesregierung: Gleichbehandlungsberichte sind sozial- und frauenpolitisch wichtig, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter bewusst zu halten und zu erreichen. Im Hinblick auf die Staatszielbestimmung und die neue normative Bedeutung des Gender Mainstreaming im Europarecht haben wir auf nicht umgesetzte Forderungen zum Berichtswesen hingewiesen (u.a. Vereinheitlichung, geschlechtsspezifische monatliche Lohnstatistik der Industrie).

8.3. Positive Aktionen: Positive Aktionen sind vor allem wegen der geschlechtsspezifischen Struktur des Arbeitsmarktes notwendig. Dass sie auch rechtlich geboten sind, wurde durch die Entwicklung im Europa- und Verfassungsrecht klar gestellt. Bei der Umsetzung des GleichbG und der Arbeitsverfassung sind die Gegebenheiten nicht zufriedenstellend; dies gilt auch für die Ergebnisse der Diskussion über die Anbindung der Vergabe öffentlicher Aufträge an betriebliche Maßnahmen der Frauenförderung. Zwar konnten wir eine Reihe von Maßnahmen in Richtung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) durchsetzen, jedoch lehnten Wirtschaftsseite und ÖVP zentrale Forderungen ab (Anpassung des Karenzgeldes; Rechtsanspruch auf Elternteilzeit; Verbesserung der institutionellen Kinderbetreuung).

8.4. Wahrnehmungen der Arbeiterkammern bei der Beratung von Mitgliedern: ArbeitnehmerInnen haben zwischen 1995 und 2000 deutlich öfter gleichbehandlungsrelevante Sachverhalte an die telefonische und persönliche Rechtsberatung der

Arbeiterkammern herangetragen als im vorangegangenen Berichtszeitraum. In etlichen Fällen verzichteten Arbeitnehmerinnen auf die Durchsetzung ihrer Rechte. Einen Beratungsschwerpunkt stellt weiterhin sexuelle Belästigung dar. Verstärkt ins Bewusstsein tritt das Diskriminierungspotential verschiedener Sachverhalte während der Schwangerschaft und beim Wiedereinstieg nach dem Karenzurlaub.

8.5. Wahrnehmungen der Arbeiterkammern im Bereich des Rechtsschutzes:

Die Arbeiterkammern verzeichnen eine Zunahme ihrer Rechtsschutzfähigkeit nach dem GleichbG; sie haben zwischen 1995 und Anfang 2000 insgesamt rund 70 Fälle an die Arbeitsgerichte herangetragen. Für die einzelnen Diskriminierungstatbestände ergibt sich eine unterschiedliche Gewichtung, die nicht mit dem Tatsächlichen übereinstimmt, sondern weit eher Probleme der Rechtsdurchsetzung und eine Diskriminierung beim Zugang zum Recht indiziert; die Ergebnisse bedürften einer ausführlichen Darstellung und qualitativen Bewertung im Detail. So wurden in nur einem Fall Ansprüche aus Einstellungsdiskriminierung geltend gemacht (OGH 21.1.99 ObA 264/98-4). Klagen wegen sexueller Belästigung stellen im Berichtszeitraum mehr als die Hälfte der Rechtsschutzfälle der Arbeiterkammern nach dem GleichbG dar. ArbeitnehmerInnen sind regelmäßig mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert und geraten unter erheblichen Druck (u.a. Belästigung durch massive körperliche Attacken - parallele Strafverfahren; Drohungen mit Ehrenbeleidigungsklagen). Die Rechtsprechung zeigt unterschiedliche Tendenzen. Neben höchstgerichtlichen Entscheidungen mit positiven Auswirkungen (OGH 8 ObA 188/97 – Angemessenheit des Schadenersatzes) stehen solche mit negativen Ergebnissen (OGH 21.6.2000 9 ObA 30/99; OGH 27.3.1996 9 ObA 2056/96k – ArbeitnehmerIn muss für sexuelle Belästigung vollen Beweis erbringen). ArbeitsrichterInnen legen unterschiedliche Maßstäbe bei der Beweiswürdigung an. So wurde ein erstinstanzliches Verfahren – im Urteil war die Attraktivität der Arbeitnehmerin releviert worden - in zweiter Instanz als nichtig aufgehoben (ASG Wien 16.3.99 11 Cgs 127/98w-17; OLG Wien 22.3.2000, 9 Ra 243/99 – Befangenheitsantrag); dies belegt Mängel der richterlichen Aus- und Weiterbildung im Bereich antidiskriminierenden Rechts.

Im Hinblick auf Transparenz und einen besseren Zugang zum Recht sollte eine zentrale und öffentlich zugängliche Evidenz über die Rechtsprechung zum GleichbG ein-

gerichtet werden (vgl auch § 10a GleichbG; § 2b GleichbG; § 32 BundesvergabeG 1997).

8.6. Gleichbehandlungskommission (GBK): Die Arbeiterkammern haben bundesweit vom Beginn des Berichtszeitraums bis Ende 1999 für einzelne ArbeitnehmerInnen über 35 Anträge bei der GBK eingebracht. Die Schwerpunkte lagen bei der diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei der sexuellen Belästigung. Die individuelle Beschwerdemöglichkeit und das Verfahren vor einem niederschweligen spezialisierten Gremium sind unter den gegebenen gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für den geschlechtsspezifischen Diskriminierungsschutz von ArbeitnehmerInnen unverzichtbar. ÖGB und Bundesarbeitskammer wirken ehrenamtlich in der GBK mit (durchschnittlich eine Sitzung im Monat) und entsenden seit 1998 ihre Mitglieder direkt in die Kommission. Die Ressortzuständigkeit für die GBK wurde ebenfalls 1998 klar festgeschrieben (Bundeskanzleramt), jedoch zum Ende des Berichtszeitraums neuerlich geändert. Im Hinblick auf eine effektive Vollziehung nicht zufriedenstellend sind die hohe Fluktuation der Vorsitzenden (Ehrenamtlichkeit) und die Ressourcen der Geschäftsführung; die personelle Ausstattung der Kommission entspricht nicht ihren Aufgaben. Im Berichtszeitraum hat sich der Verfassungsgerichtshof neuerlich mit der GBK befasst (Erk 12.12.96, B 2903/95-20, B 2934/-21, B 3662/95-13 zur Beschwerde dreier präsumptiver Belästiger). Aus diesem Anlass hat die Bundesarbeitskammer eine bessere rechtsstaatliche Absicherung des Kommissionsverfahrens gefordert. Seit 1990, also seit rund zehn Jahren, steht die Anpassung der GBK-Geschäftsordnung an die Novellen des GleichbG 1990, 1992 und 1998 aus.

Die Arbeiterkammern planen eine Evaluierung der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission unter Berücksichtigung ihrer Rechtsschutzfähigkeit sowie der Rechtsprechung zum GleichbG.

8.7. Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen (GAW): Die vierte Novelle zum GleichbG hat die Grundlagen für die Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen geschaffen, ein Regionalbüro für die westlichen Bundesländer wurde bereits in Innsbruck eingerichtet (Verordnung des Bundeskanzlers November 1998). Damit wurde einer Forderung der Gewerkschaften und Arbeiterkam-

mern entsprochen. Die GAW ist eine für ArbeitnehmerInnen mittlerweile bewährte und unverzichtbare Einrichtung. Fraglich ist jedoch, ob die personellen Ressourcen ausreichen und dem internationalen Vergleich standhalten; auch ist eine Reihe von Reformvorstellungen der GAW zur Optimierung der eigenen Funktion unberücksichtigt geblieben. Problematische Auswirkungen auf die Rechtssicherheit hatte die Entscheidung des OGH vom 21.6.2000 9 ObA 30/99. Der OGH hat dem Verlangen der GAW auf Einleitung eines Verfahrens bei der GBK die fristhemmende Wirkung (§ 10b GleichbG) abgesprochen. Im Ergebnis müssen nunmehr die ArbeitnehmerInnen selbst die Anträge bei der Kommission einbringen. Damit entfällt eine wesentliche institutionelle Schutzfunktion des GleichbG vor allem bei mehreren betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Abschließend verweisen die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihre Forderungen zu einer umfassenden Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und einer Verbesserung des Berichtswesens.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Die Ansicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde nach Absprache mit der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte in deren Stellungnahme eingearbeitet.

Wirtschaftskammer Österreich

War die Berichtsperiode 1990 – 1995 durch eine Vielzahl von Neuerungen im Gleichbehandlungsrecht gekennzeichnet, so brachte die Novelle 1998 vor allem eine Vorsorge dafür, dass die Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung in den Bundesländern verbessert wurde. Damit ist im wesentlichen das Instrumentarium für die Durchsetzung der Gleichbehandlung in Österreich geschaffen, allerdings wird durch die Judikatur vor allem des EuGH, durch einschlägige neue Richtlinien sowie durch die Berücksichtigung von bei der Rechtsanwendung gewonnener Erfahrungen immer wieder eine Notwendigkeit für Anpassungen erforderlich sein. Die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission hat sich im Berichtszeitraum intensiviert und hat damit ihre Bedeutung verstärkt. Allerdings traten dabei die institutionellen Schwächen dieser Organisation stärker als bisher zu Tage. War die Gleichbehandlungskommission ursprünglich vor allem als Schlichtungsstelle eingerichtet worden, so ist mit der Zunahme der Behandlung bereits gerichtsanhängiger Fälle oder jener mit bereits beendeten Arbeitsverhältnissen eine Schlichtungstätigkeit praktisch von vorne herein verunmöglicht. Es treten daher die Fragen nach einer eindeutigeren verfahrensrechtlichen Absicherung der Kommission, sowie die immer wieder von den Vertretern der Wirtschaft aufgeworfenen Fragen nach deren ausgewogener Zusammensetzung, sowie der sachgerechten Abgrenzung des Kommissionsverfahrens gegenüber gerichtlichen Verfahren immer mehr in den Vordergrund.

Obwohl auf Sozialpartnerebene zahlreiche Versuche gestartet wurden, diese Fragen einer Lösung zuzuführen, konnten keine befriedigenden Ergebnisse erzielt werden. Gesetzliche Regelungen allein werden auch in Zukunft nicht ausreichend sein, um Gewohnheiten zu ändern bzw. hierarchische Grenzen aufzulösen oder zu beeinflussen. Entsprechende Weiterbildungs- und Informationsmaßnahmen, die der Verhinderung von Problemen im Zusammenhang mit Unterbrechungen der Berufstätigkeit sowie der Überwindung von Vorurteilen dienen sollen, werden notwendig sein. Es wäre wünschenswert, wenn die ersten Ansätze von Aktivitäten zur Förderung einer verbesserten Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienpflichten – wie sie vom ehemaligen Familienministerium gestartet wurden – auch konsequent weitergeführt werden könnten. Die Chancengleichheit ist ein wesentliches Kapitel der europäischen Beschäftigungspolitik und ist ein Stützpfeiler aller beschäftigungspolitischen

Maßnahmen. Der österreichische Gesetzgeber wird wiederum aufgefordert, die noch bestehenden und mit den EU-Richtlinien nicht im Einklang stehenden Diskriminierungen von Frauen (besonders im Frauennachtarbeitsgesetz) zu eliminieren.

Vereinigung der Österreichischen Industrie

Seit der Schaffung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 wurden die rechtlichen Voraussetzungen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, zu der sich auch die Industriellenvereinigung vollinhaltlich bekennt, sukzessive ausgebaut. 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 Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses aus. Die nachfolgende, 1993 in Kraft getretene Novelle beinhaltete im Hinblick auf das EWR-Abkommen die volle Umsetzung der Richtlinie sowie weiterreichende Neuerungen. Anzuführen ist 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. Durch die bislang letzte Novelle wurde 1998 vor allem die Vorsorge dafür getroffen, dass zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung in den Bundesländern Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwältin eingerichtet und Regionalanwältinnen zu Leiterinnen der Regionalbüros bestellt werden können.

Das rechtliche Instrumentarium für die Durchsetzung der Gleichbehandlung ist somit geschaffen, was allerdings nicht bedeutet, dass eine Diskussion über weitere Anpassungen nicht erforderlich wäre. Die Notwendigkeit hiezu ergibt sich vor allem aus der Judikatur des EuGH, einschlägigen neuen Richtlinien sowie der Berücksichtigung der bei der Rechtsanwendung gewonnenen Erfahrungen. Zur Vorbereitung

einer entsprechenden Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz wurden im Berichtszeitraum Sozialpartnergespräche aufgenommen, die jedoch noch zu keinen konkreten Ergebnissen führten. Unabhängig von weiteren Reformen zum Gleichbehandlungsrecht werden sich auf künftig bei seiner Anwendung schwierige Auslegungsfragen – etwa zum Begriff der mittelbaren Diskriminierung oder zur Definition der gleichwertigen Arbeit – stellen. Positiv ist zu vermerken, dass sich aus der nationalen Rechtsprechung bis zum OGH zunehmende Anhaltspunkte für die Beurteilung einschlägiger Sachverhalte gewinnen lassen. Ähnliches gilt für den EuGH, wenngleich durch dessen Judikatur vielfach neue Rechtsunsicherheiten ausgelöst werden.

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 weiter 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 besetzte 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, insbesondere bei bereits beendeten Arbeitsverhältnissen oder bei gleichzeitiger Gerichtsanhängigkeit, von vornherein zum Scheitern verurteilt. Dadurch und durch die 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 vorhandenen 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 insbesondere 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 weitere Verbesserungen erreicht.

Wesentliche positive Impulse werden auch weiterhin durch die europäische Chancengleichheitspolitik gesetzt. So wurde die Gleichstellung von Männern und Frauen im Beschäftigungskapitel des Amsterdamer Vertrages festgeschrieben und die Chancengleichheit als einer der Stützpfeiler in die beschäftigungspolitischen Leitlinien eingebaut. Von besonderer Bedeutung ist auch, dass die Förderung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe für alle Politik- und Handlungsfelder gesehen wird und daher bei allen EU-Maßnahmen die unterschiedliche Lebenssituation von Männern und Frauen berücksichtigt werden soll.

Vom Gesetzgeber auf nationaler Ebene ist zu erwarten, dass noch bestehende Diskriminierungen im Frauennachtarbeitsgesetz möglichst rasch beseitigt werden. Ausgesprochen kontraproduktiv bzw. ungeeignet wären allerdings gesetzliche Zwangsmaßnahmen wie etwa die Schaffung von Rechtsansprüchen auf einseitige Arbeitszeitherabsetzung, Anspruchsausweitungen im Mutterschutzrecht zu Lasten der Unternehmen oder die Junktimierung des öffentlichen Auftragswesens mit extern definierten Kriterien der Frauenförderung in einem Unternehmen.