



**GEMEINSAMER BERICHT
ÜBER DIE VOLLZIEHUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES**

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

2000

BAND I - BERICHTSTEIL

vorgelegt von:

Mag. Herbert HAUPT

Bundesminister für
soziale Sicherheit und Generationen

Dr. Martin BARTENSTEIN

Bundesminister für
Wirtschaft und Arbeit

Inhaltsverzeichnis Berichtsteil 2000

I. Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

1.	Beratung	4
1.1.	Beratungen insgesamt/ Verteilung der Beratungen nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes	4
1.2.	Neue Beratungsfälle 2000 der Anwaltschaft für Gleichbe- handlungsfragen	5
1.3.	Neue Beratungsfälle 2000 nach Bundesländern	6
1.4.	Neue Beratungsfälle 2000 von Frauen und Männern	8
1.5.	Beratungsprozess	9
2.	Themenschwerpunkte in der Beratung 2000	10
3.	Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit	14
3.1.	Innerbetriebliche Gleichstellungsmassnahmen	15
3.2.	Probleme im Zusammenhang mit Karrierewünschen von Frauen	16
3.3.	Informationsarbeit	17
4.	Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	21
4.1.	Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	21
4.2.	Bericht des Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Vorarlberg, Tirol und Salzburg	23
4.3.	Bericht des Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungs- fragen für die Steiermark vom 01.10.2000 bis zum 31.12.2000	27

5.	Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und Diskriminierungsschutz für benachteiligte Gruppen: Mit welchen rechtlichen Mitteln sind beide Ziele erreichbar?	29
6.	Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	31
6.1.	Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muss	31
6.2.	Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten	34
6.3.	Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes	41
II.	<u>Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission</u>	46
	<u>Kurzübersicht</u>	47
III.	<u>Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes</u>	48
	Gleichbehandlungsgesetz	49
	Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	50
	Gleichbehandlung von Frauen und Männern im EU-Recht	55

I. Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

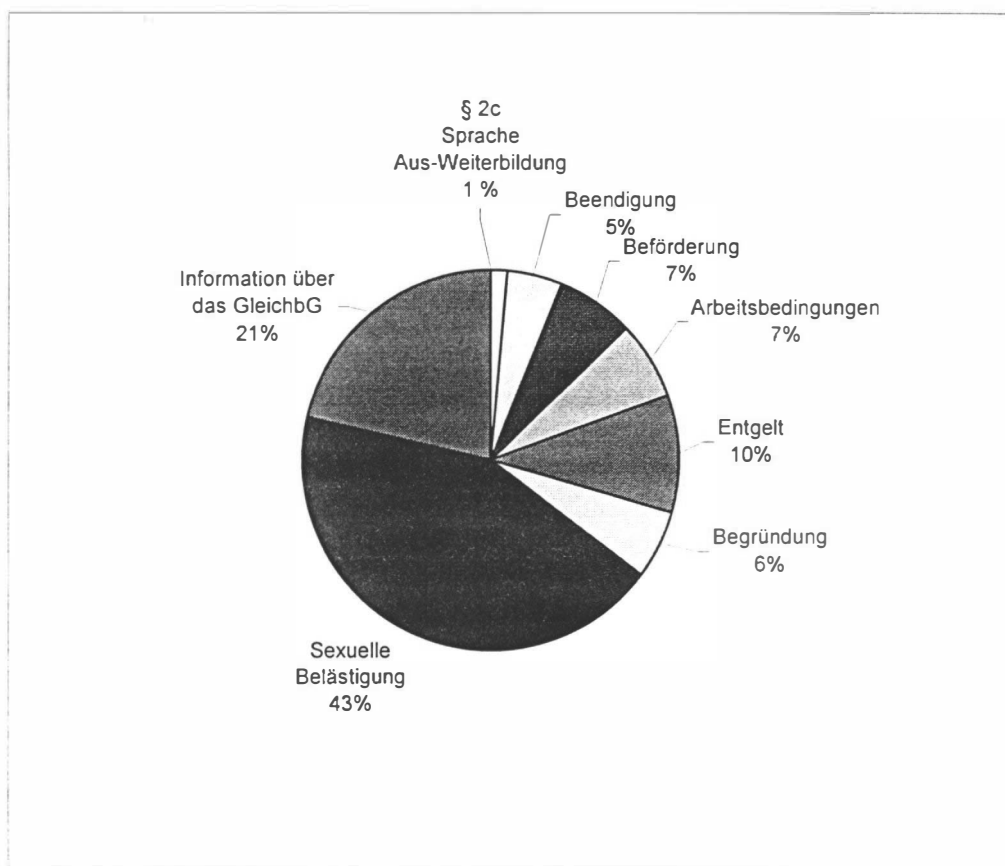
1. **Beratung**

1.1. Beratungen insgesamt/

Verteilung der Beratungen nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	575
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	158
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	264
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	0
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung	7
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	177
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	180
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	128
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c)	25
Diskriminierung durch sprachliche Ungleichbehandlung	5
Diskriminierung durch sexuelle Belästigung	1160

Beratungen nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:

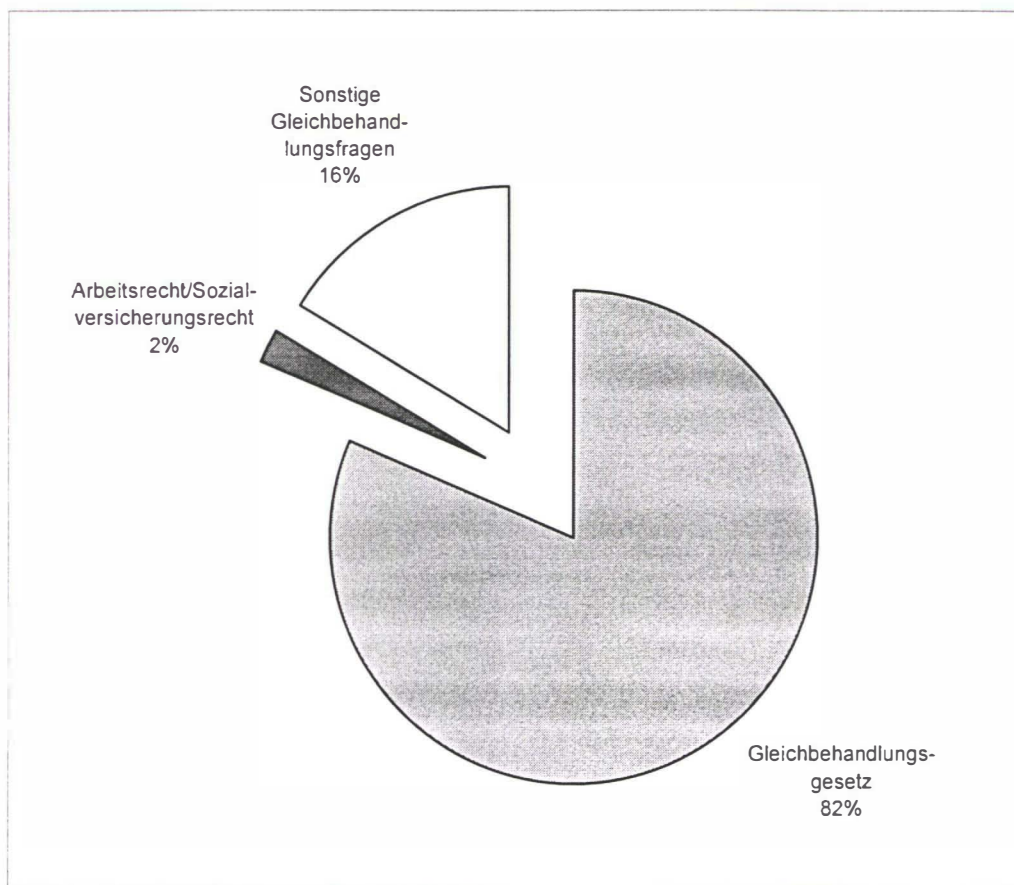


1.2. Neue Beratungsfälle 2000 der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

850

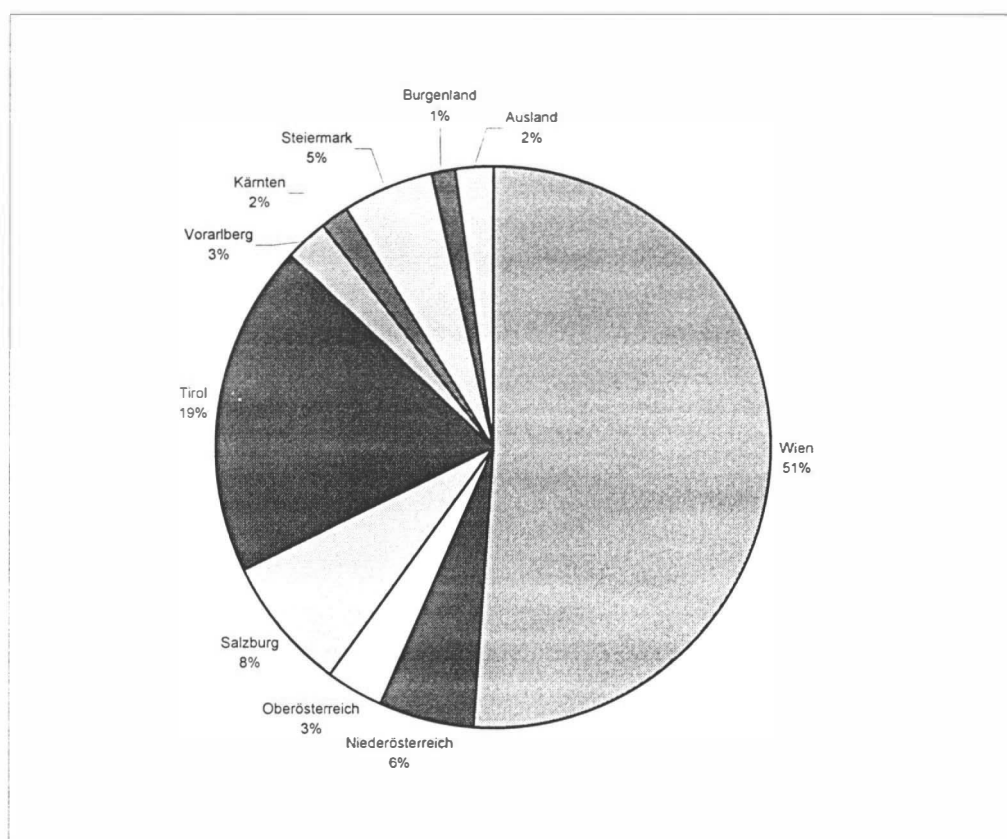
o Gleichbehandlungsgesetz	692
o Arbeitsrecht	13
o Sozialversicherungsrecht	5
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	140

Themen der Beratungsfälle 2000:

**1.3. Neue Beratungsfälle 2000 nach Bundesländern:**

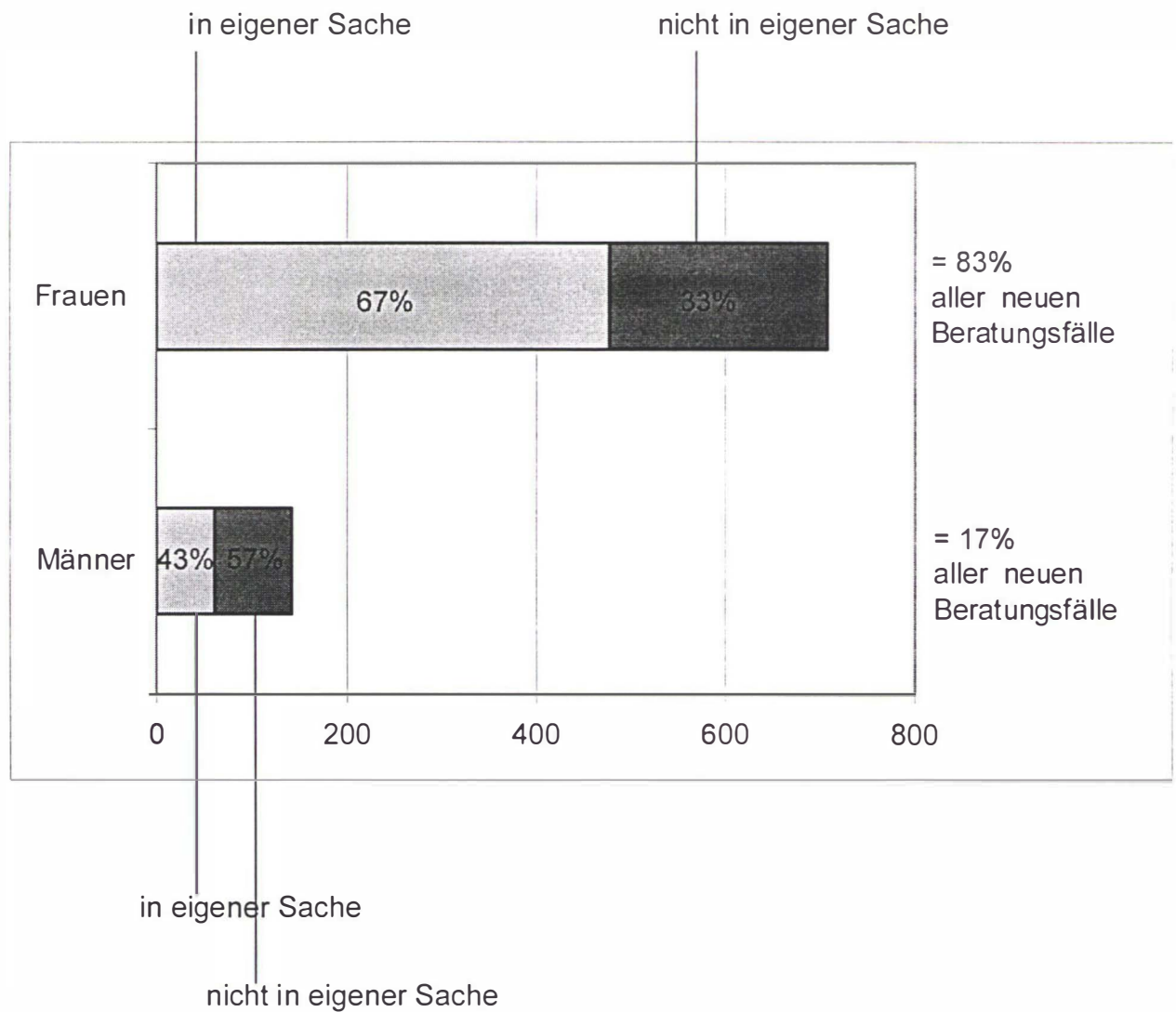
o Wien	434
o Niederösterreich	48
o Oberösterreich	28
o Salzburg	65
o Tirol	163
o Vorarlberg	23
o Kärnten	13
o Steiermark	45
o Burgenland	7
o Bundesland nicht angegeben	4
o Ausland	20

Neue Beratungsfälle 2000 nach Bundesländern:

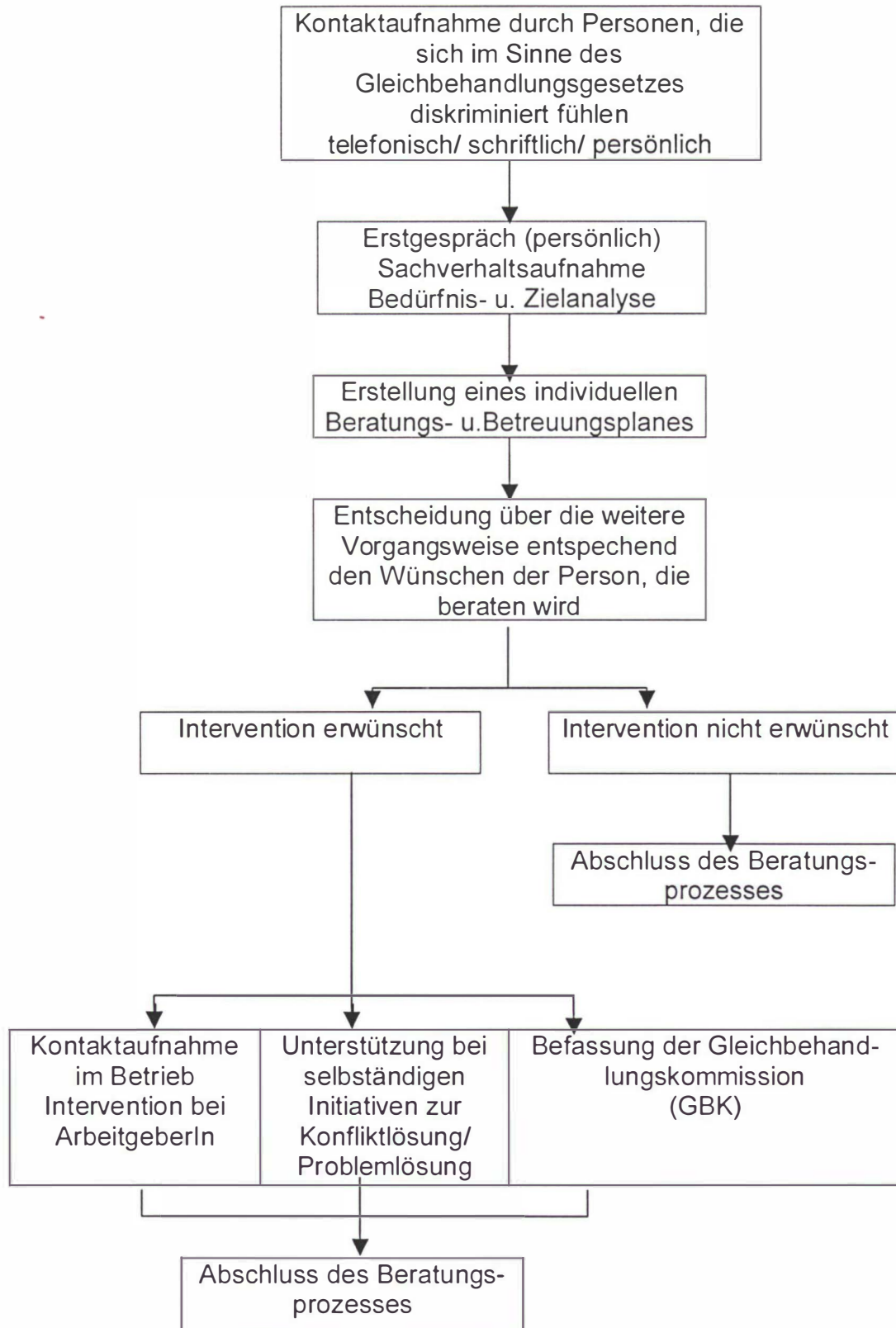


1.4. Neue Beratungsfälle 2000 von Frauen und Männern:

Neue Beratungsfälle insgesamt	850
Frauen	708
davon in eigener Sache	477
Männer	142
davon in eigener Sache	61



1.5. Beratungsprozess:



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2000

Von Diskriminierung betroffene Frauen wollen mehr als in früheren Jahren selbst gegenüber ihren Arbeitgebern initiativ werden. Viele Frauen scheuen auch ohne innerbetriebliche Unterstützung konfrontative und fordernde Gespräche nicht mehr. Derzeit sind es noch eher Frauen mit hoher fachlicher Qualifikation und auf wichtigen betrieblichen Positionen, die den Kampf um berufliche Gleichbehandlung selbst aufnehmen. Sie suchen die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, um Klarheit über die rechtliche Relevanz ihres Anliegens und Informationen über Rechtsfolgen und Judikatur zu ihrem speziellen Gleichbehandlungsproblem zu erhalten, genauso wichtig ist ihnen aber das Erarbeiten von Verhandlungsstrategien und Coaching durch die Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen.

Dieses Empowerment lässt die betroffenen Frauen die notwendigen Veränderungen selbst einfordern, während die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Hintergrund bleibt, was in vielen Fällen die Chance auf eine Verhandlungslösung ohne Druck von außen wahrt.

Sehr viele Anfragen und Beratungen gab es zum Thema „Nachtarbeitsverbot für Frauen“. Insbesondere in Produktionsbetrieben empfinden Frauen es als zunehmend ungerecht, dass ihnen durch das Nachtarbeitsverbot auch Aufstiegsmöglichkeiten und bessere Bezahlung verwehrt bleiben. Betriebsräte und Betriebsrätinnen haben verstärkt rechtliche Information zum Thema Nachtarbeit gesucht. Generell wird der ursprünglich durch das Frauennachtarbeitsgesetz verwirklichte Schutzgedanke heute als unzeitgemäß und gleichheitswidrig empfunden.

Erstmals gab es Anfragen von für Förderungen und Auftragsvergaben zuständigen Stellen (Fonds, Einrichtungen der öffentlichen Hand und von diesen beauftragte Unternehmen), deren Formulare als Kriterium für die Vergabe von Geldern oder für die Prüfung von Anboten die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes vorsehen. Die

betreffenden Einrichtungen wollten wissen, wie sie eine eventuelle Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Unternehmen, die sich bewerben, feststellen können. Da es keine Evidenz gerichtlicher Urteile zu Gleichbehandlungsverfahren gibt, ist das jedoch nicht möglich, weshalb auch das wichtige Steuerungsinstrument der Förderungsvergabe derzeit in gleichbehandlungsrechtlicher Hinsicht wirkungslos bleibt. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat seit Jahren Vorstöße für eine entsprechende statistische Evidenz unternommen, bisher ohne Erfolg. Auch auf UN-Ebene hat die fehlende Statistik bereits zu Kritik geführt (siehe Kapitel 4.)

Sehr viel Unklarheit und viele Anfragen gab es anlässlich von Ausgliederungen aus dem Bund, aber auch bei Privatisierungen von Gemeindeunternehmen. Es zeigt sich regelmäßig, dass Ausgliederungen gravierende Rechtsunsicherheit über die Frage nach sich ziehen, welches Gleichbehandlungsgesetz korrekterweise anzuwenden ist, insbesondere wenn keine ausdrückliche Regelung getroffen wird und im Unternehmen sowohl dienstzugehörige öffentlich Bedienstete als auch privatwirtschaftlich eingestellte ArbeitnehmerInnen tätig sind. Die inhaltlich für betroffene Frauen beste Lösung, die seitens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen empfohlen wird, bei Ausgliederungen das Bundes- bzw. das jeweilige Landes- oder Gemeindegleichbehandlungsgesetz für alle im Unternehmen Beschäftigten für anwendbar zu erklären, wird leider nur selten verwirklicht.

Erfreulicherweise besteht nicht mehr nur wissenschaftliches Interesse an Frauenförderung und deren Auswirkungen. Immer mehr Anfragen dazu kommen direkt aus den Betrieben selbst.

Vorrangig streben die einzelnen Firmen ein Zertifikat (Total E-Quality) oder eine Prämierung (Gläserner Schuh, Audit) an, und suchen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Informationen, wie Gleichstellungsmaßnahmen implementiert werden können. Konkret zeigt sich, dass in vielen Fällen die ProjektleiterInnen erst beim Ausfüllen von Fragebögen zur Zertifizierung erkennen, dass in ihrem Betrieb z.B. außer dem Angebot verschiedener Teilzeitmodelle für Frauen keine Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit existieren.

In einzelnen Fällen ist die Motivation, ein Zertifikat zu erlangen, auch eher zweitrangig, und den Belegschafts- oder UnternehmensvertreterInnen, die die Beratung in Anspruch nehmen, geht es darum, das Potential ihrer weiblichen Mitarbeiterinnen zu

berücksichtigen und zu nützen. Sie versuchen z.B durch entsprechende Fortbildungsangebote bzw. gezielte Ausschreibungen, die Zahl der Frauen in qualifizierten Positionen zu erhöhen und/oder planen, Gleichstellungsverantwortliche zu installieren.

Vermeehrt ergreifen Betriebe auch selbst die Initiative zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Meist im Zuge einer ersten Beschwerde, „einem ersten Fall, bei dem alles schiefgelaufen ist“, kommt es zu Beratungsanfragen, wie man das nächste Mal „richtig“ mit dem Problem umgehen bzw. was man vorbeugend zur Verhinderung von Übergriffen tun könne.

Gehäuft kam es zu Anfragen von Rechtsanwälten, deren Mandantinnen an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert – genauer gesagt: sexuell belästigt – worden waren. Die Rechtsanwälte suchten fachlichen Rat und die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft insbesondere zu Beweisfragen und zur Abschätzung der Erfolgsaussichten bei Kommissions- und Gerichtsverfahren. Einige von ihnen entschlossen sich dazu, ihre Mandantinnen zwar in rein arbeitsrechtlichen Fragen weiterhin zu vertreten, sie aber zur Beratung hinsichtlich der weiteren Vorgangsweise im Zusammenhang mit den Belästigungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu verweisen.

Auffallend war die übereinstimmende Schilderung vieler Frauen, die über diskriminierende Fragen in Bewerbungsgesprächen berichteten. Nicht nur in der Einzelfallberatung, sondern auch bei Schulungen und Vorträgen für Teilnehmerinnen an Berufsorientierungskursen war dies ein vorherrschendes Thema. Die übergriffigen und unzulässigen Fragestellungen reichten von der Erkundigung nach der konkreten Gestaltung der Partnerschaft über die Frage nach den verwendeten Verhütungsmitteln bis zur Forderung, einen negativen Schwangerschaftstest vorzulegen. Frauen mit Kindern sehen sich sehr oft vor das Problem gestellt, entweder im Lebenslauf wahrheitsgemäß die Anzahl und das Alter der Kinder anzugeben und sich damit bereits die Chance auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu nehmen, oder die Familiengründungsphase nicht explizit zu erwähnen, dann aber einen Erklärungsbedarf für die oft längere Berufsunterbrechung zu haben. Damit finden sie sich in einem Dilemma, das immer nur zu ihren Ungunsten ausgeht. Frauen empfinden die Bezugnahme auf ihre familiäre Situation nicht nur in verstärktem Maße als unange-

bracht und ungerecht, sondern sehen sie als das Haupthindernis für den Zugang zu einer Beschäftigung an.

Eine Sammlung von Beispielen ist im Praxisteil des Berichts enthalten, zusammengefasst nach den einzelnen Diskriminierungstatbeständen.

3. Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit

Wichtigste KooperationspartnerInnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei ihren Bemühungen, die Sensibilisierung betreffend Diskriminierungen von Frauen im Berufsleben voranzutreiben, sind die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen – insbesondere deren Frauenabteilungen und Frauenreferate – sowie alle institutionellen und nichtstaatlichen Fraueneinrichtungen, die sich mit dem Berufsleben befassen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen stellt dabei ihre Expertise und ihre Erfahrung mit praktischen Handlungsansätzen bei Informationsveranstaltungen, Seminaren, Schulungen und Tagungen, aber auch im Rahmen von gemeinsamen Projekten zur Verfügung.

Die häufigsten Einladungen erfolgen mit dem Wunsch nach Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz selbst und seine Anwendungsmöglichkeiten.

Regelmässige Schulungen finden für Betriebsräte und Betriebsrätinnen im Rahmen der Abendschule und von Tagesseminaren des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, bei Seminaren von Fachgewerkschaften und an der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer sowie im Rahmen der Lehrerfortbildung und an der Lehranstalt für heilpädagogische Berufe statt. Bei insgesamt 33 Terminen wurden 1212 Personen geschult.

Immer wieder wünschen sich Fraueninstitutionen und Frauenorganisationen bei den von ihnen veranstalteten Tagungen aber auch Beiträge zu Diskriminierungsproblemen, die aktuell zu besonders schwerwiegenden Nachteilen für Frauen oder zu besonders heftigen öffentlichen Debatten führen. Insgesamt haben an 11 einschlägigen Terminen 200 Personen teilgenommen.

Im Jahr 2000 waren dies Fragen der Einkommensnachteile von Frauen und innerbetrieblicher Gleichstellungsprogramme.

Einige Beispiele von Veranstaltungen:

„Wo bleibt die Marie?“ Diskussionsveranstaltung zu Einkommens-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für Frauen und Mädchen, veranstaltet von Bundesarbeitskammer und Arbeitsmarktservice;

„Gleiche Arbeit – nicht gleich viel“ Diskussion im Rahmen der Sendung ‚Willkommen Österreich‘ zum Frauentag 2000;

„Ursachen für die Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern und Wege zum Null-Lohndefizit für Frauen“, Veranstaltung der Zeitschrift ‚Gewinn‘;

„Gleichbehandlung – Erfahrungen mit dem gesetzlichen Instrumentarium“, Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Frauen, Karrieren, Konkurrenz“ des Instituts für Politikwissenschaft der Universität Wien;

„Hürdenlauf zur Frauenförderung – Grundlage Gleichbehandlung“, Veranstaltung der Gewerkschaft der Privatangestellten und der Kammer für Arbeiter und Angestellte Graz;

„Chancengleichheit lohnt sich – auch ganz oben“, Veranstaltung der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservices;

„Sexuelle Integrität von Frauen“, Veranstaltung des Club Kanzleramt.

3.1. Innerbetriebliche Gleichstellungsmassnahmen:

Das innerbetriebliche Geschehen unterliegt zum einen der gesetzlichen Vorgabe durch das Gleichbehandlungsgesetz.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen ihrer Verhandlungskompetenz im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission die Möglichkeit, bei einer aktuellen Beschwerde ArbeitgeberInnen dazu zu bringen, durch entsprechende Vereinbarungen freiwillig finanziell nachteilige Entscheidungen für Frauen auszugleichen. Solche Entscheidungen können von vornherein verhindert werden, wenn es betroffene

Frauen oder Betriebsräte/Betriebsrätinnen gibt, die sich rechtzeitig an die Anwaltschaft wenden.

3.2. Probleme im Zusammenhang mit Karrierewünschen von Frauen:

Zu besonders heftigen Debatten führen fast immer Beschwerden von Frauen, denen trotz bester Fachqualifikation ein beruflicher Aufstieg versperrt ist.

Bei den – gemessen an der Zahl der Beschwerden wegen anderer Diskriminierungstatbestände – nicht sehr zahlreichen Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission sind zwei Auffälligkeiten ablesbar, die die Verwirklichung von Karrierewünschen von Frauen unwahrscheinlich machen:

Deutlich spürbar ist die subjektive Wahrnehmung vieler Personalverantwortlicher – aber auch von Kollegen –, es gäbe bereits viele Frauen in gehobenen Positionen, und genau genommen müssten daher in Zukunft Männer vor Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg geschützt werden

Diese subjektive Wahrnehmung ist durch Zahlen und Fakten oft nicht zu erschüttern, beziehungsweise werden Zahlen manchmal so gelesen, dass sie mit der eigenen Wahrnehmung einer bereits spürbaren „Übermacht“ von Frauen in leitenden Positionen übereinstimmen.

So werden der Gleichbehandlungskommission im Zuge von Verfahren immer wieder statistische Darstellungen von „Frauen in Führungspositionen“ übermittelt, bei denen die Zahlen eine weibliche Übermacht (z.B. durch Einbeziehung von Positionen unterhalb der untersten Führungsebene oder spezifisch weiblicher Tätigkeitsfelder) scheinbar belegen, aus denen sich aber für ExpertInnen viel eher die konkrete Lage der „gläsernen Decken“ in den betreffenden Unternehmen ablesen lässt.

Besorgniserregend ist auch die Tendenz, Personalauswahlverfahren immer komplizierter zu gestalten und damit mögliche Beschwerden von Frauen zu erschweren, ohne der Frage der Diskriminierungsfreiheit der Auswahlverfahren die genügende Aufmerksamkeit zu schenken.

Es ist in den letzten zehn Jahren wahrscheinlicher geworden, dass eine Personalentscheidung durch die Gleichbehandlungskommission überprüft wird. Die bloße Behauptung, der männliche Kandidat sei besser qualifiziert, genügt in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht, die Kommission orientiert sich an Entscheidungen des EuGH und verlangt ein transparentes und sachlich nachvollziehbares Auswahlverfahren.

In Einzelfällen wird nun versucht, diese Begründungspflicht dadurch zu vermeiden, dass mögliche Kandidatinnen durch komplizierte Vorbereitungsschritte, die Umstrukturierung von Aufgabenbereichen, durch die Wiederholung von Ausschreibungen, d.h. durch immer grössere Intransparenz bereits vor dem Auswahlverfahren von vornherein vom Auswahlprozess ausgeschlossen werden.

3.3. Informationsarbeit:

Im Arbeitsbereich **internationale Informationsarbeit** hat sich ein neuer Schwerpunkt ergeben.

Immer häufiger wenden sich staatliche Institutionen aus Ländern, die gerade Verhandlungen über einen künftigen EU-Beitritt führen, mit dem Wunsch nach Informationsveranstaltungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Insbesondere Institutionen in Ungarn haben diese Möglichkeit im Jahr 2000 intensiv genutzt.

Ungarn verfügt über kein Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf Diskriminierung zwischen den Geschlechtern.

Gleichzeitig beobachten die frauenspezifischen Einrichtungen des Landes (z.B. des Ministeriums für Soziales und Familie in Budapest), dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den letzten zehn Jahren zunehmend grösser wurden und weiter wachsen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat sich daher bereit erklärt, als **transnationale Partnerin an einem Projekt im Rahmen des EU-Programms PHARE** teilzunehmen. Das Projekt dient dem intensiven Informationstransfer betref-

fund die Gleichbehandlungseinrichtungen Österreichs und ihre Tätigkeit in allen praktischen Details der Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes, Diskriminierungsformen, Sanktionen und Erfahrungen.

Im Rahmen dieses Projekts haben zwei Workshops für ArbeitsinspektorInnen, leitende FunktionärInnen von Gewerkschaften und Vertreter und Vertreterinnen von ArbeitgeberInnen zur österreichischen Praxis betreffend institutionelle Massnahmen im Bereich Chancengleichheit stattgefunden.

Ein Informationsnachmittag war den MitarbeiterInnen des Ministeriums für Soziales und Familie in Budapest gewidmet.

2001 werden die InitiatorInnen für ein ungarisches Gleichbehandlungsgesetz eine Informationsreise nach Österreich absolvieren, um sich vor Ort über die Aufgaben, die Zusammenarbeitsmöglichkeiten mit anderen institutionellen Partnern und den Sozialpartnern sowie die Arbeit mit der Gleichbehandlungskommission zu informieren.

Auch im Rahmen eines von der österreichisch-französischen Gesellschaft in Budapest veranstalteten Symposiums „Soziales Recht und soziale Demokratie. Die Herausforderung der Osterweiterung“ hat ein Vortrag der Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stattgefunden.

Im Juni 2000 war die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Delegationsmitglied bei der Präsentation und Diskussion des kombinierten dritten, vierten und fünften Österreichischen Länderberichts über die Umsetzung der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen vor dem **Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)**.

Aus Anlass der Berichtslegung vor dem CEDAW hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die Sammlung „Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission. Anträge, Verfahren, Gutachten“ um ausgewählte Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission und einige wesentliche Gerichtsentscheidungen ergänzt und in die englische Sprache übersetzen lassen.

Das „**Austrian Casebook: Applications to the Equal Treatment Commission, Applications to the Federal Equal Treatment Commission, Labour Court Decisions**“ kann kostenlos in der Abteilung III/3 im Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen bestellt werden.

Das Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) prüft und diskutiert sehr eingehend die Fortschritte in den einzelnen Arbeitsbereichen und fasst die Ergebnisse in „**Concluding Observations**“ zusammen.

Ein Kritikpunkt in Bezug auf Informationsmöglichkeiten für Personen in Österreich, die sich diskriminiert fühlen, war die **fehlende statistische Evidenz über Gerichtsurteile in Gleichbehandlungsfragen**.

Dieses Manko ist auch für die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit langem schmerzlich spürbar.

Entsprechende Ersuchen an das Bundesministerium für Justiz, eine solche Evidenz aufzubauen, haben bisher zu keinem positiven Ergebnis geführt. Die Anwaltschaft hat aber vor dem Hintergrund der Concluding Observation Nr.35 einen neuen Vorstoss unternommen.

Weit schwieriger wird sich nach den in diesem Kapitel zusammengefassten Beobachtungen der Anwaltschaft wohl die Beachtung der Concluding Observation Nr. 27 gestalten, in der das CEDAW Österreich auffordert, Massnahmen zu setzen, um die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern vor allem im privaten Sektor zu verringern.

Aufgrund der Tatsache, dass innerbetriebliche Faktoren bei der Entstehung der grossen Einkommensunterschiede so eine entscheidende Rolle spielen, leistet die Arbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen dabei einen wichtigen Beitrag.

Seit Herbst 2000 beteiligt sich die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Mentorin an einem ressortinternen **Mentoring-Projekt**.

Dieses Projekt, das von einer Arbeitsgruppe im Rahmen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt wird, soll jungen, weiblichen Bediensteten die Laufbahnplanung und die Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Situation ganz generell erleichtern und verhindern, dass weibliche Bedienstete – anders als viele männliche Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst – aufgrund ihrer grösseren

Bescheidenheit und Zurückhaltung „übersehen“ werden, wenn es um die Förderung von Kompetenzen und die Zuteilung von Aufgaben geht, die die Darstellung dieser Kompetenzen ermöglichen.

Das Projekt läuft über ein Jahr und wird in einem detaillierten Bericht evaluiert. Ziel des Projekts ist langfristig auch die Verankerung von Mentoring als ständige Personalentwicklungsmassnahme im Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen.

Abgeschlossen wurde im Jahr 2000 die Mitarbeit der Anwaltschaft am Projekt „Preparing Women to lead“ der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft in Berlin, an dem sich die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ebenfalls durch Betreuung einer Teilnehmerin während vier Monaten beteiligt hatte.

Im Jänner 2000 fand in Berlin ein Vorbereitungsworkshop für den dritten Projektdurchgang statt, bei dem die Anwaltschaft über die österreichische Praxis in Bezug auf Chancengleichheit, Gleichstellung und Gleichbehandlung im europäischen Kontext berichtet hat.

4. Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

4.1. Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

Mit 1. April 2000 wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durch eine Änderung des Bundesministeriengesetzes in das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen transferiert.

Unmittelbar darauf wurden die Vorarbeiten für die Einrichtung eines weiteren Regionalbüros im Süden Österreichs in Angriff genommen.

Die Personalsuche erfolgte in Form einer internen Interessentinnensuche in den Bundesdienststellen der Bundesländer Kärnten und Steiermark sowie im Arbeitmarktservice.

Als eindeutig bestqualifizierte Kandidatin hat sich die zum damaligen Zeitpunkt im Arbeitmarktservice Steiermark beschäftigte Beamtin Dr. Elke Lujansky-Lammer erwiesen.

Da Mag. Susanne Stöckl als teilzeitbeschäftigte Juristin und Melanie Mayr als Assistentin für Dr. Lujansky-Lammer aus dem Personalstand des Bundessozialamts Steiermark rekrutiert werden konnten, war es möglich, ein Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Graz ohne zusätzlichen Planstellenbedarf einzurichten.

Das Regionalbüro in Graz hat am Europaplatz 12, Tel. 0316/720590 mit 1.10.2000 unter der Leitung der Anwaltschaft in Wien seine Tätigkeit aufgenommen, die Verordnung der Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen betreffend die Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in den Ländern Kärnten und Steiermark wurde mit 26.10.2000 kundgemacht.

Die Leitungsfunktion wurde zugleich mit der Funktion der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Kärnten am 9. Dezember 2000 ausgeschrieben. Da mehr als 83 % der Ratsuchenden in der Anwaltschaft Frauen sind, Männer die Anwaltschaft mehrheitlich nicht in eigener Sache kontaktieren und viele Frauen das Beratungsangebot wegen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch männliche Kollegen oder Vorgesetzte in Anspruch nehmen, wurde die Ausschreibung auf weibliche Kandidatinnen beschränkt.

Die wesentlichsten Kompetenzen für eine Arbeit im Bereich der Rechtsdurchsetzung im Gleichbehandlungsrecht sind die Sensibilität für Geschlechter- und Diskriminierungsfragen, die Bereitschaft zur Auseinandersetzung damit und geschlechtssensible Beratungserfahrung.

Fehlen diese Bereitschaft, Sensibilität und Kompetenz, so ist eine adäquate Unterstützung von Frauen (und Männern) in der sehr belastenden Situation eines Gleichbehandlungsverfahrens auch bei umfassender juristischer Kompetenz nicht möglich. Das juristische Know-how für die rechtliche Durchsetzung kann auch durch eine dritte Person zur Verfügung gestellt werden.

Aus dem Kreis der 25 Bewerberinnen aufgrund der Ausschreibung wurden Dr. Elke Lujansky-Lammer mit 1.4.2001 vom Bundesminister für Soziale Sicherheit und Generationen gemäss § 3a/1 Gleichbehandlungsgesetz zur Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen mit dem örtlichen Zuständigkeitsbereich des Landes Steiermark und Mag. Anna Moser mit 15.6.2001 gemäss § 3a/1 Gleichbehandlungsgesetz zur Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen mit dem örtlichen Zuständigkeitsbereich des Landes Kärnten ernannt.

Im Herbst 2000 ist es gelungen, die seit langem notwendige **Renovierung der Räumlichkeiten der Anwaltschaft** für Gleichbehandlungsfragen in Wien durchzuführen.

Während der weiteren Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird ein professionell begleiteter Teambildungsprozess durchgeführt. Dieser wurde im Jahr 2000 mit zwei Seminaren begonnen und wird 2001 fortgesetzt.

Da aufgrund der grossen räumlichen Entfernungen und der vielfältigen Belastungen in der Arbeit mit Gleichbehandlungsproblemen Fragen der Zusammenarbeit im Team ungleich schwieriger sind als in anderen Bereichen, für die Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft auf Grund ihres speziellen Zuständigkeitsbereichs aber die enge, überregionale Zusammenarbeit entscheidende Arbeitsvoraussetzung ist, wird Fragen der Team- und Organisationsentwicklung besonders große Aufmerksamkeit gewidmet. Diese werden regelmässig Gegenstand von begleiteten Arbeitszusammenkünften des gesamten Teams sein.

4.2. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Vorarlberg, Tirol und Salzburg:

Entwicklung der Einrichtung

Die Arbeit der Regionalanwältin seit November 1998 hat sich sowohl positiv auf den Bekanntheitsgrad des Gleichbehandlungsgesetzes wie auch der Anwaltschaft ausgewirkt. Die Einrichtung wird gut angenommen und die Anwältin immer mehr als Expertin für berufliche Gleichbehandlung angefragt. Die Stelle ist gut bekannt und wird persönlich genützt.

Immer noch sehr deutlich ist der Zusammenhang zwischen der örtlichen oder medialen Präsenz der Anwältin in den drei Bundesländern und den Beratungen und Anfragen für Seminare oder Vorträge zu erkennen. Dementsprechend hoch ist der Anteil der Beratungen im Bundesland Tirol gegenüber Salzburg und Vorarlberg. Im Jahr 2000 wurde der Schwerpunkt eher auf Salzburg gelegt, nachdem im Jahr 1999 viele Veranstaltungen in Vorarlberg stattgefunden hatten. Dies spiegelt sich deutlich in der Zahl der neuen Beratungsfälle. Es gibt in Salzburg eine Steigerung von 122 % und in Vorarlberg einen Rückgang von 43 %.

Schwerpunkte der Arbeit

Die Regionalanwaltschaft entwickelt und etabliert sich mehr und mehr zu einer zentralen Stelle für beratende Tätigkeiten in Gleichbehandlungsfragen. Die Regionalan-

wältin wird immer wieder als Mitarbeiterin und Expertin eingeladen. So wird in Tirol ein „Soziales Gütesiegel“ für sozial besonders engagierte Betriebe vergeben. Die Anwältin gehört der Kommission an, die die Auswahl unter den Betrieben trifft, die sich um das soziale Gütesiegel bewerben.

Auch zu Referaten für Wiedereinsteigerinnen, Workshops zum Thema Gender Mainstreaming und Seminaren für die Mitarbeiterinnen in Betrieben wird die Anwältin eingeladen. Im Jahr 2000 referierte die Regionalanwältin bei ca. 50 Veranstaltungen.

Immer öfter wird die Regionalanwältin von Schulen eingeladen, die Anwaltschaft vorzustellen und über berufliche Gleichbehandlung zu referieren. Im Jahre 2000 war dies insgesamt acht mal der Fall. Die Schülerinnen und Schüler sind meist sehr interessiert, es zeigt sich aber, dass auch sie noch in den alten Mustern verhaftet sind. Aufgrund dieser Vorträge hat sich einige Male die Zweitbetreuung einer Fachbereichsarbeit ergeben.

Es gab auch Anfragen von Schülerinnen, LehrerInnen und Eltern zu Massnahmen und gesetzlichen Regelungen betreffend sexuelle Belästigung, vor allem zur Frage, was man unter sexueller Belästigung versteht und wie sich die Mädchen dagegen wehren können. Auch Strategien, wie man Übergriffe aufzeigen kann, ohne dann selbst Opfer von Mobbing zu werden, werden nachgefragt.

Anfragen von Anwälten und Anwältinnen zum Gleichbehandlungsrecht gibt es selten. Daraus könnte man schliessen, dass das Gleichbehandlungsrecht in der anwaltlichen Praxis kaum präsent ist. Am ehesten wenden sich noch Anwältinnen und Anwälte, die auf das Arbeitsrecht spezialisiert sind, an die Regionalanwaltschaft. Vielen ist das Gleichbehandlungsgesetz nicht bekannt.

Im Gegensatz dazu wenden sich immer häufiger junge Frauen und Männer an die Regionalanwaltschaft, die die berufliche Gleichbehandlung zum Thema ihrer Diplomarbeit, Dissertation, Fachbereichsarbeit oder Seminararbeit gemacht haben. Sie fragen nach Unterlagen, Spezialliteratur und statistischem Material.

Von Universitäten und Fachhochschulen gibt es immer wieder Anfragen bezüglich des Gleichbehandlungsgesetzes, der tatsächlichen Umsetzbarkeit und der Häufigkeit der Beratungen. Das Thema berufliche Gleichbehandlung wird zunehmend als Forschungsgegenstand entdeckt.

Eine enger werdende Zusammenarbeit entsteht auch mit der Kirche als Arbeitgeberin. In allen drei Bundesländern referierte die Anwältin auf Einladung der jeweiligen Diözese zu Themen wie: „Frau im Wandel – Begegnungswerkstatt von Frau zu Frau“ (Diözese Innsbruck) oder „Frauenbilder – Frauenleben“ (Diözese Salzburg).

Bewusstseinsbildung

Das Bewusstsein über das Vorhandensein von Strukturen, die Frauen tendenziell diskriminieren, ist immer noch nicht auf breiter Ebene vorhanden. Oft wird eine Diskriminierung als Einzelschicksal empfunden, die gesellschaftlichen Zusammenhänge und Einflüsse werden nicht erkannt. Frauen, die von ihren Diskriminierungserfahrungen erzählen, sind immer wieder erstaunt, dass dies anderen auch passiert und dass es Muster gibt, nach denen Diskriminierungen ablaufen.

Besonders häufig sind in den westlichen Bundesländern Diskriminierungsfälle, die im Zusammenhang mit Mutterschaft und der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes stehen. In einem Betrieb, in dem es im ersten Jahr nur befristete Dienstverträge gibt, werden Frauen, die in diesem ersten Dienstjahr schwanger werden, nicht in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen. Ganz offen wird argumentiert, dass dies immer so üblich gewesen sei und sich jetzt auch nicht ändern werde. Erst nach langwierigen Verhandlungen und der Androhung einer Klage bekam eine betroffene Frau eine Wiedereinstellungszusage. Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit wurde ihr zuerst vom Personalchef versprochen, aber nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber wieder zurückgenommen. Die Frau verzichtete aufgrund der fortgeschrittenen Schwangerschaft auf weitere rechtliche Schritte. Eine andere Frau wurde nach Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft nicht in das betriebliche Lohnschema übernommen. Auch nach Intervention durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und großem Engagement der Betroffenen, die selbst Juristin ist, meinte der Arbeitgeber lakonisch, man solle eben klagen. Auch diese Frau verzichtete aufgrund der fortgeschrittenen Schwangerschaft auf eine Klage nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Vernetzung

Eine der Hauptaufgaben der Regionalanwaltschaft im Westen war und ist die Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Berufsleben. Um dieses Ziel zu erreichen, ist der Austausch und Kontakt mit anderen Einrichtungen, die für die berufliche Gleichbehandlung zuständig sind, sehr hilfreich. Die Vernetzung mit beinahe allen Personen, die in Tirol per Gesetz für die Gleichbehandlung zuständig sind, war so erfolgreich, dass sich daraus ein Forum entwickelt hat, das regelmäßig zusammentrifft und bald den Wunsch verspürte, auch gegenüber der Öffentlichkeit gemeinsam auftreten zu können. Mit folgender Presseausendung trat die „ARGE Gleichbehandlung Tirol“ im Juli 2000 an die Öffentlichkeit:

„Starke Frauen hat das Land - Professionelles Frauennetz geknüpft“

Am 4. Juli 2000 wurde die „ARGE Gleichbehandlung Tirol“ gegründet. Ihr gehören Vertreterinnen all jener Institutionen an, die per Gesetz verpflichtet sind, innerhalb des eigenen Betriebes Gleichbehandlung zu verwirklichen.

Es sind dies die Tiroler Landesakademie, die Tiroler Landesverwaltung, das Arbeitsmarktservice, das Militärkommando Tirol, die Universität Innsbruck und viele andere mehr.

Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Westösterreich ist vertreten, die für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes für den gesamten Bereich der Privatwirtschaft zuständig ist.

Was den Frauen, die sich zur ARGE zusammengeschlossen haben, gemeinsam ist, sind ihre berufliche Kompetenz, ihr Wissen, ihre Kreativität und ihr Engagement. Ihr Ziel ist es, gemeinsam neue Wege zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gehen. Als Vereinigung engagierter Expertinnen wird der ARGE bald schon eine gewichtige Stimme zukommen, wo immer es um Fragen der Gleichbehandlung, der Frauenförderung oder der beruflichen Benachteiligung von Frauen geht.

Gleichzeitig ist die ARGE ein wichtiges Forum für Diskussion und Informationsaustausch, das die einzelnen Vertreterinnen darin unterstützt, das Thema Gleichbehandlung weiter zu entwickeln und bei allen wesentlichen Fragen auf dem letzten Stand der Diskussion zu bleiben.

4.3. Bericht des Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für die Steiermark vom 01.10.2000 bis zum 31.12.2000:

Für die Zeit der Berichtslegung waren die Mitarbeiterinnen dem BMSG zeitlich befristet dienstzugeteilt, Dr. Lujansky-Lammer und Frau Mayr mit einer Wochenarbeitszeit von je 40 Stunden, Mag. Stöckl mit 20 Stunden. Geleitet wurde das Büro von der Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Wien.

Es wurden sämtliche soziale und frauenpolitische Einrichtungen in der Steiermark über das Bestehen der Einrichtung schriftlich informiert und Vereinbarungen zur persönlichen Information über die Dienstleistungen und Möglichkeiten der Unterstützung der Regionalanwaltschaft für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und den KundInnen der jeweiligen Einrichtungen getroffen.

40 Institutionen wurden angeschrieben, erste Informationsveranstaltungen mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden bereits bis Dezember 2000 durchgeführt. Ebenso wurden erste Kooperationsgespräche mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen geführt.

Bereits bei den ersten Kontaktaufnahmen wurden von den LeiterInnen und MitarbeiterInnen fast aller Einrichtungen Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Kontext der ratsuchenden Frauen geäußert, wobei ungleiche - geringere - Entgeltzahlungen für Frauen thematisch im Vordergrund standen.

Beschwerden gab es auch über die diskriminierende Behandlung von Mädchen, die einen Beruf in einem nichttraditionellen Berufsfeld erlernen wollen.

Die Anfragen bei der Regionalanwaltschaft für die Steiermark in den ersten drei Monaten zeigen, dass sie als neue Unterstützungseinrichtung für Frauen in diesem Bundesland wahrgenommen wird. Nur ein Teil betrifft bisher den Aufgabenbereich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Frauen berichten über Diskriminierungserfahrungen in den unterschiedlichsten Lebensbereichen. Diese ratsuchenden Frauen werden an die für die geschilderte Problemlage kompetente Stelle weitergeleitet.

Beratungsanfragen zum Gleichbehandlungsgesetz aus den ersten Wochen

Eine Bankangestellte ist seit mehreren Jahren gehaltsmäßig als Abwesenheitsvertreterin eingestuft, übt aber die Tätigkeit einer Stellvertreterin aus. Diesen Verdienstentgang empfindet sie als besonders gravierend, als in einer anderen Filiale ohne Ausschreibungsverfahren ein männlicher Stellvertreter eingestellt wird.

Bewerbungen von Frauen für eine Tätigkeit im Branddienst der Berufsfeuerwehr werden zurückgewiesen, weil sie den Nachweis der Erfüllung der Präsenzdienstplicht nicht erbringen können.

Ein Mann beschwert sich, dass seine Bewerbung für die Stelle eines/einer Public relations AssistentIn in einem Frauenprojekt, das Frauen bei der Unternehmensgründung unterstützt, abgelehnt wurde, weil er ein Mann sei.

5. Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und Diskriminierungsschutz für benachteiligte Gruppen: Mit welchen rechtlichen Mitteln sind beide Ziele erreichbar?

Im Zusammenhang mit der EU-rechtlichen Verpflichtung, Menschen in jeder Hinsicht vor Diskriminierungen zu schützen, insbesondere aufgrund des Artikels 13 des Vertrags von Amsterdam, wird zunehmend die Frage gestellt, ob nicht der **Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes** ausgedehnt werden sollte.

Das Gleichbehandlungsgesetz könnte dann eine rechtliche Grundlage dafür darstellen, sich auch gegen Diskriminierungen aufgrund des Alters, wegen Behinderung, sexueller Orientierung, Rasse und Religion durch private ArbeitgeberInnen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis zur Wehr zu setzen.

Gleichzeitig gibt es Initiativen, in Österreich insbesondere des Boltzmann-Instituts für Menschenrechte, den Schutz vor allen angesprochenen Diskriminierungen durch ein eigenes Gesetz, ein **Antidiskriminierungsgesetz**, sicherzustellen.

Ein solches Gesetz könnte auch den Schutz vor einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts umfassen.

Anfang 2000 wurde die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeladen, als PodiumsdiskutantIn an einer Veranstaltung des Österreichischen **Journalisten Clubs** und des **EU-Migrantenforums** mit Unterstützung der ORF-Minderheitenredaktion teilzunehmen.

(Dass beide Organisationen für ihre eigene Bezeichnung ganz selbstverständlich nur die männliche Sprachform verwenden, unterstreicht eine Beobachtung, die die Mit-

arbeiterinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in den mehr als zehn Jahren ihrer Tätigkeit immer wieder gemacht haben:

Sensibilität in der Frage der Diskriminierung benachteiligter Gruppen geht nicht unbedingt einher mit Sensibilität für Fragen der Gleichstellung der Geschlechter).

Zur Diskussion stand bei der Veranstaltung die Idee, zwei auf Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam gestützte Richtlinien, 2000/43 EG und 2078 EG, die dann im Laufe des Jahres 2000 verabschiedet wurden, in Form eines österreichischen Antidiskriminierungsgesetzes umzusetzen.

Dieses Gesetz soll nach den Plänen seiner Initiatorinnen und Initiatoren alle von Diskriminierungen betroffenen Gruppen vor Benachteiligungen durch staatliche Handlungsträger, durch ArbeitgeberInnen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und durch Private im Zusammenhang mit zivilrechtlichen Verträgen schützen.

Im Mai 2000 wurde ein erster Entwurf eines solchen Antidiskriminierungsgesetzes bei einer Tagung auf der Universität Wien vorgestellt. Ein Arbeitskreis wurde von der Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und einem Vertreter des Justizministeriums geleitet.

Der Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz ist im Frühjahr 2001 fertiggestellt worden.

Auch in den Beratungen in der Anwaltschaft sind Diskriminierungen von Frauen und Männern, die benachteiligten Gruppen angehören, immer wieder Thema.

Menschen etwa, die im Berufsleben wegen ihrer sexuellen Orientierung gegenüber den KollegInnen benachteiligt werden, bietet das Gleichbehandlungsgesetz zur Zeit keine Möglichkeit, sich zur Wehr zu setzen.

Dabei ist es aus Sicht der Anwaltschaft aber entscheidend, sowohl in der inhaltlichen Diskussion als auch in der Gestaltung der entsprechenden rechtlichen Instrumente, die **beiden Ziele – Gleichstellung der Geschlechter auf der einen und Diskriminierungsschutz und besondere Unterstützung für benachteiligte Gruppen auf der anderen Seite – klar auseinanderzuhalten.**

6. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

In diesem Kapitel sind die auf Grund der internationalen Rechtssituation notwendigen Verbesserungen sowie die möglichen Verbesserungen zusammengefasst, die auf Grund der praktischen Erfahrung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wünschenswert erscheinen.

6.1. Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muss:

Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 a Abs. 1) und beim beruflichen Aufstieg (§ 2 a Abs. 5)

Derzeit sieht das Gleichbehandlungsgesetz bei Diskriminierungen sowohl bei Begründung des Arbeitsverhältnisses als auch beim beruflichen Aufstieg Obergrenzen des von ArbeitgeberInnen zu leistenden Schadenersatzes vor. Machen mehrere diskriminierte Personen Schadenersatzansprüche geltend, so muss derzeit die festgelegte Höchstsumme nach Köpfen aufgeteilt werden.

Der Europäische Gerichtshof hat zuletzt in seinem Urteil im Fall Draehmpaehl vom 22.4.1997, Rs C-180/95, für die Mitgliedsstaaten verbindlich festgestellt:

- o Der Schadenersatz muss eine abschreckende Wirkung gegenüber ArbeitgeberInnen haben und in angemessenem Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen, damit er einen tatsächlichen, wirksamen Rechtsschutz gewährleistet.

- o Die Beweislast dafür, dass der / die BewerberIn auch dann die Position nicht erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte, trägt der / die ArbeitgeberIn.

Darüber hinaus hält der Europäische Gerichtshof Regelungen für unzulässig, wonach bei mehreren diskriminierten Personen eine gesetzlich festgelegte Schadenersatzhöchstsumme nach Köpfen aufgeteilt wird.

Der Europäische Gerichtshof unterscheidet:

Fall 1:

Hätte ein / e BewerberIn bei diskriminierungsfreiem Verhalten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin den Arbeitsplatz erhalten, d.h. war sie / er bestqualifiziert, so sind generelle Obergrenzen für den Schadenersatz unzulässig.

Fall 2:

Hätte ein / e BewerberIn den Arbeitsplatz auch bei diskriminierungsfreiem Verfahren nicht erhalten, ist eine Höchstgrenze von z.B. drei Monatsentgelten zulässig.

Österreichische Gerichte müssen demnach bereits jetzt Schadenersatzzahlungen entsprechend diesen Vorgaben des EuGH und entgegen den EU-rechtswidrigen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz zusprechen. Die Notwendigkeit der Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen steht außer Zweifel.

Bei der Festsetzung eines angemessenen Schadenersatzes im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots beim beruflichen Aufstieg ist vor allem zu bedenken, dass eine diskriminierende Zurücksetzung bei einer Beförderung über den aktuellen Schaden (entgangener Aufstieg, entgangenes Entgelt) hinaus nicht zuletzt auch wegen des Reputationsverlustes weitreichende Folgen für die Berufslaufbahn der diskriminierten Person haben kann - und in den meisten Fällen wohl auch haben wird.

Anpassung der Beweislastverteilung (§ 2 a Abs. 9) an die Beweislast-Richtlinie (97/80/EG)

§ 2 a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz sieht hinsichtlich der Beweislastverteilung vor, dass jede Seite das behauptete Vorbringen glaubhaft zu machen hat.

Gemäß der Beweislast-Richtlinie der EU ist es jedoch dann, wenn der Anschein besteht, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt, Sache der beklagten Partei, zu beweisen, dass sie den Gleichheitsgrundsatz nicht verletzt hat.

Artikel 4 der Beweislastrichtlinie besagt im Wortlaut:

„(1) Die Mitgliedsstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. bei einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedsstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.“

Sowohl § 2 a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz als auch die Beweislastrichtlinie der Europäischen Union beziehen sich ausschließlich auf Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots und nicht auf Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Anpassung der Beweislastregelung im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz an die Beweislast-Richtlinie würde der Tatsache Rechnung tragen, dass in der Regel Unterlagen bzw. betriebliche Informationen weit eher den ArbeitgeberInnen als den diskriminierten Personen zur Verfügung stehen.

6.2. Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten:

Einbeziehung von nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen durch ArbeitgeberInnen (§ 2 c) in die Verwaltungsstrafbestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 10 d)

Das in § 2 c verankerte Verbot, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben (wobei nach den Ergebnissen der 1994 veröffentlichten Erhebung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ca. 80% der geschlechtsspezifischen Stelleninserate nur an Männer gerichtet sind), hat ArbeitgeberInnen ebenso wie private ArbeitsvermittlerInnen und das Arbeitsmarktservice als Adressantinnen.

Die mit dem Verbot verbundene Sanktion (Verwaltungsstrafe von maximal öS 5000.--, verankert in § 10 d) gilt aber nach wie vor nur für das Arbeitsmarktservice und die privaten ArbeitsvermittlerInnen, nicht für ArbeitgeberInnen, die selbst Stellen ausschreiben.

Eine Angleichung dieser unterschiedlichen Behandlung von privaten ArbeitsvermittlerInnen einerseits und ArbeitgeberInnen auf der anderen Seite erscheint dringend erforderlich.

So lange diese gesetzliche Verbesserung nicht durchgeführt ist, ist mit einer nachhaltigen Bewusstseinsänderung bei ArbeitgeberInnen nicht zu rechnen.

Um diese Angleichung im Rahmen der nächsten Novelle abzuwarten, übt die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit äußerste Zurückhaltung bei Sachverhaltsmitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden, wenn sie auf Inserate von ArbeitsvermittlerInnen stößt, die dem Gleichbehandlungsgesetz nicht entsprechen.

Im Falle von Stellenausschreibungen in Form von Chiffreanzeigen, wodurch ArbeitgeberInnen ihrer Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung unerkannt entgehen könnten, geht der Verfassungsdienst im Bundeskanzleramt von einer Offenlegungspflicht der MedieninhaberInnen aus.

Verbesserter Schutz bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a, 1 b)

Betreffend den verbesserten Schutz bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung enthält das deutsche Beschäftigtenschutzgesetz 1994 Regelungen, die für die Weiterentwicklung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes als positive Anregungen zur Diskussion gestellt werden:

§ 2 Abs.1 des deutschen Beschäftigtenschutzgesetzes verpflichtet Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte, Beschäftigte durch präventive Maßnahmen vor sexueller Belästigung zu schützen.

§ 3 Abs.1 sichert der Beschäftigten ein subjektives Beschwerderecht. Das bedeutet, dass eine Frau, die sich wegen sexueller Belästigung bei den zuständigen Stellen innerhalb des Betriebes beschwert, nicht wegen Kreditschädigung oder übler Nachrede geklagt werden kann.

§ 4 Abs. 3 bestimmt, dass der Arbeitgeber die belästigte Person nicht benachteiligen darf, weil diese sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt hat.

Ergänzt werden müssten diese Vorschläge zur Ausdehnung des Schutzes bei sexueller Belästigung durch Verbesserungen beim Kündigungsschutz, z.B. in Form eines Kündigungsverbots für die Dauer eines inner- oder außerbetrieblichen Verfahrens oder in Form eines zeitlich begrenzten „Moratoriums“ mit der Auflage an ArbeitgeberInnen, sich um eine Lösung zu bemühen.

Denkbar wäre auch eine Einbeziehung in die Regelung der §§ 120 - 122 Arbeitsverfassungsgesetz, wonach eine Kündigung der von sexueller Belästigung Betroffenen nur mit Zustimmung des Gerichts möglich wäre.

Eine weitere notwendige Ergänzung wäre der Viktimierungsschutz auch für ZeugInnen und sonstige UnterstützerInnen sexuell belästigter Personen.

Erleichterung der Beweisführung in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 a Abs. 9)

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden (Urteil vom 27.03.1996, 9 ObA 2056/96k), dass - abweichend von der für die Gleichbehandlungstatbestände geltenden Regelung im Gleichbehandlungsgesetz, nämlich der beiderseitigen Glaubhaftmachung - bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung das Belästigungsoffer den vollen Beweis der Belästigung erbringen muss.

Wie die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, befinden sich jedoch sowohl die belästigte als auch die belästigende Person in bezug auf die Beweislage häufig in einer durchaus vergleichbaren Situation. Mangels Zeugen ist das Erbringen eines vom OGH geforderten Tatsachenbeweises in den meisten Fällen für beide Seiten fast unmöglich. Daher ist in Fällen sexueller Belästigung eine Beweislastregel, die beiderseitige Glaubhaftmachung vorsieht, angemessen, weil dann die jeweils höhere Wahrscheinlichkeit eines Vorbringens den Ausschlag gibt.

Darüber hinaus müssen die ArbeitgeberInnen laut Gleichbehandlungsgesetz angemessene Abhilfe bei Belästigung durch einen Dritten schaffen. Die Maßnahmen, die ein / e ArbeitgeberIn ergriffen hat, sind (anders als oft die Belästigung selbst) ohne Schwierigkeiten nachzuweisen. Es ist ArbeitgeberInnen daher zuzumuten, den vollen Beweis zu erbringen, dass sie die entsprechenden Maßnahmen ergriffen haben.

Verbesserter Schutz bei Folgediskriminierungen

Für die Ausdehnung des Diskriminierungsbegriffs auf Folgediskriminierungen gibt es bereits einen Anknüpfungspunkt im Gleichbehandlungsgesetz selbst:

§ 2 a Abs. 8 Gleichbehandlungsgesetz regelt eine Form der Folgediskriminierung, indem festgelegt wird: „Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegender nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

Hat die Folgediskriminierung aber eine andere Erscheinungsform als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so gibt es derzeit keinen Schutz.

Der EuGH vertrat in seiner Entscheidung zum Fall Coote (Rs C-185/97) vom 22.9.1998 eine sehr weitgehende Auffassung des Begriffs Folgediskriminierung: Eine diskriminierte Arbeitnehmerin brachte nach ihrer Entlassung wegen Schwangerschaft eine auf Gleichbehandlungsansprüche gestützte Klage gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber ein. Dieses Verfahren endete mit einem Vergleich. Dass der Arbeitgeber ein Jahr später die Ausstellung eines Dienstzeugnisses für die frühere Arbeitnehmerin verweigerte, wertete der EuGH als Diskriminierung im Sinne der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Es gehe nämlich nach Ansicht des EuGH nicht an, dass der durch die EU-Richtlinie gewährte effektive Rechtsschutz nicht auch die Retorsionsmaßnahmen gegen diskriminierte Frauen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasse.

Die Problematik einer Folgediskriminierung soll auch durch den folgenden Fall aus der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft veranschaulicht werden: Nach der Kündigung einer Arbeitnehmerin, die sich wegen sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber selbst beschwert hatte, wurde der Schriftsatz des Arbeitgebers im nachfolgenden Arbeitsgerichtsverfahren, der zutiefst untergriffliche und abwertende Äußerungen über das angebliche Sexualverhalten der Kollegin enthielt, öffentlich im Betrieb ausgehängt.

Es ist äußerst unbefriedigend, dass das Gleichbehandlungsgesetz vor dieser und anderen Folgediskriminierungen keinen Schutz bietet.

Leider gibt es in der Praxis auch Vorkommnisse, die als Folgediskriminierung Dritter bezeichnet werden müssen.

So wurde, als sich die Direktorin eines Zweigbetriebs eines Unternehmens gegen ihre Ablöse durch einen Mann mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zur Wehr setzte, nachfolgend nicht nur sie, sondern auch ihre engste Mitarbeiterin, die ihr gegenüber bis zum Schluss loyal geblieben war, gekündigt.

Die Ausdehnung des Schutzes auf UnterstützerInnen diskriminierter Personen (Viktimierungsschutz) wäre auf Grund der Beratungserfahrung eine sachgerechte Lösung.

Angleichung der Fristen zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen (§ 10 b Abs. 1)

Nach Ansicht des OGH (9 ObA 30/99y vom 2.6.1999) bewirkt auf Grund der derzeit gültigen Fassung des § 10 b Abs. 2 iVm § 6 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz nur ein von ArbeitnehmerInnen selbst oder BetriebsrätInnen bzw. Interessenvertretungen mittels Antrags eingeleitetes Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen.

Die Einleitung eines Verfahrens durch Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder von amtswegen muss daher explizit in die Formulierung des § 10 b Abs. 2 aufgenommen werden.

Derzeit bestehen je nach behauptetem Diskriminierungstatbestand drei unterschiedliche Verjährungsfristen.

Dies führt zur Verunsicherung vor allem dann, wenn sich eine diskriminierte Person auf mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes stützt.

Zudem ist die dreijährige Geltendmachungsfrist für Schadenersatzansprüche im Falle einer Entgeltdiskriminierung durch Kollektivverträge abdingbar.

Diskriminierung beim Entgelt ist nach wie vor der einzige Tatbestand im Gleichbehandlungsgesetz, bei dessen Verletzung die finanziellen Folgen für den / die ArbeitgeberIn - wie vom EuGH hinsichtlich der Schadenersatzregelungen gefordert - abschreckend und wirksam sein können. Dies insbesondere dann, wenn mehrere oder viele Frauen innerhalb eines Betriebes betroffen sind.

Durch eine Beibehaltung der Abdingbarkeit der dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag über die 5. Novelle hinaus würde die Wirksamkeit der Rechtsfolge bei diesem Tatbestand gefährdet.

Darüber hinaus könnte eine Abdingung in Branchen, in denen traditionellerweise viele Frauen tätig sind, nach Ansicht nicht nur der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer mittelbaren Diskriminierung durch Kollektivvertrag führen. Diese Gefahr eines „Rückfalls“ hinter die Mitte der 80er Jahre sollte durch Streichung der Abdingbarkeit der dreijährigen Verjährungsfrist vermieden werden.

Als vordringlich sieht es die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch an, die kurze Verjährungsfrist von sechs Monaten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verlängern, da es in vielen massiven Fällen den betroffenen Frauen und Mädchen nicht zugemutet werden kann, in Situationen, in denen sie sowohl psychisch als auch emotionell am Arbeitsplatz sehr unter Druck geraten oder gar erpresst werden, gegen den Arbeitgeber bzw. den Belästiger (oder beide in einer Person) rechtliche Schritte zu unternehmen. Zudem ist erwiesen, dass infolge von Traumatisierungen nach Erfahrungen sexueller Gewalt und Verletzungen der persönlichen Integrität oft ein Zeitraum von über einem Jahr verstreicht, bis Betroffene in der Lage sind, das Vorgefallene zu benennen und aufzuarbeiten. Die Anerkennung dieses Faktums durch den Gesetzgeber würde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausserordentlich begrüßt.

Angeregt werden daher eine Vereinheitlichung der Geltendmachungsfristen für sämtliche Schadenersatzansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz auf einen Zeitraum von drei Jahren und der Entfall der Abdingbarkeit durch Kollektivverträge.

Sprachliche Gleichbehandlung durch das Gleichbehandlungsgesetz

Zunächst sei daran erinnert, dass der Text des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 auch im Jahre 2000 immer noch rein männlich formuliert ist, seit 1990 mit dem Zusatz, dass bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form für beide Geschlechter gilt.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das 1993 in Kraft getreten ist, ist sprachlich hingegen in einer beiden Geschlechtern gerecht werdenden Weise gestaltet.

Als konkrete sprachliche Umsetzung der vom Gleichbehandlungsgesetz beabsichtigten Gleichbehandlung kommen die Verwendung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Form oder die Verwendung ausschließlich der weiblichen Form mit Generalklausel zugunsten der „mitgemeinten“ Männer in Frage.

Darüber hinaus ist die Verwendung des Textapparates des Gleichbehandlungsgesetzes wegen der bisher erfolgten Novellen nur in Form von „Kunstfassungen“ überhaupt möglich, wobei es für die BenutzerInnen immer wieder zu Unklarheiten kommt. Auch die 1991 und 2000 erfolgten Kompetenzverschiebungen könnten bei einer Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes klar ersichtlich gemacht werden.

Einbeziehung von Personen, die arbeitnehmerInnenähnlich beschäftigt sind, in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 1 Abs. 1)

Unstrittig ist, dass Frauen von atypischen Arbeitsverhältnissen weiterhin stärker betroffen sind als Männer.

Der Wortlaut des Gleichbehandlungsgesetzes „Die Bestimmungen ... gelten für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen“ deutet darauf hin, dass das Gleichbehandlungsgesetz auch auf freie Dienstverhältnisse anwendbar ist. Diese umfassende Regelungsintention wird zunehmend auch von ExpertInnen anderer mit der Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes befasster Einrichtungen bejaht, einerseits unter Hinweis auf die vom Gesetzgeber selbst in § 1 Abs. 2 vorgenommene Ausnahmeregelung, andererseits unter systematischer Berücksichtigung des EU-Rechts: So bezweckt etwa die Richtlinie 86/613/EWG sogar die Gleichbehandlung Selbständiger in allen von der Richtlinie 76/207/EWG nicht erfassten Bereichen. Eine richtlinienkonforme Interpretation der Bestimmungen des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes muss die Anwendbarkeit auf freie Dienstverhältnisse deshalb bejahen.

Ziel der Novelle sollte daher jedenfalls sein, klarzustellen, dass der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf Personen ausgedehnt wird, die zwar keine

ArbeitnehmerInnen im engeren Sinne sind, aber auf Grund ihrer wirtschaftlichen Stellung diesen gleichzuhalten sind.

Der Verfassungsdienst im Bundeskanzleramt schlägt vor, sich am Begriff der „arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigten“ zu orientieren. Er geht davon aus, dass das Schutzbedürfnis dieser rechtlich selbständigen, wirtschaftlich aber unselbständigen ArbeitnehmerInnen, die keine persönliche Abhängigkeit kennzeichnet, die weisungsungebunden und nicht in die Betriebsorganisation eingeordnet sind, sich nicht wesentlich von dem von ArbeitnehmerInnen unterscheidet.

6.3. Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes:

Gleichbehandlungskommission

Derzeit bestehen zwei Möglichkeiten des Rechtsschutzes für Personen, die sich auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen:

Die Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt und die Arbeits- und Sozialgerichte.

Die Gleichbehandlungskommission ist eine Einrichtung, deren Prüfungsergebnisse und Gutachten rechtlich nicht durchsetzbar sind.

Sie hat aber als Prüfungsinstanz für die beschwerdeführenden Frauen einige entscheidende Vorteile gegenüber einem Gericht.

Vor allem sind die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission seit ihrer Einrichtung 1979 und sehr viel mehr noch seit Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 durch die große Zahl einschlägiger Verfahren zu GleichbehandlungsspezialistInnen geworden.

Nur Menschen, die sich sehr viel mit konkreten Gleichbehandlungsproblemen befasst haben, sind in der Lage, Situationen im Hinblick auf mögliche - versteckte -

Diskriminierungen wirklich genau zu prüfen und vor allem die richtigen Fragen zu stellen.

Da berufliche Zurücksetzung von Frauen ein so weit verbreitetes, oft aber gut verdecktes Phänomen ist, geben sich Nicht-SpezialistInnen häufig mit eher oberflächlichen Erklärungen zufrieden, die die Diskriminierung „wegreden“.

Auch die Sensibilität im Umgang mit Frauen, die sich nach schweren Kränkungen und Demütigungen oft in einer psychischen Ausnahmesituation befinden, ist in der Gleichbehandlungskommission sichergestellt.

Dazu kommt, dass die Gleichbehandlungskommission nicht so strikt an Verfahrensvorschriften gebunden ist wie ein Gericht und insbesondere bei ihren Vorschlägen an die ArbeitgeberInnen flexibel sein kann.

Dennoch können sich durch die bestehende „Doppelgleisigkeit“ auch Nachteile ergeben. Macht die Arbeitnehmerin sowohl bei der Gleichbehandlungskommission als auch beim Arbeits- und Sozialgericht Verfahren anhängig, so hat sie unter Umständen zwei im Ergebnis unterschiedliche Entscheidungen in ihrer Sache:

Das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission ist spezialisierter an der Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes orientiert.

Schadenersatz und sonstige finanzielle Ansprüche hängen aber, soweit sie nicht freiwillig geleistet werden, von der Entscheidung eines Gerichts ab, das in der Sache selbst eine andere Auffassung vertreten kann.

Darüber hinaus war der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 12.12.1996 (B 2903/95, B 2934/95 und B 3663/95) der Ansicht, die Gleichbehandlungskommission hätte ihre Kompetenzen insofern überschritten, als sie den der Beschwerde zu Grunde liegenden Entscheidungen durch Erscheinungsform und Duktus individuell-normativen Inhalt und somit Bescheidcharakter verliehen hätte.

Um für die Gleichbehandlungskommission eine im österreichischen Rechtssystem unangreifbare Position zu schaffen, wurde und wird daher immer wieder vorgeschlagen, diese als Behörde mit richterlichem Einschlag gemäß Art. 133 Z. 4 B-VG einzurichten. Solche Behörden sind unter anderem dort installiert, wo über zivilrechtliche

Ansprüche entschieden wird, jedoch durch ein öffentlich-rechtliches Interesse eine starke Anbindung an die Verwaltung besteht.

Beispiele für Behörden gemäß Art. 133 Z. 4 B-VG sind die Grundverkehrskommissionen, die Datenschutzkommission, die Bundesvergabekommission und die Berufungskommission nach dem Heimarbeitsgesetz.

Eine solche Neuregelung würde bedeuten, dass die Gleichbehandlungskommission ein Kollegialorgan wäre, dem ein Richter oder eine Richterin angehören muss (bei sonst gleicher Zusammensetzung).

Sie wäre eine Behörde und würde rechtskräftig durch Bescheid über zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz entscheiden, während die Zuständigkeit der Gerichte in der selben Sache entfielen.

Die Gleichbehandlungskommission könnte eigene Verfahrensvorschriften haben, die den Grundsätzen des Verwaltungsverfahrens entsprechen müssten (materielle Wahrheitsfindung, *Offizialmaxime*). Sie würde in erster (und letzter) Instanz entscheiden, einen weiteren (außerordentlichen) Rechtszug gäbe es nur mehr an den Verwaltungs- und / oder Verfassungsgerichtshof.

Durch die größere Zentralisierung (auch in Zusammenhang mit Gleichbehandlungsfragen stehende arbeitsrechtliche Ansprüche würden nicht mehr regional an den Arbeits- und Sozialgerichten abgehandelt) würde allerdings der Zugang zum Recht wesentlich erschwert. Auch mit einer weit längeren Verfahrensdauer wäre zu rechnen, zumal zu erwarten wäre, dass die ArbeitgeberInnen den Rechtszug an den Verfassungsgerichtshof bzw. Verwaltungsgerichtshof häufig beanspruchen würden.

Unabhängig von diesen langfristigen Überlegungen gibt es Möglichkeiten, der Arbeit der Gleichbehandlungskommission kurz- und mittelfristig mehr Wirksamkeit und Effizienz zu verleihen:

So ist die Arbeit der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission mit steigender Zahl der Anträge immer umfangreicher und aufwendiger geworden. Trotzdem ist diese Tätigkeit wie auch die der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nach wie vor rein ehrenamtlich. Zudem hat die Vorsitzende keine Vertreterin. Gleichzeitig

gibt es so viele anhängige Fälle, dass noch häufigere Sitzungen der Gleichbehandlungskommission (die derzeit ca. einmal monatlich tagt) notwendig wären.

Eine finanzielle Abgeltung der Arbeit der Vorsitzenden und eine Ausweitung der personellen Ressourcen in der Geschäftsführung könnten diese Situation wesentlich erleichtern.

Trotz dieser prekären Situation ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein zentrales Anliegen, dass Vorschläge, die sich auf eine Straffung der Verfahren oder eine Verkürzung der Verfahrensdauer beziehen, keinesfalls dazu führen dürfen, dass die inhaltliche Auseinandersetzung mit Gleichbehandlungsfragen gefährdet wird, da diese von Personen, die sich diskriminiert fühlen, auf keine andere Weise als mit einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission erreicht werden kann.

Arbeits- und sozialgerichtliches Verfahren

Es gibt außerhalb der Gleichbehandlungskommission noch keinen inhaltlichen „Standard“, wenn es um die Diskriminierung von Frauen geht. Das hat ein Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien gezeigt, in dem das Vorliegen einer sexuellen Belästigung verneint und u.a. darauf hingewiesen wurde, dass es sich beim Beklagten um einen durchschnittlich gutaussehenden, gepflegten Mann handeln würde, während die Klägerin den Eindruck erwecke, auf ein gepflegtes Äußeres wenig Wert zu legen, wodurch ihr Vorbringen als „geradezu lebensfemd“ qualifiziert wurde (11 Cgs 127/98w-17).

Eine stärkere Betonung der unschätzbaren Rolle der Gleichbehandlungskommission, richtungsweisende Präzedenzentscheidungen in Gleichbehandlungsfragen zu treffen, könnte dadurch erreicht werden, dass ihre Gutachten und Prüfungsergebnisse ähnlich wie Sachverständigengutachten in der Beweiswürdigung im arbeitsgerichtlichen Verfahren Berücksichtigung finden und somit auch zur Grundlage für richterliche Entscheidungen werden. Eine entsprechende Regelung könnte in die ZPO aufgenommen werden.

Bei den Gerichtshöfen 1. und 2. Instanz sollte ein Spezialregister für Urteile in Gleichbehandlungsangelegenheiten eingerichtet und Gleichbehandlungsrecht als Thema in die RichterInnenfortbildung aufgenommen werden.

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung sollte in die Lage versetzt werden, Gleichbehandlungsprobleme, die häufig sehr viele Frauen betreffen, einer verbindlichen rechtlichen Klärung zuzuführen. Ihre Rechtsstellung sollte daher durch ein Antragsrecht im besonderen Feststellungsverfahren vor dem OGH (§ 54 Abs. 4 ASGG), wie es kollektivvertragsfähigen Körperschaften zukommt, gestärkt werden.

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 mehr Gewicht zu verleihen. Dies würde ebenfalls ihre Stellung als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung unterstreichen.

Angestrebt wird außerdem eine Parteistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verwaltungsstrafverfahren wegen einer Verletzung des § 2 c Gleichbehandlungsgesetz. Damit könnte immer dann, wenn die Unabhängigen Verwaltungssenaten in den Ländern divergierende Entscheidungen treffen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Klärung beim Verwaltungsgerichtshof herbeiführen.

II. Tätigkeitsbericht

der

Gleichbehandlungskommission

2000

Kurzübersicht

KURZÜBERSICHT

=====

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 2000, BGBl. I Nr. 16/2000, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per 1. April 2000 aus dem Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes in jenen des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen übertragen.

Im Jahr 2000 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 2000 in **11 Sitzungen** insgesamt 31 Fälle behandelt. **11 Einzelverfahren** wurden mit **Prüfungsergebnissen/Vorschlag** und **ein Gutachten gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz** zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung abgeschlossen. **10** der im Verlauf des Jahres 2000 anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**. Die Behandlung von zwei zeitintensiven Fällen wurde auf Wunsch der GAW vorgezogen, wodurch sich bei anderen anhängigen Verfahren aufgrund der damit für diese verbundenen „Wartezeit“ eine längere Verfahrensdauer ergibt.

21 neue Anträge wurden 2000 eingebracht, der Großteil davon bezog sich auf Beschwerden wegen sexueller Belästigung, der Rest auf Einstellungs-, und Aufstiegsdiskriminierungen, sonstige Arbeitsbedingungen sowie Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden statt am:

31.1., 17.2., 14.3., 28.4., 24.5., 4.7., 2.8., 7.9., 31.10., 21.11. und 14.12.2000

Die durchschnittliche Verfahrensdauer in Einzelfällen (gerechnet an den mit einem Prüfungsergebnis bzw. Vorschlag abgeschlossenen Verfahren) betrug 11,5 Monate.

**III. Bericht
des Bundesministeriums für
Wirtschaft und Arbeit
über die Weiterentwicklung
des Gleichbehandlungsgesetzes**

2000

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Im Jahr 2000 wurden keine legislativen Maßnahmen betreffend das Gleichbehandlungsgesetz getroffen.

Im Jahr 1999 wurden — wie bereits im letzten Bericht ausgeführt — Sozialpartnergespräche über eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes geführt, die jedoch nicht abgeschlossen werden konnten. Inhalt der Sozialpartnergespräche waren und sind insbesondere folgende Punkte:

1. Anpassung an das EU-Recht

- a) Anpassung an die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes durch Wegfall der Schadenersatzobergrenzen bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg
- b) Umsetzung der Entsenderichtlinie auch für den Bereich der Gleichbehandlung
- c) Allenfalls notwendige Umsetzung der Beweislastrichtlinie

2. Sonstige Verbesserungen des materiellen Rechts insbesondere durch

- a) Beweismaßerleichterung auch bei sexueller Belästigung
- b) Maßnahmen zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierung (vor allem bei sexueller Belästigung)
- c) Entfall der Abdingbarkeit der Verjährungsfristen
- d) Klarstellung der Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung
- e) Ausweitung der Strafsanktionen 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 arbeitsgerichtlichen Verfahren.

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGS- GESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches auf Gleichbehandlung wird aber in der Praxis relativ selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sind folgende Entscheidungen aus dem Jahr 2000 bekannt:

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

OGH 9 Ob A 318/99a vom 12. Jänner 2000:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine bloße Verletzung des § 2 c 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 § 2 c 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. Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2)

OGH 9 Ob A 291/99 f vom 26. Jänner 2000:

Entsprechend einer Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofes hat der OGH mit diesem Urteil 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 offen steht.

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

a) OGH 9 Ob A 292/99 b vom 5. April 2000:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass sexuelle Übergriffe („Begrapschen“) eines Lagerarbeiters gegenüber einem 15-jährigen 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.

b) OGH 8 Ob A 132/00 w vom 23. Oktober 2000:

Die ordentliche Revision gegen das Urteil des OLG Wien, 7 Ra 321/99 y vom 6. Dezember 1999, mit dem das Vorliegen einer sexuellen Belästigung festgestellt wurde (siehe Ausführungen im Bericht 1999) wurde vom OGH als unzulässig zurückgewiesen, sodass das Urteil des OLG Wien rechtskräftig ist.

Der OGH führte dazu aus, dass der Wortlaut des § 2 a Abs. 7 auch vor der Novelle 1998 so klar formuliert war, dass die Ersatzpflicht auch eines vom Arbeitgeber verschiedenen Belästigers nicht fraglich sein kann. Die Bemessung des immateriellen Schadens hat sich im Rahmen der sonst im Schadenersatzrecht angewandten Grundsätze zu halten, wobei dem Richter im unteren Bereich die sonst immer von den Umständen des Einzelfalles geprägte Wertung vorgegeben ist.

c) OLG Wien 8 Ra 134/00 k vom 26. Juli 2000:

Das OLG Wien hat in Bestätigung des Urteiles des ASG Wien vom 4. Februar 2000, 33 Cga 30/98 t, festgestellt, dass der ungerechtfertigte Vorwurf der sexuellen Belästigung auch dann den Tatbestand der Kreditschädigung erfüllt und einen Unterlassungs- und Widerrufsanspruch begründet, wenn der Vorwurf als Reaktion auf gegen die Arbeitnehmerin angeblich betriebenes Mobbing erhoben wurde.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

d) OLG Wien 7 Ra 202/00 b vom 20. September 2000:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, dass die wiederholte sexuelle Belästigung einer Arbeitskollegin durch den Gebrauch ordinärer eindeutiger Worte sowie durch unsittliche Anträge, die für diese objektiv und subjektiv unerwünscht waren und abgelehnt wurden, trotz Aufforderung durch sie und von anderen, dieses Verhalten abzustellen und sogar nach einer Änderung der Arbeitsplätze beider, den Entlassungsgrund des § 82 lit. g Gewerbeordnung 1859 verwirklicht.

Der Revision wurde vom OGH mit Urteil 9 Ob A 319/00 b vom 10. Jänner 2001 nicht Folge gegeben, sodass die Entscheidung rechtskräftig ist.

e) OLG Wien 8 Ra 263/00 f vom 8. Oktober 2000:

Das OLG Wien hat dem Rekurs gegen das Urteil des Landesgerichtes Korneuburg, 7 Cga 100/00 i, Folge gegeben und festgestellt, dass — da jede sexuelle Belästigung einer Arbeitnehmerin durch einen Vertreter des Arbeitgebers oder durch einen anderen Arbeitnehmer verboten ist und der jeweilige Vertreter des Arbeitgebers die sexuelle Belästigung durch einen anderen Arbeitnehmer abzustellen hat — der diskriminierten Arbeitnehmerin gegen ihren Belästiger und im Falle der Untätigkeit des Arbeitgebers auch gegen diesen Schadenersatzansprüche zustehen. Bei diesen Schadenersatzansprüchen wegen sexueller Belästigung durch einen Arbeitskollegen handelt es sich um Rechtsstreitigkeiten gemäß § 50 Abs. 1 Z 3 ASGG, für deren Behandlung ein arbeitsrechtlicher Senat notwendig ist.

Das Verfahren befindet sich derzeit im Verhandlungsstadium beim LG Korneuburg.

4. Zurückverweisung wegen Nichtigkeit wegen Befangenheit

OLG Wien 9 Ra 243/99 t vom 22. März 2000:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil das Urteil des ASG Wien vom 16. März 1999, 11 Cga 127/98w, wegen Nichtigkeit wegen Befangenheit aufgehoben.

Das ASG Wien hat in diesem Urteil festgestellt, dass das Hineinschreien einer dienstlichen Weisung durch einen Vorgesetzten in eine Garderobe einer Arbeitnehmerin, in der diese voll bekleidet 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. Gepflegtheit — den die Klägerin

im Vergleich zu dem — der Belästigung bezichtigten — Beklagten auf das Gericht machte, das Vorliegen einer Belästigung ausschlieÙe.

Das OLG 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 der 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.

In der am 18. Jänner 2001 beim ASG Wien stattgefundenen Verhandlung haben die Parteien Ruhen des Verfahrens vereinbart.

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM EU-RECHT

Vorschlag zur Änderung der RL 76/207/EWG über die 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.

Am 7. Juli 2000 wurde von der Kommission der Vorschlag zur Änderung der RL 76/207/EWG über die 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 (KOM 2000 - 334 endg.) vorgelegt, um einerseits den einschlägigen Urteilen des EuGH Rechnung zu tragen und andererseits eine Kohärenz mit den im Jahre 2000 beschlossenen „Antidiskriminierungsrichtlinien“ gemäß Artikel 13 EG-Vertrag (RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000 und RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000) herzustellen.

Der Vorschlag, der derzeit noch auf Ratsarbeitsgruppenebene diskutiert wird, enthält folgende wesentliche Änderungen:

- a) Hervorhebung des „Gender Mainstreaming Prinzips“, das in Artikel 3 Abs. 2 des EG-Vertrags verankert ist.
- b) Eine Definition der sexuellen Belästigung, wobei dieser Tatbestand eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts darstellt.
- c) Eine Definition des Begriffes der indirekten Diskriminierung, der demjenigen der RL 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts entspricht und den Definitionen der „Antidiskriminierungsrichtlinie“ gemäß Artikel 13 EG - V Vorbild war.
- d) Gerechtfertigte Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung nach dem Vorbild der Rechtssprechung des EuGH und den „Antidiskriminierungsrichtlinien“ gemäß Artikel 13 EG - V.

- e) Das Recht der Frauen, nach ihrer Entbindung auf ihren Arbeitsplatz oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz ohne Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen zurückzukehren.
- f) Eine periodische Berichtspflicht der Kommission über den Einsatz von positiven Maßnahmen gemäß Artikel 141 Abs. 4 des EG - V in den Mitgliedsstaaten.
- g) Die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes betreffend die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen oder Berufsverbänden. Auch diese Änderung beruht auf den bereits in Kraft getretenen Bestimmungen der „Antidiskriminierungsrichtlinien“.
- h) Das Recht auf effektiven Rechtsschutz auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und den Entfall der Obergrenzen für Schadenersatz. Diese Regelung soll einerseits eine Modernisierung des Wortlautes herbeiführen sowie der Rechtssprechung des EuGH zu den Obergrenzen für Schadenersatzansprüche gerecht werden.
- i) Die Einrichtung von unabhängigen Stellen auf nationaler Ebene, um das Prinzip der Gleichbehandlung zu fördern und Beschwerden nachzugehen sowie Untersuchungen und Erhebungen durchzuführen und einschlägige Berichte zu veröffentlichen.
- j) Die Möglichkeit, dass entsprechend den Bestimmungen der „Antidiskriminierungsrichtlinien“ Vereinigungen, Organisationen oder andere Rechtspersonen im Namen einer Beschwerdeführerin/eines Beschwerdeführers den Verwaltungs- oder Gerichtsweg einschlagen können.
- k) Die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Sozialpartner, indem die Überwachung der betrieblichen Praxis, entsprechende Kollektivvereinbarungen, Verhaltenskodices und vieles mehr gefördert werden sollen. Auch diese Bestimmung entspricht den Regelungen über den sozialen Dialog, wie sie in den „Antidiskriminierungsrichtlinien“ vorgesehen sind.

Die Verabschiedung der Richtlinie ist im Jahr 2001 geplant.

