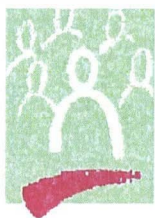
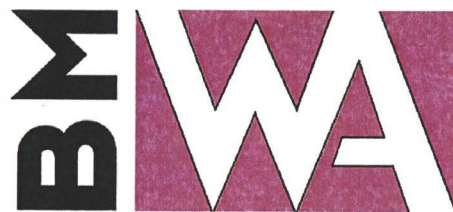


Bericht gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz 2001

Gemeinsamer Bericht des
Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen
und des
Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit
über die Vollziehung des
Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 10 a GIBG
für das Jahr 2001
Berichtsteil



BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN



BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT

Inhaltsverzeichnis Berichtsteil 2001

I.	<u>Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen</u>	3
1.	Beratung	4
1.1	Einleitung	4
1.2.	Beratungen 2001	6
1.2.1.	Beratungen 2001 nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes	7
1.3.	Neue Beratungsfälle 2001	8
1.3.1.	Neue Beratungsfälle 2001 nach Bundesländern	9
1.3.2.	Neue Beratungsfälle 2001 von Frauen und Männern	10
1.4.	Beratungsprozess	11
2.	Themenschwerpunkte in der Beratung 2001	12
2.1.	Tendenzen	12
2.2.	Beratung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über Frauenförderungsmaßnahmen und Gleichstellungsmanagement für Betriebe:	14
3.	Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit	16
3.1.	Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit	16
3.2.	Einkommensdiskriminierung durch Arbeitsbewertung versus Arbeitsbewertung als Weg zu diskriminierungsfreier Entlohnung	20
3.3.	Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen	23
3.4.	Internationale Zusammenarbeit	24
3.5.	Ergänzung der Lose-Blatt-Sammlung: Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Verfahren, Entscheidungen, Gutachten	26
3.6.	Web-Site der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	26

4.	Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	27
4.1.	Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	27
4.2.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Vorarlberg, Tirol und Salzburg	30
4.3.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für die Steiermark	34
4.4.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Kärnten vom 15.6.2001 bis 31.12.2001	37
5.	Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	41
5.1.	5. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes	41
5.2.	Vorgespräche für die 6. Novelle des Gleichbehandlungs- gesetzes	42
5.3.	Euro-Umstellung	43
5.4.	Wünsche und Erfordernisse für eine 6. Novelle des Gleich- behandlungsgesetzes, die sich aus der Beratungspraxis ergeben	43
5.4.1.	Verfahrensänderungen betreffend die Position der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Institution zur Durchsetzung von Ansprüchen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes	44
5.4.2.	Verfahrensänderungen die Gleichbehandlungskommission betreffend	45
5.4.3.	Verfahrensänderungen die Position der Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen betreffend	46
5.4.4.	Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes	46
5.4.5.	Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes unter sprachlich geschlechtergerechter Gestaltung	47
5.4.6.	Einbeziehung von nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen durch ArbeitgeberInnen (§ 2 c) in die Verwaltungsbestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes (§10 d)	48
5.4.7.	Angleichung der Fristen zur Geltendmachung von Schaden- ersatzansprüchen (§ 10b Abs. 1)	48
5.5.	Aktive Gleichstellungsgesetzgebung als Zukunftsperspektive für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	50
II.	<u>Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission 2001</u>	53
III.	<u>Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit</u>	57

I.

Bericht

der

Anwaltschaft für

Gleichbehandlungsfragen

1. Beratung

1.1. Einleitung

Die mit dem Jahresbericht 2000 erstmals neu gestaltete statistische Darstellung ermöglicht nun einen genaueren Einblick in die Arbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

Seit 1991 enthielt die jährliche Beratungsstatistik die Information, wie viele Personen im Berichtsjahr erstmals mit der Anwaltschaft Kontakt aufgenommen haben.

Diese Darstellung hatte den Vorteil der Einfachheit, aber den Nachteil, dass ein wesentlicher Teil der Arbeit, die längerfristige Beratung und Unterstützung von Frauen (und Männern), die sich gegen eine benachteiligende Ungleichbehandlung gegenüber dem anderen Geschlecht mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zur Wehr setzen wollen, in den Zahlen nicht zum Ausdruck kam.

Darüber hinaus werden bei vielen längerfristigen Beratungen mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes angesprochen, z.B. neben einer Aufstiegsdiskriminierung eine Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung bzw. in der Folge die Kündigung der Betroffenen.

Aus der bis 1999 dafür verwendeten statistischen Bezeichnung „Mehrfachdiskriminierung“ war der inhaltliche Problemschwerpunkt nicht ersichtlich.

Beratungen

Die statistische Darstellung von „**Beratungen**“ stellt nun den **Verlauf der Beratungstätigkeit** der Anwaltschaft in den **Vordergrund**.

Ausgangspunkt ist das **Thema** einer Beratung. **Gezählt werden persönliche Gespräche, Telefonate, schriftliche Korrespondenz, Interventionen im Betrieb, Verhandlungen und Vermittlungsgespräche im Betrieb, Kontakte mit Anwälten**

und Anwältinnen, gemeinsame Gespräche mit ExpertInnen in den Interessenvertretungen usw. bis hin zur begleitenden Beratung während eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission und nötigenfalls auch danach.

Eine geringe Unschärfe in der Wiedergabe der Problemlagen lässt sich auch in dieser Darstellung nicht vermeiden:

Diskriminierungstatbestände, die nicht Schwerpunkt einer Beratung sind, aber auch eine Rolle spielen, werden statistisch nicht abgebildet.

Meist trifft das auf die Tatbestände „Benachteiligung bei Massnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene“ und „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ zu, letzteres vor allem im Zusammenhang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Diese Unschärfe wird zugunsten der insgesamt doch viel grösseren Genauigkeit in Kauf genommen.

Neue Beratungsfälle

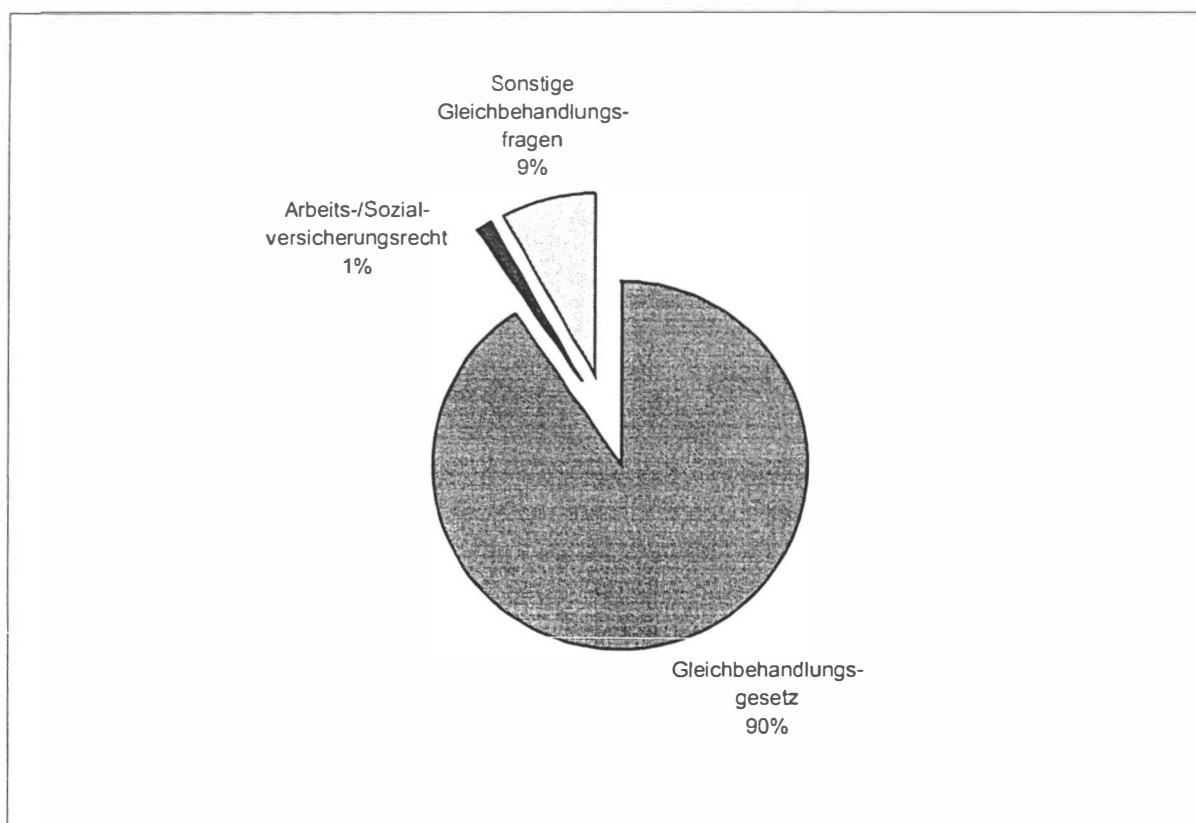
Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den bisherigen Jahresberichten werden darüber hinaus **neue Beratungsfälle im jeweiligen Berichtsjahr** weiterhin gesondert gezählt.

Zusätzlich wird bei der Zählung neuer Beratungsfälle die **regionale Verteilung** berücksichtigt und statistisch wiedergegeben.

1.2. Beratungen 2001

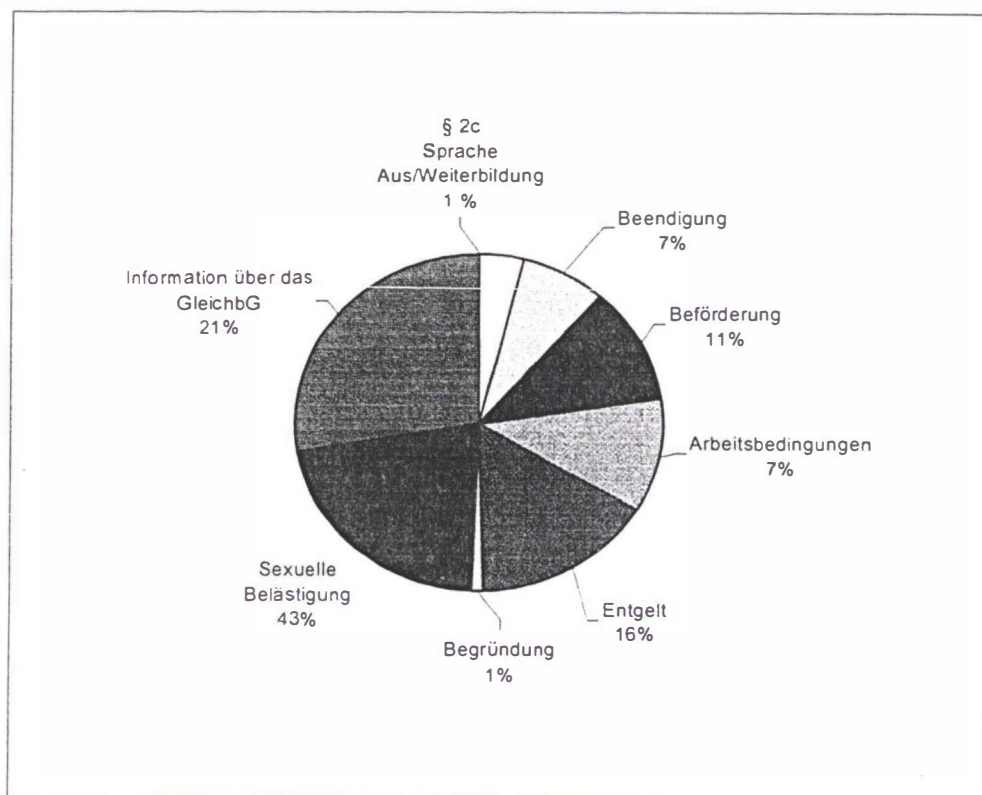
o Gleichbehandlungsgesetz	5760
o Arbeitsrecht	46
o Sozialversicherungsrecht	27
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	421

Gesamt 6254



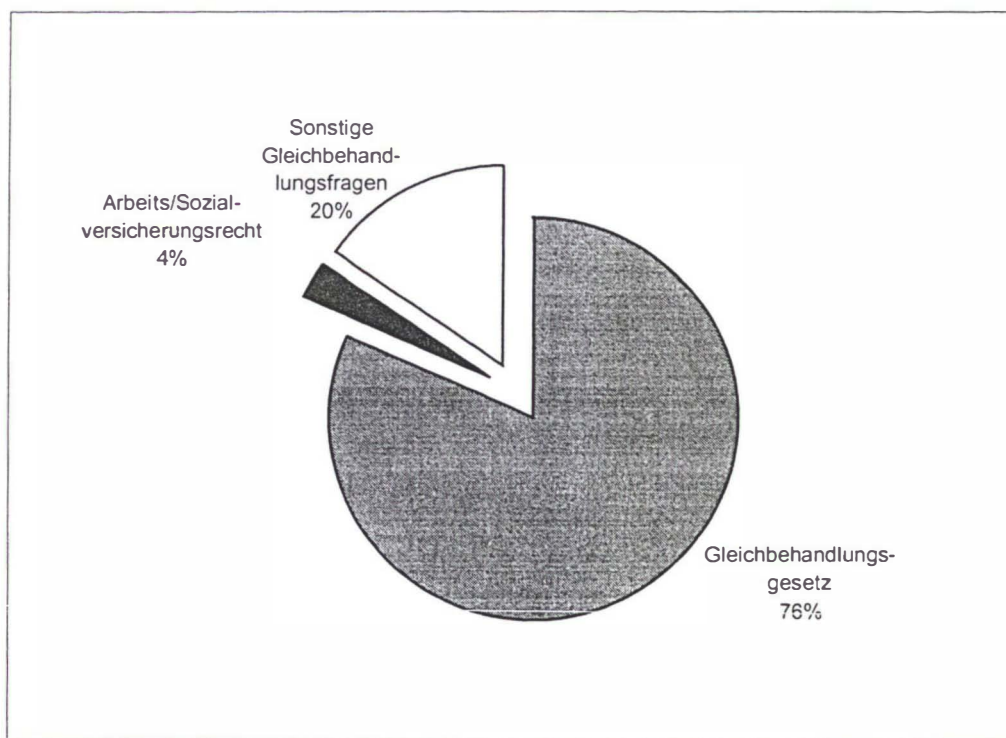
1.2.1 Beratungen 2001 nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	1520
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	359
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	866
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung	58
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	618
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	598
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	397
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c)	60
Diskriminierung durch sprachliche Ungleichbehandlung	101
Diskriminierung durch sexuelle Belästigung	1183
Gesamt	5760



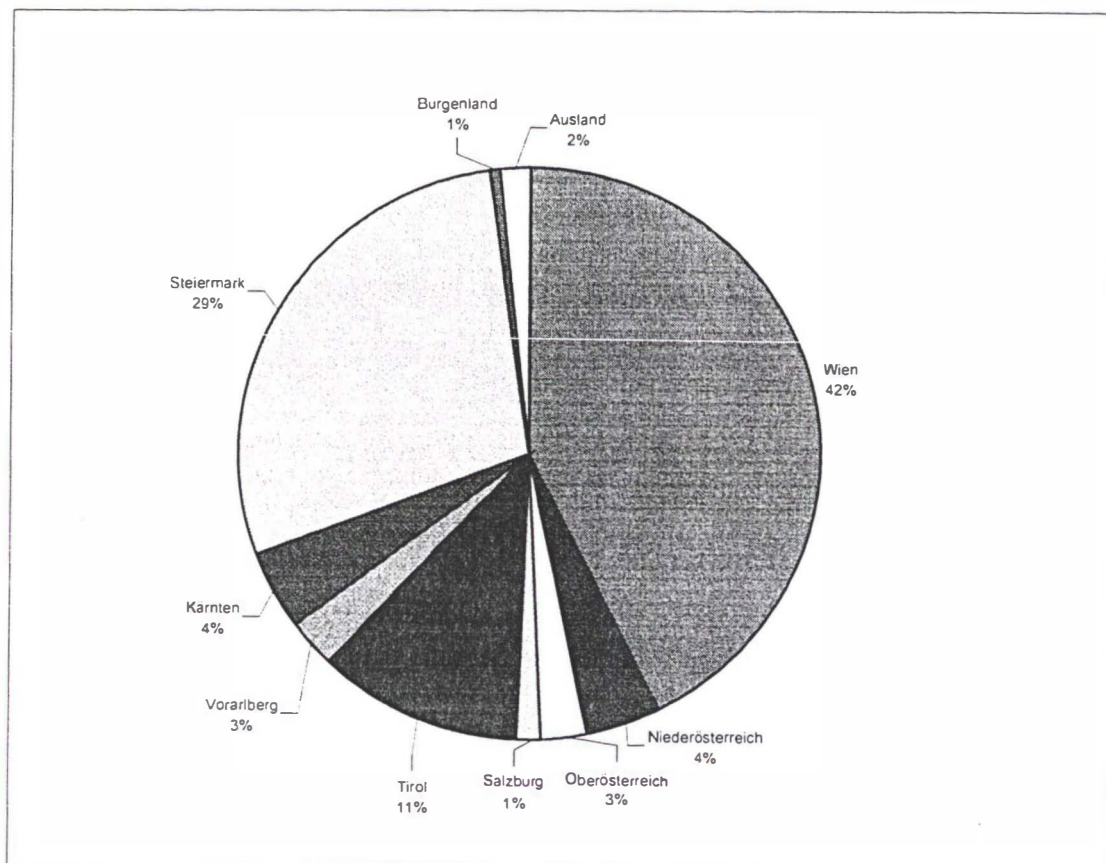
1.3. Neue Beratungsfälle 2001

o Gleichbehandlungsgesetz	1264
o Arbeitsrecht	38
o Sozialversicherungsrecht	8
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	238
Gesamt	1548



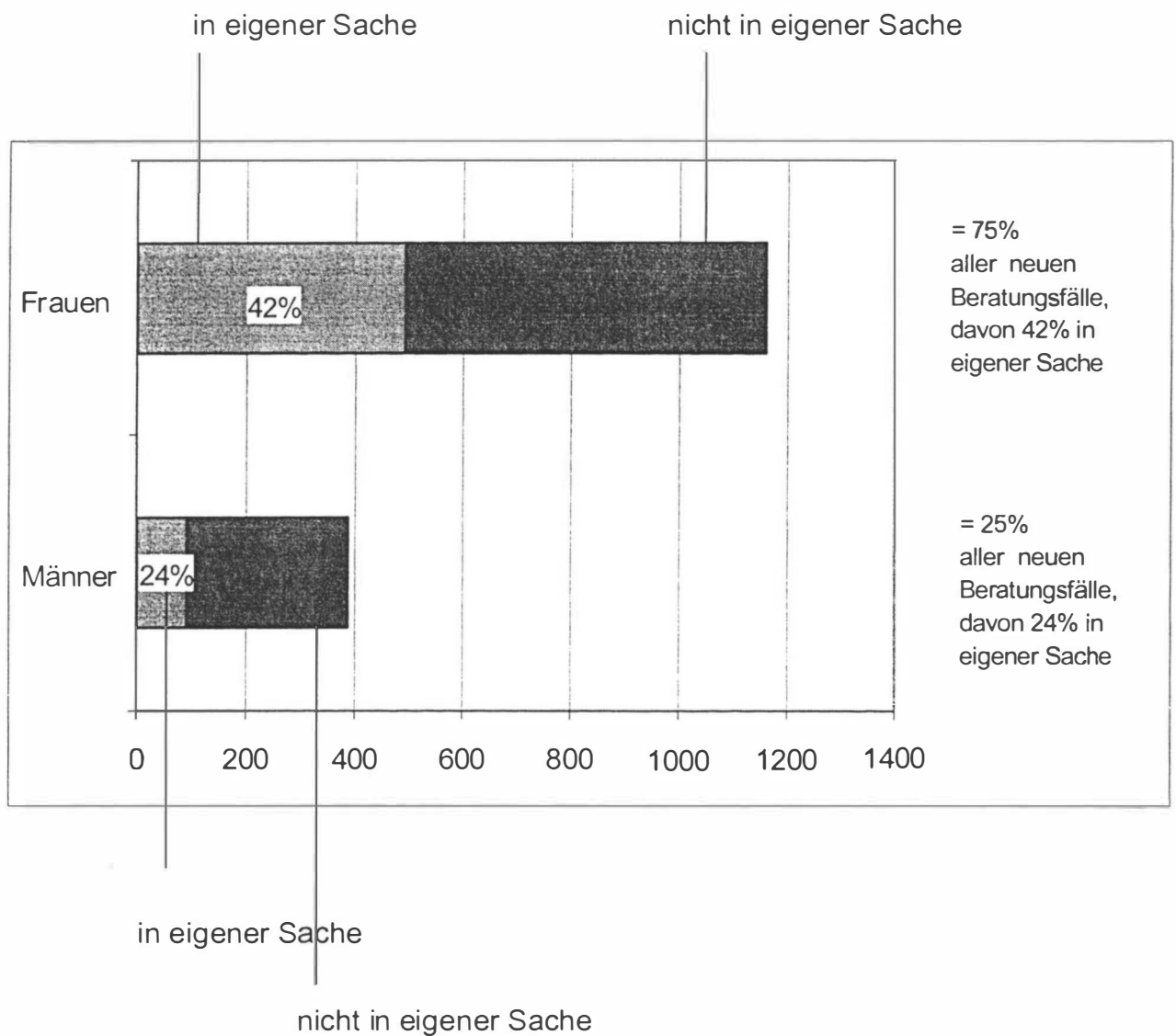
1.3.1. Neue Beratungsfälle 2001 nach Bundesländern

o Wien	660
o Niederösterreich	62
o Oberösterreich	39
o Salzburg	22
o Tirol	174
o Vorarlberg	45
o Kärnten	67
o Steiermark	444
o Burgenland	8
o Ausland	27
Gesamt	1548

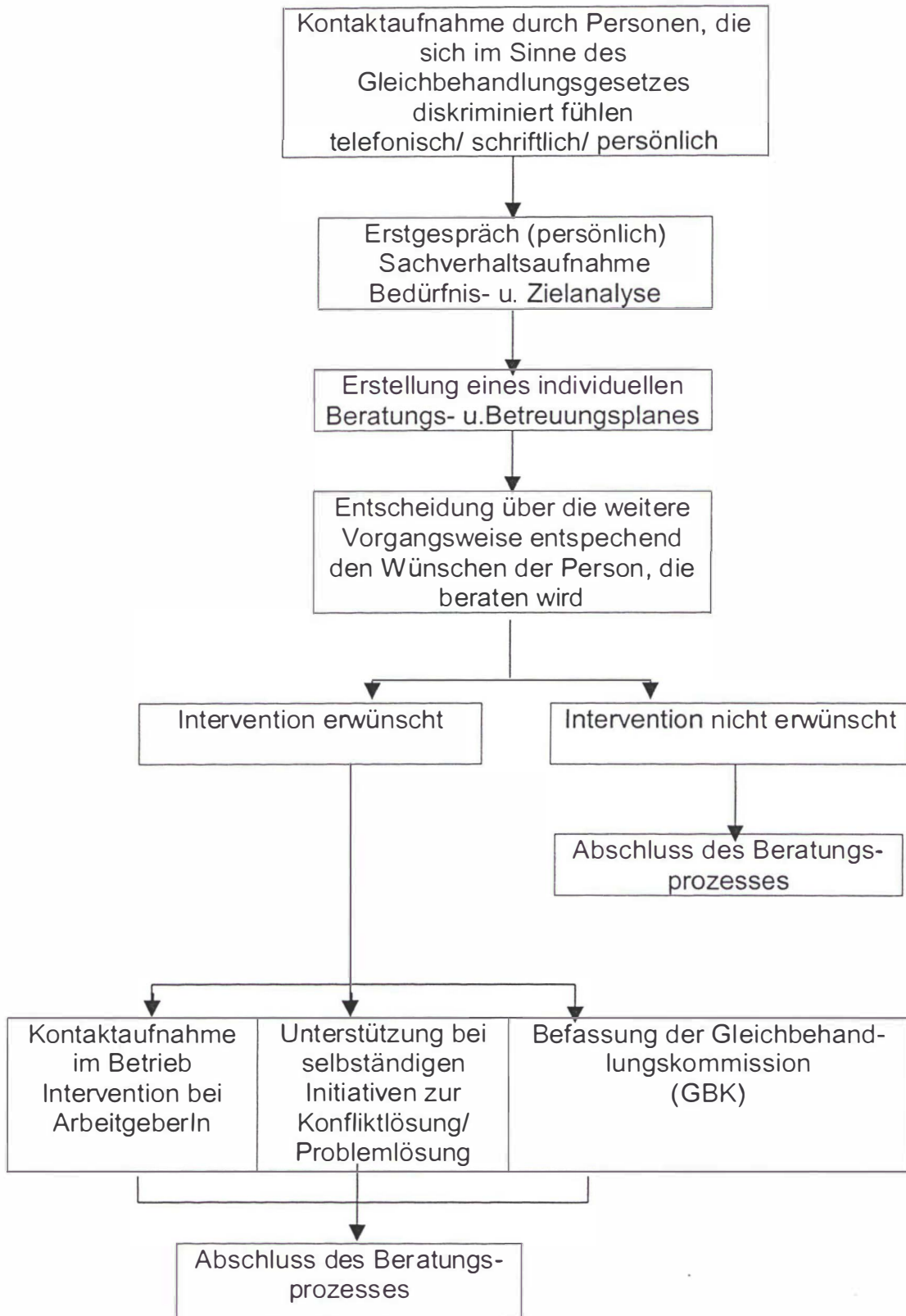


1.3.2. Neue Beratungsfälle 2001 von Frauen und Männern

Frauen	1160
Männer	388
Gesamt	1548



1.4. Beratungsprozess



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2001

2.1. Tendenzen

Der bereits im Jahre 2000 erkennbare Trend hat sich verstärkt, dass Frauen es selbst in die Hand nehmen wollen, ihre Benachteiligung im Betrieb anzusprechen und gegenüber ArbeitgeberInnen und Vorgesetzten für eine Verbesserung zu kämpfen. Daher wird die präzise rechtliche Abklärung der konkreten Arbeitsplatzsituation immer wichtiger, ebenso das Wissen über häufig vorgebrachte Gegenargumente und wie darauf am stichhaltigsten repliziert werden kann. Auch Coaching und das Erarbeiten einer individuellen Verhandlungsstrategie – abhängig vom jeweiligen konkreten betrieblichen Umfeld – bilden zunehmend einen wichtigen Teil der Beratungstätigkeit für selbst aktiv werdende Beschwerdeführerinnen.

Erstmals haben sich RichterInnen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewandt, um in bei ihnen anhängigen Fällen den Spielraum für Vergleichsabschlüsse auszuloten. In allen Fällen konnte auf diesem Wege eine für die betroffenen Frauen zufriedenstellende Lösung gefunden werden.

Nach wie vor schwerwiegend sind die Benachteiligungen, denen Frauen bei Bewerbungsgesprächen ausgesetzt sind. Hier ist keinerlei Verbesserung festzustellen, im Gegenteil: Fragen nach Schwangerschaft und Familienplanung sind nach wie vor an der Tagesordnung; es wird aber zunehmend auch nach der beruflichen Position des Partners und seinem Einkommen gefragt. Es ist zu befürchten, dass Frauen Gefahr laufen, nicht aufgenommen zu werden, wenn ihr Ehemann oder Lebensgefährte gut verdient, weil sie „es dann nicht so nötig haben“, selbst ihr Einkommen zu sichern.

Keine Veränderung ins Positive hat sich auch bei Ausgliederungen bzw. Privatisierungen von Betrieben gezeigt. Nach wie vor ist bei Ausgliederungen die Frage, welcher gleichbehandlungsrechtliche Standard in Zukunft auf die Beschäftigten anzuwenden sein wird, kein Thema. Fast alle Ausgliederungsgesetze treffen dazu keine

Aussage und führen damit zu großer Unsicherheit bei den Betroffenen und den RechtsanwenderInnen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat ihre Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen, aber auch mit VertreterInnen ausgliedernder Gemeinden verstärkt, um im Vorfeld auf die Problematik aufmerksam zu machen, aber auch, um in konkreten Anlassfällen möglichst rasch das tatsächlich anwendbare Gesetz eruieren und die Ratsuchenden bestmöglich unterstützen zu können.

Gehäuft haben sich Beratungsfälle von Frauen, die als Töchter in Unternehmen ihrer Eltern einsteigen, wobei aber Brüder bzw. Söhne die Leitung der Betriebe übernehmen. Die Frauen werden zu Angestellten ihrer Brüder, die diese familiäre Situation oft ausnutzen: Entweder werden die Frauen zu untergeordneten Hilfsdiensten herangezogen, die die Männer als selbstverständlich für das „Familienunternehmen“ erachten, oder sie üben zwar Agenden einer Geschäftsführerin aus, ohne aber dafür bezahlt zu bekommen bzw. sich offiziell mit diesem Titel bezeichnen lassen zu dürfen. Für die Frauen ist diese Situation oft extrem erniedrigend, da sie erkennen müssen, dass ihre fachlichen Fähigkeiten von den eigenen Angehörigen nicht wahrgenommen werden und sie von vornherein vom Familienverband nicht für dieselben Positionen im Unternehmen vorgesehen sind wie die Männer ihrer Generation.

Die detaillierte Schilderung von Beratungen ist im gesonderten Praxisteil dieses Berichts zu finden.

Auch bisher wurden dabei nicht alle Beratungen geschildert, es erschien den Beraterinnen aber doch wesentlich, die Beeinträchtigung der Arbeitssituation von Frauen auch durch die Wiederholung oft sehr ähnlicher Benachteiligungen deutlich werden zu lassen.

Da die Zahl neuer Beratungsfälle (auch auf Grund der Einrichtung neuer Regionalbüros) stark ansteigt, wird, um den Praxisteil nicht zu umfangreich werden zu lassen, in Hinkunft der Schwerpunkt auf der Darstellung von „Präzedenzberatungen“ liegen.

2.2. Beratung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über Frauenförderungsmaßnahmen und Gleichstellungsmanagement für Betriebe

Das Thema Gleichstellung wird in Unternehmen in den letzten Jahren quasi präventiv – d.h. bevor es zu einer Beschwerde kommt - verstärkt diskutiert. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird bei diesen Diskussionen zur Beratung bzw. Unterstützung herangezogen und in innerbetriebliche Implementierungsvorgänge involviert:

- Zur Formulierung von Argumenten des Betriebsrats für Verhandlungen mit der Geschäftsführung zur Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen.
- Zur Unterstützung von engagierten Frauen, die in ihrem Unternehmen eine Frauen- bzw. Genderbeauftragte installieren wollen, aber nicht wissen wo, wen und vor allem wie.
- Es wenden sich ProjektleiterInnen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die im Rahmen eines Bewerbes, eines Audits etc. (oft mit dem Ziel einer Zertifizierung) Fragen bezüglich der Umsetzung von Vorgaben haben.
- MitarbeiterInnen von Personalabteilungen suchen Hilfestellung bei der Überarbeitung ihrer Ausschreibungsverfahren oder der gendergerechten Gestaltung der Kriterien für sogenannte Karriere- oder Nachwuchskräftepools .
- Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird auch zu Rate gezogen, wenn z.B. österreichische Niederlassungen von Konzernen mit höheren Standards hinsichtlich Frauenförderung und Gleichstellungsmanagement an dieses Niveau angeglichen werden müssen.
- Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat durch die intensive Beratungsarbeit im Bereich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz grosse Erfahrung mit Vorkommen, Reaktionen der Beteiligten und KollegInnen sowie Strategien zur Gegenwehr gesammelt. Erfreulicherweise wird auch gerade zu diesem Thema immer öfter aus Betrieben, vor allem von Betriebsratsseite, der Wunsch nach vorbeugenden Maßnahmen laut. Auf die Erfahrungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird dann gerne zurückgegriffen, wenn es darum geht, das Thema erstmals im Rahmen von Informationsveranstaltungen den MitarbeiterIn-

nen näher zu bringen oder z.B. neu eingesetzte Kontaktpersonen entsprechend zu schulen. Ein wichtiger Baustein im Rahmen von Präventivmaßnahmen ist auch die Fortbildung von Führungskräften hinsichtlich ihrer Möglichkeiten zur Verhinderung bzw. Problembearbeitung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Ausgehend von diesen sehr unterschiedlichen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragenen Anfragen bezüglich Maßnahmen der Frauenförderung oder des Gleichstellungsmanagements hat die Anwaltschaft nun begonnen, ihr konkretes Beratungsangebot zu diesen Themen zu überarbeiten und neue Angebote zu entwickeln.

Innerhalb des gesetzlichen Kompetenzbereichs der Anwaltschaft werden sämtliche Beratungsmöglichkeiten erfasst, nach Themen und Zielgruppen geordnet, Unterlagen für Vorträge sowie Informationsmaterial für Unternehmen erstellt und für Spezialthemen Workshopdesigns kreiert (Gleichstellungsargumentation, Betriebsanalyse, Recruiting, Karriereplanung, Entgelt, sexuelle Belästigung, Implementierung von innerbetrieblichen Gleichstellungseinrichtungen, Life-Balance, Gleichstellungspläne).

Die Überarbeitung von Beratungsangeboten samt Unterlagen für Schulungen und Workshops der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird im Lauf des Jahres 2002 abgeschlossen werden.

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

3.1. Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit

Einen Schwerpunkt bildeten im Berichtsjahr Schulungen für die beiden Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, gleichzeitig wichtigste KooperationspartnerInnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei ihren Bemühungen, die Sensibilisierung betreffend Diskriminierungen von Frauen im Berufsleben voranzutreiben.

Insbesondere haben die Arbeiterkammern im Rahmen des Aktionsprogramms AK-plus eine Vielzahl von Veranstaltungen zu Gleichbehandlungsthemen abgehalten, bei denen die Expertinnen der Anwaltschaft ihre Erfahrung und Expertise zur Verfügung gestellt haben.

Geschult wurden beispielsweise ReferentInnen der Abteilung Rechtsschutz, RechtsreferentInnen der Bezirksstellen und AbteilungsleiterInnen von Länderkammern sowie StudentInnen an der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer.

Im Bereich des Österreichischen Gewerkschaftsbundes konzentrierten sich die Schulungen im Berichtsjahr auf Mitglieder der Frauenausschüsse von Landesexekutiven des ÖGB, AbendschülerInnen an Gewerkschaftsschulen, TeilnehmerInnen an arbeitsrechtlichen Tagesseminaren sowie für Sekretäre und Sekretärinnen.

Ein spezielles Schulungsangebot gab es für LehrerInnen im Rahmen der LehrerInnenfortbildung der Bundesarbeitskammer.

Auch mit den Frauenbildungseinrichtungen, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice spezielle Bildungsangebote für Frauen und Mädchen machen, besteht eine enge Kooperation. Insbesondere die Informationseinheiten über das Gleichbehandlungsgesetz im Rahmen von Wiedereingliederungsmassnahmen für Wiedereinsteigerin-

nen werden als äusserst positiver Anstoss gesehen, sich als Frau die eigenen Rechte und Ansprüche im Erwerbsleben besser bewusst zu machen.

Insgesamt wurden bei 93 Terminen 2095 Personen geschult.

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

Darüber hinaus standen zwei der wohl schwerwiegendsten Beeinträchtigungen inhaltlich im Vordergrund, mit denen Frauen im Erwerbsleben nach wie vor konfrontiert sind:

Einkommensdiskriminierung und sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz.

Workshops zum Problem Diskriminierung durch sexuelle Belästigung haben zunehmend auch präventiven Charakter. Es setzen sich also Personalverantwortliche und ArbeitnehmerInnenvertretungen mit der Frage auseinander, wie ein betriebliches Klima erzeugt und verstärkt werden kann, in dem Übergriffe seltener werden.

Die Frauenabteilung der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice beispielsweise hat die Anwaltschaft um Unterstützung bei der Erarbeitung interner Richtlinien gebeten, mit deren Hilfe den BeraterInnen des Arbeitsmarktservice Hilfestellung beim Umgang mit Unternehmen gegeben wird, aus denen Beschwerden wegen sexueller Übergriffe bekannt geworden sind.

Bei den Diskussionen zu Fragen der Einkommensdiskriminierung stand einerseits die sich nicht und nicht schliessende Einkommensschere zwischen Frauen und Männern und andererseits die Diskussion über Diskriminierung durch unterschiedliche Bewertung der Tätigkeiten von Frauen und von Männern im Vordergrund. Dieser Frage war das Projekt DABO (Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und –organisation) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gewidmet, das durch eine kontinuierliche Arbeitsgruppe, der die Anwaltschaft angehört hat, begleitet und Ende 2001 abgeschlossen wurde (siehe auch 3.2.).

Auch die Anfragen von Medien haben sich im Berichtsjahr stark auf Einkommensfragen konzentriert, lediglich zum Internationalen Frauentag standen auch Karrierewünsche von Frauen auf der medialen Tagesordnung.

Einige Beispiele von Veranstaltungen

- „Lieber gleich berechtigt als später – Gleichbehandlung in Österreich und Deutschland, Frauentagung des ÖGB Oberösterreich;
- „The Implementation of Equality Legislation through Institutions – based on the Models of Ireland and Austria“, veranstaltet vom Ungarischen Ministerium für Familie und Soziales;
- „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, Fachtagung des Projekts DABO, veranstaltet vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit;
- „Wie kommt der Stein ins Rollen“ - Ansätze betrieblicher Frauenförderung, veranstaltet vom BFI/BBRZ Oberösterreich;
- „Wir sehen die Schwalben – wo bleibt der Sommer“, veranstaltet von der GPA Oberösterreich;
- „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ – Gleichstellung versus Gender Mainstreaming, veranstaltet von der Otto Möbes Schule Graz;
- „Wo ist die Marie?“ Fachtagung anlässlich des Internationalen Frauentages, veranstaltet vom Forum Neuhofen an der Krems;
- „Mentoring und Networking“, Fachtagung, veranstaltet von der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice;
- „Vereinbarkeit vom Beruf und Familie“ – Impulsabend, veranstaltet vom Katholischen Familienverband und der Diözese Innsbruck;
- „Wenn Arbeit krank macht“ – Sexuelle Belästigung, Mobbing und Stress am Arbeitsplatz, veranstaltet vom Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung, der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem Frauenreferat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Vorarlberg;
- „Gleichbehandlung nördlich des Brenners“ – Frauenfragen sind auch Männerfragen – Männerfragen sind auch Frauenfragen, Internationaler Frauentag, veranstaltet vom Komitee für Chancengleichheit des Sanitätsbetriebes Bruneck und Komitee für Chancengleichheit der Gemeinde Bruneck / Südtirol;
- „Der österreichische Weg der Gleichbehandlung im Beruf“, Vereinsversammlung des Vereins Pro FRI – Schweizerisches Feministisches Rechtsinstitut, Bern;
- „Sie sorgen für alle – wer sorgt für sie?“, Frauen im Tourismus, veranstaltet von der Frauenkommission der Diözese Innsbruck;

- Internationale „Women`s Conference on National Gender Action Plan 2002/03 and CEDAW Reporting“, in Cetinje/Montenegro;
- „Frauenförderung – Hochschulreform“ Frauenforschung an der Universität, veranstaltet von der Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz ;
- „Gender Kompetenz“, veranstaltet vom Frauenservice in Graz;

Von einer Fachgruppe der Wiener Wirtschaftskammer wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeladen, an einer **Initiative zur Förderung von Väterkarenz** mitzuarbeiten. Die Arbeitsgruppe hatte das Ziel, vor allem für UnternehmensberaterInnen das Thema soweit aufzubereiten, dass diese im Zusammenhang mit der innerbetrieblichen Beratung konkret auf Möglichkeiten von Väterkarenz hinweisen und bei Konflikten Unterstützung anbieten können.

Aufgrund vieler Anfragen und aufgrund von zahlreichen, emotional geführten Diskussionen bezüglich einer geschlechtergerechten Sprache haben die Expertinnen der Anwaltschaft den Eindruck gewonnen, dass vielen Frauen und Männern nicht bewusst ist, in welchem hohen Maße Sprachformen die Vorstellungen über beschriebene Personen beeinflussen und daher die ausschließliche Verwendung von grammatikalisch maskulinen Personenbezeichnungen Gleichstellungsbestrebungen konterkariert. Die Anwaltschaft hat sich daher entschieden, einen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache zu entwickeln. Dieser soll unter dem Titel **Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen - Leitfaden für ArbeitgeberInnen** speziell auf die Anforderungen von ArbeitgeberInnen ausgerichtet sein, die Unsicherheiten bezüglich der korrekten mündlichen und schriftlichen Ausdrucksweise im Arbeitsalltag haben. Im Laufe des Jahres 2002 wird der Leitfaden in Druck gehen und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Verfügung stehen.

Der Leitfaden umfasst Anleitungen für eine geschlechtergerechte bzw. geschlechtsneutrale Sprache bei Stellenausschreibungen, Personalfragebögen und Bewerbungsgesprächen, Dienstverträgen und Dienstzeugnissen und bei der Anrede von MitarbeiterInnen und FunktionsträgerInnen und unterstützt bei der Vermeidung von sexistischen Äußerungen im Betriebsalltag.

Ein Argument vieler GegnerInnen der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist neben dem Hinweis auf Tradition, (ohne Berücksichtigung dessen, dass Sprache kulturelle Vereinbarung und daher veränderbar ist), die Unlesbarkeit und – sinnlose - Verlängerung von Sätzen. Es zeigt sich aber, dass sich mit einiger Übung sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Kommunikation Formulierungen finden lassen, die die Hör- und Lesbarkeit in keiner Weise negativ beeinflussen, sondern im Gegenteil einen erweiterten gedanklichen Einbezug von Frauen bewirken.

3.2. Einkommensdiskriminierung durch Arbeitsbewertung versus Arbeitsbewertung als Weg zu diskriminierungsfreier Entlohnung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bereits in den ersten Jahren ihrer Arbeit, 1992 und 1993, zwei Forschungsprojekte zu Fragen der Bewertung weiblicher und männlicher Erwerbsarbeit initiiert und inhaltlich begleitet.

Dies deshalb, weil von vornherein Klarheit darüber bestand, dass mit den Mitteln des Gleichbehandlungsrechts allein die viel schlechtere Einkommenssituation der weiblichen unselbständig Beschäftigten nicht statistisch merkbar zu verändern sein würde.

Die erste der beiden Untersuchungen „Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb“ von Gertraud Diestler und Evelin Moser unter der Projektleitung von Eva Cyba hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, welche Zusammenhänge es zwischen der Anwendung von Arbeitsbewertungsinstrumenten und der Lohndiskriminierung von Frauen auf innerbetrieblicher Ebene gibt bzw. ob und wie Arbeitsbewertungsverfahren dazu geeignet sein könnten, die diskriminierende Anwendung von Kollektivverträgen in der betrieblichen Praxis zu verhindern.

Die zweite Untersuchung, „Versteckte Diskriminierungen“, die Erika Pircher und Birgit Buchinger durchgeführt haben, hatte frauenspezifische, versteckte Diskriminie-

rungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg zum Untersuchungsgegenstand.

Beide Untersuchungen sind in der Schriftenreihe zur Frauenforschung der Frauenministerin erschienen (Band 2 und 3), mittlerweile allerdings vergriffen.

Kopien der publizierten Untersuchungen können über das Broschürentelefon des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen, Telefon 0800/202074, kostenlos angefordert werden.

Die noch Anfang der Neunzigerjahre vielfach bestehende Hoffnung, eine objektivere und damit gerechtere Bewertung von weiblicher und männlicher Arbeit im Wege von analytischen Bewertungsverfahren zu erreichen, wurde insbesondere durch die erste der beiden wissenschaftlichen Arbeiten nachhaltig relativiert.

Ohne die Erfüllung sehr vieler inhaltlicher und organisatorischer Voraussetzungen, die mittlerweile unter dem Stichwort „Gender Impact Assessment“ Bestandteil von Gender Mainstreaming-Strategien geworden sind, sind auch die ausgefeiltesten analytischen Arbeitsbewertungsmethoden offen und anfällig für die Diskriminierung weiblicher Erwerbsarbeit.

Damit ergab sich die Weiterentwicklung der schon existierenden zu diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsinstrumenten sowie ihre Erprobung in der Praxis als logischer nächster Schritt:

Das war Gegenstand des von der Frauengrundsatzabteilung im BMWA durchgeführten und von einer kontinuierlichen Arbeitsgruppe, der die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen angehört hat, begleiteten Projekts „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation.“

Viel Entwicklungsarbeit für diskriminierungsfreiere Instrumente zur Bewertung von Arbeitsplätzen wurde in den letzten Jahren bereits in der Schweiz und in Grossbritannien geleistet, dort vor allem vor dem Hintergrund von Entgeltklagen von zahlreichen weiblichen Bediensteten im (sehr breiten und viele Berufe umfassenden) öffentlichen Bereich.

Nach intensiven Bemühungen konnten zwei österreichische Unternehmen gefunden werden, die bereit waren, sich durch praktische Anwendung diskriminierungsfreierer Arbeitsbewertungsmodelle mit der Frage der Bewertung weiblicher und männlicher Arbeit direkt auseinanderzusetzen.

Eine Bank wollte letztlich doch lieber anonym bleiben, die Volkshilfe Oberösterreich tritt als Modellbetrieb offen auf.

Die Ergebnisse der ausländischen Erfahrungen mit diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsverfahren, die Analysen in den beiden österreichischen Modellbetrieben sowie die Umsetzungsabsichten der Volkshilfe Oberösterreich sind mittlerweile in dem Buch „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung“, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2002, im Detail nachzulesen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat stets versucht, der oft und sogar im Zusammenhang mit der Prämierung von Betrieben (als frauen- oder gleichbehandlungsfreundlich) geäußerten Meinung entgegenzuwirken, mit dem Grundsatz: „Für gleiche Arbeit bekommen bei uns Frauen und Männer dasselbe Geld“ sei die Frage gleichbehandlungskonformer Entlohnung abschliessend positiv zu beantworten.

Selbst wenn gleicher Lohn für gleiche Arbeit gegeben ist – betriebliche Analysen zeigen immer wieder, dass auch der Begriff „gleich“ eine gewisse Relativität entwickelt, wenn es um die Arbeit von Frauen und Männern geht, - garantiert dies keineswegs schon eine diskriminierungsfreie Entgeltstruktur.

Die Ergebnisse des Projekts DABO und die ersten praktischen Erfahrungen in Österreich, die auch von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Rahmen ihrer Bewusstseinsarbeit möglichst breit bekannt gemacht werden, können hoffentlich zu breiterem Wissen darüber beitragen, dass es zu diskriminierungsfreier Entlohnung weit grösserer Anstrengungen bedarf, als den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu befolgen.

3.3. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen

Offene, direkte Entgeltdiskriminierung in Kollektivverträgen ist in Österreich bereits im ersten Jahrzehnt der Geltung des Gleichbehandlungsgesetzes, also in den Achtzigerjahren, behoben worden.

Probleme mittelbarer Diskriminierung hingegen sind auch in der Zeit seit Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Gegenstand von Beratungen, von Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (siehe z.B. Gutachten der Gleichbehandlungskommission GBK 92/1997 gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz vom 3.11.1998 betreffend die mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Sparkassen und Banken), und des direkten Antrags einer Gewerkschaft beim Obersten Gerichtshof gemäss § 54/2 ASGG gewesen (9 ObA 801/94).

Kollektivverträge sind die Basis für innerbetriebliche Entgeltfestsetzung. Die Gestaltung der Entlohnungsschemata, aber auch die Bestimmungen des sogenannten allgemeinen Teils von Kollektivverträgen haben daher massgeblichen Einfluss auf die Spielräume für Diskriminierungen in der betrieblichen Anwendung.

Von daher sind die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen-seite immer stärker bemüht, die kollektivvertragliche Basis so zu gestalten, dass Schlupflöcher für Diskriminierungen zumindest kleiner und auf Sicht geschlossen werden.

Aufgrund ihrer spezialisierten Expertise in Gleichstellungsfragen und genauen Kenntnis der Muster mittelbarer Diskriminierung wurden Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei einem besonders umfassenden derartigen Reformprojekt der Gewerkschaft Metall-Textil beigezogen, im Rahmen dessen bis Ende 2002 insgesamt 39 Kollektivverträge im Hinblick auf Genderfragen analysiert werden.

Die Ergebnisse der Analyse werden gemeinsam mit Vorschlägen für Bestimmungen, die zu ändern, neu zu verhandeln oder im Hinblick auf mögliche Diskriminierungsspielräume besser zu formulieren wären, in einem Handbuch zusammengefasst, das auch aufgefundene Best-Practice-Beispiele enthalten wird und von der Gewerkschaft

Metall-Textil allen an Gleichstellung interessierten Institutionen und kollektivvertragsfähigen Körperschaften zur Verfügung gestellt werden wird.

Ähnliche Bemühungen, die Struktur und die Lohnschemata von Kollektivverträgen so zu gestalten, dass sie Diskriminierung in ihrer betrieblichen Anwendung von vornherein erschweren, gibt es auch in anderen Ländern der Europäischen Union, beispielsweise in Deutschland oder Schweden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat begonnen, Angebote der dort tätigen ExpertInnen zu engerer internationaler Zusammenarbeit trotz grosser Arbeitsbelastung anzunehmen, um die in anderen Ländern gewonnenen Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich nutzbar zu machen.

3.4. Internationale Zusammenarbeit

Die Anwaltschaft hat sich im Berichtsjahr an zwei umfangreichen internationalen Projekten bzw. an deren Vorbereitung beteiligt, über die der Transfer von Know-how in Gleichstellungsfragen nach Österreich, aber auch von Österreich in die anderen Mitgliedsstaaten der EU erfolgen soll.

Darüber hinaus wurden das im Rahmen des Programms PHARE gemeinsam mit Irland für Ungarn als Beitrittskandidat durchgeführte Informationsprogramm erfolgreich abgeschlossen und ExpertInnen aus den Beitrittswerberländern Bulgarien und Slowakei über die österreichische Gesetzeslage und die Arbeit der österreichischen Gleichstellungseinrichtungen informiert.

Delegationen aus Montenegro, aus Ungarn und aus China haben die Anwaltschaft besucht und sich über die praktische Gleichstellungsarbeit informiert.

Im Rahmen des EU-Aktionsprogramms für die Strategie der Gemeinschaft zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (2001 – 2005) ist der erste Einreichungszeitraum dem Thema „Gleiche Entlohnung“ gewidmet.

Die schwedische Schwestereinrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die „Jämställdhetsombudsmannen“ oder kurz „JämO“, hat für diesen Zeitraum

unter dem Titel **“The European Project on Equal Pay”** einen Erfahrungsaustausch über aktive Gleichlohnstrategien aufgenommen. Im Rahmen eines von der Europäischen Kommission mitfinanzierten Projekts werden auf einer sehr praktischen Ebene **Werkzeuge für mehr Lohngleichheit** entwickelt.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird gemeinsam mit der Gewerkschaft Metall-Textil die Erfahrungen mit der Erarbeitung des Handbuchs zu Genderfragen in Kollektivverträgen einbringen und im Gegenzug die Instrumente, die in den letzten Jahren in Schweden, Dänemark und Norwegen entwickelt wurden, um die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schliessen, für die praktische Anwendung in Österreich nutzbar machen können.

Im Rahmen des EU-Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001 – 2006) wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeladen, sich am **Aufbau eines Netzwerks von spezialisierten Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung diskriminierter Personen** in sieben europäischen Staaten zu beteiligen, das unter der Federführung der „Commissie gelijke behandeling“, der Gleichbehandlungskommission der Niederlande, im Rahmen eines zweijährigen Projekts zur **Vernetzung und zum Aufbau einer technischen Infrastruktur zum Austausch von Rechtsmaterialien**, beginnend voraussichtlich mit Herbst 2002, entstehen soll. Als Vorarbeit für das Projekt wurde seitens der EU ein detaillierter Bericht über die **Ombudseinrichtungen der sieben Länder** (neben Österreich sind dies **Belgien, Grossbritannien, Irland, Niederlande, Nordirland und Schweden**) hinsichtlich Wirkungsbereich, Kompetenzen, institutioneller Anbindung bzw. Unabhängigkeit erstellt sowie zu den Diskriminierungstatbeständen, die in den verschiedenen Ländern gesetzlich festgelegt sind und aufgrund derer die Einrichtungen daher beratend und unterstützend tätig werden können. Dieser Bericht wurde Ende 2001 abgeschlossen und wird im Wege über die Europäische Kommission veröffentlicht.

3.5. Ergänzung der Lose-Blatt-Sammlung: Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Verfahren, Entscheidungen, Gutachten

Die **Lose-Blatt-Sammlung „Anträge an die Gleichbehandlungskommission – Verfahren, Entscheidungen, Gutachten“** ist um weitere zwanzig Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission erweitert worden.

Wichtige Präzedenzentscheidungen aus den Jahren 1998 bis 2000 zu allen Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes liegen vor.

Die redaktionelle Arbeit zur Gestaltung der Entscheidungen, die in erster Linie für den Gebrauch von Betriebsrätinnen und Betriebsräten in der verhandlerischen Praxis, aber auch für Betroffene selbst gedacht sind, ist abgeschlossen.

Druck und grafische Gestaltung werden aus Sparsamkeitsgründen durch das Ministerium selbst durchgeführt. Die Entscheidungen werden an der interessierten Öffentlichkeit – insbesondere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – bis Mitte 2002 zugänglich gemacht werden.

3.6. Web-Site der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist seit Herbst 2001 unter der Adresse <http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/gleichbehandlung/welcome.htm> erreichbar.

Es ist daher jetzt auch möglich, über das Internet Anfragen sowie Beratungswünsche an die Anwaltschaft zu richten.

Dieses Angebot wird bereits rege in Anspruch genommen.

Dabei fällt auf, dass sich Männer wesentlich häufiger dieses Mediums bedienen als Frauen.

4. Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

4.1. Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Aufgrund der Ausschreibung der Leitungsfunktionen für die Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Kärnten und in der Steiermark gingen im Jänner 2001 insgesamt 25 Bewerbungen ein, acht Kandidatinnen wurden im Februar 2001 zu einem Hearing eingeladen.

Da mehr als 75 % 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, war die Ausschreibung auf weibliche Kandidatinnen beschränkt worden.

Die wesentlichsten Kompetenzen für eine Arbeit im Bereich der Rechtsdurchsetzung im Gleichbehandlungsrecht sind Sensibilität für Geschlechter- und Diskriminierungsfragen, 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 Abs.1 Gleichbehandlungsgesetz zur Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen mit dem örtlichen Zuständigkeitsbereich für das Land Stei-

ermark und Mag. Anna Moser mit 15.6.2001 gemäss § 3a Abs.1 Gleichbehandlungsgesetz zur Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen mit dem örtlichen Zuständigkeitsbereich für das Land Kärnten ernannt.

Am 29.10.2001 fand, gleichzeitig mit einem Tag der offenen Tür des Bundessozialamts Kärnten, in dessen Räumlichkeiten das Büro der Regionalanwältin mit eigenem Eingang untergebracht ist, die feierliche Eröffnung der Regionalanwaltschaft durch den Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen statt.

Die Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Kärnten ist mit 20 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt. Ihr wurde zunächst eine vollzeitbeschäftigte Stellvertreterin zur Seite gestellt. Da sich diese Lösung jedoch hinsichtlich der Organisationsfragen als nicht optimal herausgestellt hat, wird die Stellvertreterin 2002 ebenfalls mit 20 Stunden teilzeitbeschäftigt sein. Seitens des Bundessozialamts Kärnten wird mit April 2002 für 20 Stunden pro Woche eine erfahrene Assistentin zur Seite gestellt werden.

Damit konnte mit dem Einverständnis aller Beteiligten und der Genehmigung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen auch für die Regionalanwältin für Tirol, Vorarlberg und Salzburg die lange notwendige personelle Unterstützung durch eine Stellvertreterin ermöglicht werden. Diese wird im Lauf des Jahres 2002 teilzeitbeschäftigt ihre Arbeit aufnehmen.

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

Nach dieser Intensivphase sollen in Hinkunft jeweils eine Jahresplanungstagung mit thematischen Schwerpunkten und ein Teamentwicklungsseminar pro Jahr stattfinden.

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 auch weiterhin große Aufmerksamkeit gewidmet.

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

Entwicklung der Einrichtung

Die Regionalanwaltschaft hat mittlerweile einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht und sich sowohl als Beratungsstelle für diskriminierte Frauen und Männer, als auch als Informationsstelle zu rechtlichen Gleichbehandlungsfragen etabliert. Dies zeigt sich deutlich an den weitergestiegenen Beratungszahlen. Die meisten Anfragen betrafen das Thema Entgeltdiskriminierung, gefolgt von Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Ungefähr ein Fünftel der Anfragen kam von Männern, die meisten erkundigten sich für betroffene Frauen oder informierten sich über Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Regionale Schwerpunkte

Vorträge, Informationsarbeit und Schulungen

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz war – häufig im Zusammenhang mit dem Thema Mobbing – ein sehr oft angefragtes Vortragsthema. Dazu gab die Regionalanwältin einige Radiointerviews, Interviews für Zeitungen und hielt mehrere Vorträge.

Die Nachfrage nach Informationsveranstaltungen an Tiroler Schulen und in Wiedereinsteigerinnenkursen in allen drei Bundesländern sowie nach Schulung von Personalverantwortlichen hat stark zugenommen.

Die Zusammenarbeit mit Männerforschern und den Männerbüros in den drei Bundesländern hat mit gemeinsamen Vorträgen und Schulungen begonnen.

Beratungsschwerpunkte

Beratungen im Zusammenhang mit der Erstellung von Frauenförderplänen in Betrieben

Deutlich steigend ist der Bedarf nach Beratung bei der Installierung von Frauenförderplänen in Betrieben.

Die Initiative zur Erstellung von Frauenförderplänen ging dabei meistens von engagierten Mitarbeiterinnen aus. Das Prozedere verlief bei allen Betrieben ähnlich. Die Mitarbeiterinnen kontaktierten die Regionalanwältin und in mehreren gemeinsamen Besprechungen wurde ein erster Vorschlag für einen Frauenförderplan, abgestimmt auf die spezifischen Erfordernisse der Betriebe, erstellt. Beim Verhandeln mit den ArbeitgeberInnen, darüber wie und wie schnell die Frauenförderpläne in den Betrieben in Kraft gesetzt werden sollen, agierte die Regionalanwältin als Coach für die Mitarbeiterinnen bzw. den dann oft zugezogenen Betriebsrat. Die schwierig zu verhandelnden Punkte waren immer dieselben. Es ging darum, die ArbeitgeberInnen zu überzeugen, die Frauenförderpläne in Form einer Betriebsvereinbarung zu implementieren. Der zweite Punkt war stets die Frage der Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten in den Betrieben. Nach einigen zum Teil sehr schwierigen Verhandlungen konnten in mehreren Betrieben Frauenförderpläne in Kraft gesetzt werden. Die eingesetzten Gleichstellungsbeauftragten halten Kontakt zur Regionalanwaltschaft, zum einen um sich in gleichbehandlungsrechtlichen Fragen schulen zu lassen und zum anderen, um von Beginn an Unterstützung bei spezifischen Fragestellungen zu erhalten.

Beratungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Sehr häufig sind Anfragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Regionalanwältin nahm an mehreren Podiumsdiskussionen teil und leitete Workshops zu diesem Thema.

Viele Frauen und auch einige Männer waren aufgrund der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kleinkindes am Arbeitsplatz mit Benachteiligung

gungen konfrontiert. Frauen wurden nach dem Wiedereinstieg zurückgestuft, verloren ihre Leitungsfunktion oder den Anspruch auf ein Dienstauto. Teilzeitarbeit wurde oft aus betrieblichen Gründen nicht gewährt. Männer machten die Erfahrung, dass allein die Ankündigung, Karenzurlaub nach in Anspruch nehmen zu wollen, zur Androhung der Kündigung führte.

Vernetzungsarbeit

In Tirol ist seit dem Jahr 2001 ein Gemeindegleichbehandlungsgesetz in Kraft. Die Gleichbehandlungsbeauftragten wurden in die „arge Gleichbehandlung Tirol“ aufgenommen und erhalten durch die sechswöchigen Vernetzungstreffen eine gründliche Einschulung und einen gewissen Rückhalt bei ihrer Arbeit. Auch Mitglieder von regionalen Gleichbehandlungskommissionen wenden sich des öfteren an die Regionalanwältin zur Abklärung inhaltlicher Fragen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten in den verschiedenen Betrieben wurden ebenfalls in die arge aufgenommen.

Kontakte zu ausländischen Einrichtungen

Schon im Jahre 2000 besuchte im Zuge des „Weltmarsches der Frauen gegen Hunger und Gewalt“ eine Frau aus Burkina Faso, Westafrika, das Büro der Regionalanwältin in Innsbruck. Bei dieser Gelegenheit kam es zu einem regen Informations- und Gedankenaustausch über frauenspezifische Probleme und deren rechtliche wie auch informelle Behandlung in Burkina Faso bzw. Österreich. Auf einer privaten Reise nach Burkina Faso im November 2001 nahm die Regionalanwältin sowohl Kontakt zu offiziellen Stellen wie dem Frauenministerium, als auch zu verschiedenen NGOs auf. Sowohl im Ministerium als auch in den anderen Einrichtungen herrschte großes Interesse an dem österreichischen Weg der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Beruf. Seitdem gibt es immer wieder Anfragen zu spezifischen Themen.

In der Schweiz hat sich eine Vereinigung von Frauen vorgenommen, ein Schweizer feministisches Rechtsinstitut zu gründen. Die Regionalanwältin wurde von dieser

Vereinigung zu einem Vortrag über das österreichische Gleichbehandlungsgesetz eingeladen.

Veränderungen des Personalstandes in der Regionalanwaltschaft Innsbruck

Die Assistentin in der Regionalanwaltschaft Innsbruck, Claudia Ruppitsch, hat im Jahr 2000 neben ihrer Beschäftigung in der Regionalanwaltschaft mit einem Studium begonnen. Aufgrund der Interessensverlagerung von der Arbeit in der Regionalanwaltschaft hin zu einer Weiterbildung mit einem frauenspezifischen Schwerpunkt wurde das Dienstverhältnis mit 30. September 2001 einvernehmlich gelöst.

Die Regionalanwältin war danach bis Ende Dezember 2001 allein in der Regionalanwaltschaft tätig. Im Monat November konnten zwei Teilnehmerinnen des Wiedereinsteigerinnenkurses am BFI Innsbruck für jeweils 20 Stunden ein Praktikum in der Regionalanwaltschaft Innsbruck absolvieren. Dadurch wurde einerseits die Regionalanwältin bei Büroarbeiten unterstützt, andererseits konnten die zwei Praktikantinnen Einblick in die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gewinnen. Aufgrund der guten Erfahrungen mit zwei halbtagsbeschäftigten Mitarbeiterinnen wurde die Nachbesetzung der Stelle der Assistentin alternativ als Ganztags- bzw. zwei Halbtagsstellen ausgeschrieben. Frau Charlotte Christoph und Frau Eva Mayrgündter haben am 2. Jänner 2002 ihre Tätigkeit als Assistentinnen der Regionalanwältin aufgenommen.

4.3. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen **Steiermark**

Die Erfahrungen nach der Errichtung des Regionalbüros in Westösterreich werden durch die Situation in der Steiermark bestätigt. Die Zahl der Beratungs- und Informationsgespräche hat sich seit der Einrichtung des Regionalbüros in Graz fast verzehnfacht.

Dies kann einerseits als Hinweis gewertet werden, dass die Öffentlichkeit bereits in einem größeren Ausmaß über das Beratungs- und Unterstützungsangebot informiert ist, aber auch, dass die regionale Erreichbarkeit eines in Gleichbehandlungsfragen spezialisierten Beratungsangebotes ein notwendiger und wesentlicher Faktor für dessen Inanspruchnahme ist.

Schwerpunkte der Arbeit

Im Jahr 2001 standen, neben der individuellen Beratung und Unterstützung für von Diskriminierungen Betroffene, die sich in der Regionalanwaltschaft melden, Kontaktaufnahme und Kooperationsgespräche mit den Interessenvertretungen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, aber auch mit vielen anderen Institutionen im Mittelpunkt. Dabei handelt es sich z.B. um Beratungseinrichtungen, deren Leistungskataloge unter anderem Beratung bei Problemen im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit enthalten, sowie frauenspezifische Vereine und Projekte, aber auch die Bezirkshauptmannschaften in der Steiermark. Ziel war und ist es, möglichst flächendeckend über die Angebote der Regionalanwaltschaft und die gesetzlichen Grundlagen zu informieren und die Information über Gleichbehandlungsfragen über die jeweilige Einrichtung in ihrer MultiplikatorInnenfunktion zu verbreiten.

Durch Präsenz auf verschiedenen Veranstaltungen wie dem Frauenfest der katholischen Frauenbewegung und der ÖGB-Frauenmesse war es möglich, auf breiter Basis Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Zahlreiche Vorträge, unter anderem in Ausbildungszentren, ergänzten die Bestrebungen, möglichst schnell viele Menschen mit dem Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes vertraut zu machen und die Diskussion

über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben in Gang zu setzen und aufrecht zu erhalten.

Ein in regelmäßigen Intervallen stattfindendes Vernetzungstreffen mit allen Gleichbehandlungsbeauftragten wurde durch die Regionalanwältin initiiert. Zweck dieser Fachgespräche ist der gemeinsame Austausch, gegenseitige Unterstützung im Sinne einer Intervision, aber auch Diskussionen in Bezug auf Notwendigkeiten und Möglichkeiten des weiteren Ausbaus der gesetzlichen Grundlagen für die Gleichbehandlung.

Bei der internationalen „Women`s Conference on National Gender Action Plan 2002/03 and CEDAW Reporting“ im Oktober 2001 in Cetinje/Montenegro, die von den Regierungen Norwegens und Österreichs unterstützt wurde, stellte die Regionalanwältin die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und die gesetzlichen Grundlagen dar.

Im Rahmen des Projekts „Menschenrechtsstadt Graz“ wurde die Regionalanwältin sowohl zur Teilnahme und Mitarbeit im Leitungsausschuss, als auch in Arbeitskreise eingeladen, um ihre Erfahrungen, ihre Ideen und ihr Angebot zur Durchsetzung des Menschenrechtes auf Gleichstellung einzubringen.

Die regelmässige Beratung des im Jahr 2001 gestarteten EU-Projekts „Styria Integra“ im Hinblick auf die Erfüllung der von der EU geforderten Übereinstimmung mit Gleichstellungsaspekten durch das Projekt trägt sowohl zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Institution als auch zur Anbindung an die europäische Ebene bei.

Wahrnehmungen der Regionalanwältin

Es hat sich gezeigt, dass der Anspruch von Frauen und Männern an das Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung und das Wissen darüber recht gering sind. So scheint sich immer wieder eine seltsame Definition von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern einzuschleichen. Schon allein das Vorhandensein einer größeren Anzahl von weiblichen Beschäftigten in einem Unternehmen oder einer Organi-

sation bewirkt das Bild, dass Frauen den Männern gleichgestellt sind. Unberücksichtigt bleibt die Tatsache, dass es noch immer nicht selbstverständlich ist, dass Frauen für die gleiche Arbeit, geschweige denn für gleichwertige Arbeit, auch das gleiche Entgelt wie Männer erhalten und dass sie selten in höheren und entscheidenden Führungspositionen anzutreffen sind. Häufig werden Arbeitnehmerinnen auch mit Arbeitsbedingungen konfrontiert, die sich von denen ihrer Kollegen unterscheiden und die eindeutig auf geschlechtsstereotype Zuschreibungen zurückzuführen sind.

In den Gesprächen mit ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen fällt auf, dass auf beiden Seiten großer Informationsbedarf bezüglich des Gleichbehandlungsgesetzes und den daraus resultierenden Rechten und Verpflichtungen besteht.

Die anlassfallbezogenen Beratungen betrafen am häufigsten die Tatbestände der sexuellen Belästigung, Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Auffallend ist die zahlenmäßige Diskrepanz zwischen den Äußerungen von Frauen über die in ihrem Berufsalltag erlebten Diskriminierungen und den konkreten Beschwerden gegenüber Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen. Viele Frauen befürchten, nicht ernst genommen zu werden, wenn sie ihr Recht auf Gleichbehandlung einfordern, oder sogar Repressalien wie die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und Kündigung. Die Erfahrungen zeigen, dass ihre Ängste nicht unbegründet sind, auch wenn es immer wieder konstruktive Lösungen für Frauen gibt, die sich beschweren.

In den Diskussionen um die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört das Thema „geschlechtergerechte Sprache“ zu jenen, die von VeranstaltungsteilnehmerInnen häufig sehr emotional geführt werden.

Ausblick

Die Erfahrungen des ersten ganzen Arbeitsjahres 2001 sind gleichzeitig Grundlage der Arbeitsschwerpunkte für das nächste Jahr.

Die Diskussion über Gleichbehandlung und Gleichstellung soll in der Öffentlichkeit noch intensiviert, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen für ihre Pflichten im Zusammenhang mit diesem Thema sensibilisiert und die Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöht werden. Geplant sind eine offensive Kontaktaufnahme zu Betrieben und ihren Betriebsräten und Betriebsrätinnen, verbunden mit dem Angebot, das Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung gemeinsam in den jeweiligen Betrieben zu diskutieren und so schon im Vorfeld möglicherweise auftretenden Konfliktsituationen gegenzusteuern. Die schon begonnene Bewusstseinsarbeit in Erwachsenenbildungseinrichtungen, aber auch Schulen jeder Art, vor allem Berufsschulen, wird fortgesetzt werden, da sich erfahrungsgemäß schon dort die Prägung der Rollenstereotype erkennen lässt. Geplante Kooperationsgespräche mit Unternehmens- und Personalberatungsunternehmen können die Wahrnehmung von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Organisationsentwicklungsprozessen und Personalentwicklungsmaßnahmen verstärken. Durch die Mitarbeit in weiteren EU-Projekten wie „Just Gem“, „Gender Pay Gap“ und „Observatoria“ werden auch internationale Erfahrungen in die Arbeit einfließen.

4.4. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen **Kärnten**

Durch die intensive Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit ist der Bekanntheitsgrad der Regionalanwaltschaft bereits in den ersten Monaten stark gewachsen, wodurch der Bedarf nach einem entsprechenden Beratungs- und Unterstützungsangebot für Frauen und Männer in Gleichbehandlungsfragen auch in den Bundesländern bestätigt wurde.

Zur Unterstützung dieser Aufbauarbeit wurde ein **Folder** erstellt, in dem neben einer Übersicht über das Beratungsangebot die Spezialistinnen, die in der neuen Einrichtung tätig sind, vorgestellt werden.

Arbeitsschwerpunkte neuer Regionalbüros

Unmittelbar nach Gründung und in der ersten Zeit der Tätigkeit neuer Regionalbüros stehen stets zwei Arbeitsschwerpunkte im Vordergrund.

Zum einen geht es um die **Schaffung der grundlegenden Infrastruktur**, in manchen Fällen sogar die Beschaffung von Büroräumlichkeiten (z.B. in der Steiermark), jedenfalls aber den Aufbau der Büroinfrastruktur mit EDV, Möbeln, Wirtschaftsgütern, Informationsmaterial, Formularen und vielem anderen mehr.

Zweiter **Arbeitsschwerpunkt speziell in der Anfangsphase ist die Kontakt- und Öffentlichkeitsarbeit**, um die neue Einrichtung überhaupt erst bekannt und damit für von Diskriminierung Betroffene nutzbar zu machen. Im Berichtszeitraum bestand die Notwendigkeit für diese spezielle Schwerpunktsetzung, der alle anderen Arbeitsschwerpunkte und Projekte zunächst untergeordnet werden müssen, für die Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in **Kärnten** und in der **Steiermark**.

Die Vernetzungs-, Kontakt- und Öffentlichkeitsarbeit dieser beiden Büros wird daher an dieser Stelle in tabellarischer Form gesondert dokumentiert.

Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit der Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Kärnten (15.6.2001 – 31.12.2001)

Kooperationen und Kontakte

- Business frauen Center Klagenfurt (BfC) – Mag.^a Hehenberger
- Arbeiterkammer Kärnten – Mag.^a Kißlinger
- Mädchenzentrum Klagenfurt – Mag.^a Janshoff
- Regionalsprecherin der Kontaktfrauen der Höheren Schulen – Mag.^a Kuchling
- AMS Kärnten – Dr.ⁱⁿ Perner
- Wirtschaftskammer Kärnten – Mag.^a Petz
- Kinder- und Jugendanwältin des Landes Kärnten – Mag.^a Liebhauser
- Mag.^a Mitsche – Projekt 4everyoung
- Mag.^a Weichsler – Projekt Callcenter-HelpDesk
- Mag.^a Pichler-Manndorf – Projekt Frauenbildung im ländlichen Raum
- Nova Carnica – Frauenbegegnungszentrum Hermagor
- Frauenlobby der Journalistinnen

Vernetzungsveranstaltungen

- Präsentation des Projekts „Mentoring“ (Frauenreferat des Landes Kärnten)
- Eröffnung des neuen Büros des Frauenreferates des Landes Kärnten
- Eröffnung der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Klagenfurt (Dr.ⁱⁿ Susanne Dermutz)

Vorstellung bei Personen des öffentlichen Lebens

- LRⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Schaunig-Kandut
- LRⁱⁿ aD Achatz
- LAbg. Dr. Wutte
- LAbg. Mag.^a Scheucher
- LAbg. Warmuth
- LAbg. Kreutzer
- LAbg. Dr.ⁱⁿ Egger
- NRAbg. Gatterer
- NRAbg. Dr.ⁱⁿ Mertl
- BRAbg. Trunk

Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit der Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Steiermark

Vorstellung des neuen Regionalbüros für Gleichbehandlungsfragen in der Steiermark

- **249** Beratungsstellen, Vereine, Projekte und Institutionen wurden **angeschrieben** und mit Informationsmaterial versorgt
davon wurden
- **103** Institutionen über das neue Büro, den Aufgabenbereich, usw. **persönlich** informiert

Vorträge, Workshops, Informationsarbeit auf Messen

- **33**
davon
- **25** Termine in Frauenberatungsstellen, Frauenabteilungen von Institutionen, Frauengruppen, Fraueninteressensvertretungen
gesamte TeilnehmerInnenanzahl: **314**
- **8** Termine in diversen Institutionen
gesamte TeilnehmerInnenanzahl: **103**

Teilnahme an diversen Veranstaltungen

- **29**

Medienarbeit

- **22** Pressemitteilungen
davon
- **8** Interviews
- **14** eigene Artikel, von denen 8 erschienen sind

5. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

5.1. 5. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes

Mit BGBl Nr 129/2001 wurde das Gleichbehandlungsgesetz novelliert. Die nunmehrige „5. Novelle“ steht allerdings nicht in Zusammenhang mit den unter diesem Titel in den Berichten der vergangenen Jahre geforderten Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muss und um den Schutz von betroffenen Arbeitnehmerinnen wirksam und effektiv zu gestalten.

Zwei sehr wichtige Punkte im Bereich der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes wurden neu gefasst:

Zunächst wird festgelegt, dass **für die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission eine StellvertreterIn** zu betrauen ist. Im Verfassungsrang steht die Bestimmung, dass sowohl Vorsitzende/r als auch Stellvertreter/in – im Gegensatz zu den sonstigen Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission – nicht mehr ehrenamtlich tätig sind; vielmehr steht ihnen die **zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge** zu. **In Ausübung ihrer Tätigkeit** sind sie **selbständig und unabhängig**, es darf ihnen daraus kein beruflicher Nachteil erwachsen.

Diese Regelung wurde dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nachgebildet, durch das die Vorsitzende/der Vorsitzende der Bundes-Gleichbehandlungskommission, die Mitglieder, aber auch die Gleichbehandlungsbeauftragten, weisungsfrei gestellt sind. Hinsichtlich der Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen ist bisher keine verfassungsrechtliche Absicherung ihrer Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit erfolgt.

Dies könnte im Zuge inhaltlich umfassender Verbesserungen in einer nunmehr 6. Novelle erfolgen.

Neben der Stärkung der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission erfolgte in der 5. Novelle die erfreuliche Klarstellung, dass von nun an auch das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei der Gleichbehandlungskommission sowie deren amtswegiges Tätigwerden fristenhemmend wirken. Ausgangspunkt für diese Neuregelung war das Urteil des Obersten Gerichtshofs (OGH 9 Ob A 30/99y), der dem Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen diese Wirkung aufgrund einer Wortinterpretation des § 10 b Abs 2 GleichbG absprach.

Darüber hinaus hat die 5. Novelle die mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2000, BGBl Nr 16/2000 erfolgten Zuständigkeitsänderungen im GleichbG nachvollzogen.

5.2. Vorgespräche für die 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes

Im April 2001 fand auf Einladung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ein ExpertInnen- und SozialpartnerInnengespräch statt, in dem erörtert wurde, dass aufgrund der EU-rechtlichen Vorgaben eine Wiederaufnahme der Sozialpartnergespräche vom Frühjahr 1999 beabsichtigt sei.

Aufgrund der zu diesem Zeitpunkt auf EU-Ebene aber noch nicht abgeschlossenen Diskussion insbesondere hinsichtlich Verbesserungen der Rechtsstellung bei sexueller Belästigung und Schadenersatzregelungen, die die RL 76/207/EWG („Gleichbehandlungsrichtlinie“) ergänzen sollten, einigte man sich schließlich darauf, vorerst die Entwicklung auf EU-Ebene abzuwarten.

Die beigezogenen Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen haben – wie bereits bei den Gesprächen im Jahr 2000 – darauf hingewiesen, dass eine Korrektur der Schadenersatzregelungen dringlich sei, zumal das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und einige Landes-Gleichbehandlungsgesetze die EU-rechtlichen Vorgaben bereits umgesetzt hätten.

Die Beschlußfassung der Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie hat sich über das Ende des Berichtszeitraums hinaus verzögert, sodass im Jahr 2001 keine weiteren Gespräche über eine umfassende Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes mehr erfolgten.

Die dringende Verbesserung der Ressourcen der Vorsitzführung der Gleichbehandlungskommission, deren Fehlen in der Vergangenheit zur Funktionszurücklegung durch zwei Vorsitzende und damit zu einer grossen Erschwernis auch der Beratungsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen geführt hat, ist im Zuge der 5. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt:

5.3. Euro-Umstellung

Mit dem I. Euro-Umstellungsgesetz, BGBl Nr I 98/2001, wurde der Schadenersatz für sexuelle Belästigung von mindestens öS 5000.- gemäß § 2 a Abs 7 und § 13 Abs 7 GleichbG dem Vorbild des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes folgend in exakt 363,40 Euro umgerechnet; die Verwaltungsstrafe gemäß § 10 d wurde hingegen auf 360 Euro abgerundet.

5.4. Wünsche und Erfordernisse für eine 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, die sich aus der Beratungspraxis ergeben

Auf die Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muß, wird an dieser Stelle nicht näher eingegangen. Sie sind detailliert im Jahresbericht für das Jahr 2000 enthalten und es hat seitdem keine Veränderung auf nationaler, gesetzlicher Ebene gegeben.

Nach Abschluss des Vermittlungsverfahrens zur Änderung der der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG werden die ExpertInnengespräche wieder aufgenommen werden.

Nicht EU-rechtlich vorgegeben, aber aus der praktischen Tätigkeit und den Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ableitbar sind folgende Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes:

5.4.1. Verfahrensänderungen betreffend die Position der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Institution zur Durchsetzung von Ansprüchen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes

- **Parteistellung in Verfahren gem § 10 d GleichbG vor der Bezirksverwaltungsbehörde.**

Dadurch würde unter anderem sichergestellt, dass der in einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 28.4.2000 erreichte Standard in Fragen geschlechtsneutraler Stellenausschreibung auch von den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden berücksichtigt wird. Auch StellenwerberInnen, die selbst einen Antrag auf Sanktionierung einer Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung stellen, könnten durch die Parteistellung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Verfahren Unterstützung finden. Nicht zuletzt könnte dann, wenn die Unabhängigen Verwaltungssenate in den Ländern divergierende Entscheidungen treffen, eine Klärung beim Verwaltungsgerichtshof herbeigeführt werden.

- **Feststellungsanträge der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beim Obersten Gerichtshof durch Erweiterung der in § 54 Abs 2 ASGG genannten Normadressaten.**

Damit wird die verbindliche Klärung einer Rechtsfrage, die für eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen Bedeutung hat, angestrebt. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in ihrem Kompetenzbereich gerade jenen Expertinnenstatus hat, den die zur Antragstellung Befugten aufweisen sollen.

5.4.2. Verfahrensänderungen, die die Gleichbehandlungskommission betreffen

- **Festlegung einer Begründungspflicht für das Arbeits- und Sozialgericht, wenn sich dieses mit einem Gutachten oder Vorschlag der Gleichbehandlungskommission nicht auseinandersetzt, durch Einführung einer entsprechenden verfahrensrechtlichen Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz.**
Wenn eine Partei ein Gutachten als Beweismittel vorlegt und der Richter/die Richterin dies ignoriert, liegt auch jetzt schon ganz generell ein Verfahrensmangel vor. Mit einer ausdrücklichen Regelung würden aber sowohl die Rechtsunterworfenen in ihrem Bemühen, Gutachten der Gleichbehandlungskommission als Unterstützung bei Gericht zu verwenden, gestärkt, als auch den Prüfungsergebnissen der Gleichbehandlungskommission im Gerichtsverfahren wesentlich mehr Gewicht verliehen.
- **Evidenz der Entscheidungen (Gutachten und Vorschläge) der Gleichbehandlungskommission im Rechtsinformationssystem des Bundes; Evidenz der arbeitsgerichtlichen Urteile zum Gleichbehandlungsgesetz.**
Damit wäre der jeweils aktuelle Standard samt Präzedenzentscheidungen abrufbar. Wenn ArbeitgeberInnen bzw. deren rechtliche VertreterInnen sich bereits vorweg durch veröffentlichte Entscheidungen überzeugen könnten, welche Handlungen bzw. Aspekte von einem Arbeitsgericht oder der Gleichbehandlungskommission als gleichbehandlungswidrig angesehen wurden und welche Verhaltensweisen bereits den Tatbestand einer sexuellen Belästigung erfüllen und schadenersatzpflichtig machen, könnte rasch eine Bewusstseinsänderung erfolgen, die innerbetriebliche Gespräche zwischen Betroffenen und ArbeitgeberInnen erleichtern würde, was wiederum zu einer Entlastung der Gerichte und der Gleichbehandlungskommission führen könnte. Auch würde einer Concluding Observation des CEDAW-Komitees dadurch Genüge getan (vgl Bericht 2000, S 18 f).

5.4.3. Verfahrensänderungen die Position der Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen betreffend

Auf Grundlage der Verordnung BGBl Nr 341/2000 wurden in den Bundesländern Steiermark und Kärnten Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Sitz der Büros sind die jeweiligen Landeshauptstädte.

- Eine Stärkung der Stellung der **Regionalanwältinnen** bezüglich ihrer rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten vor der Kommission ist erforderlich. Die Regionalanwältinnen sollten **eigenständig ein Verlangen auf Überprüfung einer vermuteten Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission** stellen können. Bisher kann ein entsprechendes Verlangen nur von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bzw. ihren Stellvertreterinnen erhoben werden. Dies schwächt die Verhandlungsposition der Regionalanwältinnen gegenüber ArbeitgeberInnen.

Aufgrund der Knappheit der personellen Ressourcen in der Anwaltschaft und insbesondere wegen des durch die Vorsitzvakanz entstandenen „Nachholbedarfs“ der Gleichbehandlungskommission wäre es dringend erforderlich, dass die **Regionalanwältinnen als Expertinnen ein prinzipielles Anwesenheits- und Fragerecht bei den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission** haben.

5.4.4. Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes

- Die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes sollte jedenfalls für **freie DienstnehmerInnen, arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte und „neue Selbständige“** ausdrücklich festgehalten werden.

Für diese ausdrückliche Feststellung der Anwendbarkeit hat sich der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramts bereits in einer Stellungnahme vom 23.7.1998 ausgesprochen.

Namhafte Arbeitsrechtsexperten bejahen darüber hinaus ebenso wie die Expertinnen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes auf die genannten Vertragstypen (vgl. Bernhard W. Gruber, Freier Dienstvertrag und Arbeitsrecht, in: ASoK 2000, 306 ff; René Schindler, Arbeitnehmerbegriff – Abgrenzung und Schutzzweck, in: Resch (Hg), Scheinselbständigkeit, Wien 2000, 28).

Da die Gleichbehandlungsrichtlinie RL 76/207/EWG jedenfalls auch auf arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte anzuwenden ist und das Gleichbehandlungsgesetz sogar für selbständig Erwerbstätige gilt (RL 86/613/EWG), sollte eine diesbezügliche Klarstellung im Gleichbehandlungsgesetz unbedingt erfolgen, zumal RechtsanwenderInnen hier erfahrungsgemäß große Unsicherheit zeigen.

5.4.5. Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes unter sprachlich geschlechtergerechter Gestaltung

Insbesondere im Hinblick auf den Ministerratsbeschluß vom 2.5.2001, wonach dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch in allen Ressorts besonderes Augenmerk geschenkt werden soll, erscheint es nicht verständlich, dass ausgerechnet das Gleichbehandlungsgesetz in der männlichen Sprachform, die lediglich durch eine sogenannte Generalklausel relativiert wird, formuliert ist.

Vorgeschlagen wird daher, geschlechtergerechte Formulierungen nach dem Vorbild des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in die 6. Novelle aufzunehmen und das Gesetz im Anschluß daran wiederzuverlautbaren.

5.4.6 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 schon 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.— bzw. 360,-- Euro, 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.

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

Derzeit bestehen je nach behauptetem Diskriminierungstatbestand drei unterschiedliche Verjährungsfristen.

Dies führt zu einer 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 Arbeitgeber/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 nächste 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 emotional am Arbeitsplatz sehr unter Druck geraten, gegen den Arbeitgeber bzw. den Belästiger (oder beide in einer Person) rechtliche Schritte zu unternehmen. Zudem ist wissenschaftlich unumstritten, dass nach Traumatisierungen infolge von 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 gesetzliche Anerkennung dieses Faktums würde die Situation der Betroffenen und die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft erleichtern.

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

5.5. Aktive Gleichstellungsgesetzgebung als Zukunftsperspektive für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Im Juni 2001 fand in Stockholm aus Anlass der schwedischen EU-Präsidentschaft eine grosse „European Law Conference“ statt, bei der Entwicklungen und Zukunftsperspektiven in verschiedenen Rechtsbereichen zur Diskussion standen.

Eines von insgesamt vier Workshops für SpezialistInnen war dem Thema „Women's Equality and the new Anti-Discrimination Directives“ gewidmet.

An diesem Workshop hat die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen teilgenommen und wichtige Informationen darüber erhalten, welche Rechtsstrategien auf internationaler Ebene diskutiert werden, um Diskriminierungsschutz und besondere Unterstützung für benachteiligte Gruppen sicherzustellen, dabei aber das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter – in der jeweils nichtdiskriminierten Mehrheit ebenso wie in den diskriminierungsgefährdeten Gruppen und Minderheiten - nicht aus den Augen zu verlieren.

Besonders interessant war der Vortrag des englischen Menschenrechtsexperten Christopher McCrudden, der **fünf Rechtsepochen auf dem Weg zur Gleichstellung** formulierte:

„**Equality as Rationality**“ entspricht der Auffassung von Gleichheit, wie sie in der europäischen Aufklärung oder etwa in den Worten „der Mensch ist frei und gleich geboren“ zum Ausdruck kommt.

Das „**Individual Justice Model**“ entspricht dem Rechtsstandard des Gleichbehandlungsgesetzes von 1979, durch das von Diskriminierung Betroffenen das persönliche Beschwerde- und Klagerecht eingeräumt wurde.

Das „**Group Justice Model**“ ist in Österreich durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als staatliche Einrichtung zur Umsetzung des Menschenrechts auf Gleichstellung vertreten, wobei ihre Ausstattung mit entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten (z.B. Antragsrecht nach § 54 Abs.2 ASGG) noch aussteht.

„**Equality as Recognition**“ meint einen Übergang: Weg vom Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Situationen und unabhängig von der Ausgangssituation und den Rahmenbedingungen, hin zum Ziel der Ergebnisgleichheit im Wege über die rechtlichen Mittel der Gleichstellung.

Kleine Ansätze hierzu gibt es in einigen Gleichbehandlungsgesetzen des öffentlichen Bereichs, das Gleichbehandlungsgesetz kennt diese Rechtsentwicklung abgesehen von einer ungenutzten Kann-Bestimmung über betriebliche Gleichstellungsmassnahmen noch nicht.

„**Equality as Participation**“ schliesslich meint verwirklichte Gleichstellung in der praktischen Erscheinungsform der gleichberechtigten und mit gleichen Ressourcen ausgestatteten Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft.

In der internationalen Rechtsdiskussion beginnt sich mehr und mehr die Erkenntnis zu formen, dass Gleichstellung zwischen den Geschlechtern mit den Mitteln des herkömmlichen Diskriminierungsschutzes, wie er für aufgrund von Merkmalen oder Handicaps benachteiligte Gruppen und Minderheiten erforderlich ist, nicht gelingen kann.

Daher geht die Diskussion in Richtung „**Proactive Legislation**“, also aktive Gleichstellungsgesetzgebung. **Aktive Gleichstellungsgesetzgebung als legislative Methode, um die vierte und fünfte Stufe der Rechtsentwicklung in Richtung Gleichstellung der Geschlechter erreichen zu können.**

Aus Sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wäre es hilfreich, für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes, die über kurzfristigen Anpassungsbedarf hinausgeht, die internationale Rechtsdiskussion durch eine Diskussion auf ExpertInnenebene in Österreich nutzbar zu machen.

II.

Tätigkeitsbericht

der

Gleichbehandlungskommission

2001

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 2001 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 2001 in **5 Sitzungen** insgesamt 12 Fälle behandelt. **3 Einzelverfahren** wurden mit **Prüfungsergebnissen/Vorschlägen** abgeschlossen. 3 der im Verlauf des Jahres 2001 anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

22 neue Anträge wurden 2001 eingebracht, der Großteil davon bezog sich auf Beschwerden wegen sexueller Belästigung, der Rest auf Einstellungs-, und Aufstiegsdiskriminierungen, sonstige Arbeitsbedingungen, Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GBG zum Thema „Sexistische Werbematerialien“.

Frau Maga. Petra **SMUTNY** hat mit **30. Juni 2001** den Vorsitz in der Gleichbehandlungskommission zurückgelegt. Mit Schreiben vom 18. Dezember 2001 wurde das Anhörungsverfahren der Sozialpartner zur Bestellung einer neuen Vorsitzenden eingeleitet.

Auf Grund einer Regierungsvorlage wurde im Herbst 2001 das **Gleichbehandlungsgesetz geändert (BGBl.Nr. I 129/2001)**. Einerseits wurde die bis dato ehrenamtliche Vorsitzführung durch eine/n Bundesbedienstete/n durch die Möglichkeit der **Dienstfreistellung** bei vollen Bezügen ersetzt. Daneben wurde eine **Stellvertretung** für die vorsitzführende Person geschaffen und eine Regelung zur **Klarstellung** der fristenhemmenden Wirkung von von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eingebrachten „Verlangen“ und amtswegig eingeleiteten Verfahren der GBK eingeführt.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden statt am:

24. Jänner, 5. März, 28. März, 18. April und 30. Mai 2001

Auf Grund der geringen Anzahl der abgeschlossenen Fälle wurde keine durchschnittliche Verfahrensdauer errechnet.

III.

Bericht
des Bundesministeriums für
Wirtschaft und Arbeit
über die Weiterentwicklung
des Gleichbehandlungsgesetzes

2001

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

1. Novellen zum Gleichbehandlungsgesetz

Im Jahr 2001 wurde das Gleichbehandlungsgesetz zweimal novelliert.

Mit dem 1. EURO-Umstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 98/2001, wurden in Art. 138 die im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Schillingbeträge durch EURO-Beträge ersetzt. Bei der Strafbestimmung bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung erfolgte die Umrechnung wie bei den Strafbestimmungen in allen Gesetzen entsprechend der allgemeinen Umrechnungsformel. Beim Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung wurde eine exakte Umrechnung vorgenommen (statt ATS 5.000,--: € 363,40), da es sich um einen Schadenersatzanspruch und keine Verwaltungsstrafe handelt und die allgemeine Umrechnungsformel zu einer Reduzierung des Betrages geführt hätte.

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 129/2001 erfolgte eine Neuregelung der rechtlichen Stellung der/des Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, insbesondere durch zeitliche Freistellung bei vollen Bezügen, zur Ermöglichung der Beschleunigung der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und die Schaffung einer Stellvertretung aus Gründen der Verfahrensökonomie.

2. Nächste Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz

Die im Jahr 1999 geführten Sozialpartnergespräche über eine umfassende Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes wurden im Frühjahr 2001 wieder aufgenommen. Es wurde vereinbart, vor der Fortsetzung der Sozialpartnergespräche die Entwicklung auf EU-Ebene, insbesondere die Änderung der RL 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie), abzuwarten.

Inhalt der Sozialpartnergespräche waren und sind die Anpassung an das EU-Recht (Umsetzung der Richtlinien und EuGH-Judikatur), sonstige Verbesserungen des materiellen Rechts (insbesondere Beweismaßerleichterung auch bei sexueller Belästigung und Maßnahmen zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen) und die Verbesserung der Verfahrensvorschriften (sowohl im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission als auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren).

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES 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 2001 bekannt:

1. Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 5 und 6)

ASG Wien 29 Cga 218/00s vom 6. August 2001:

Das Gericht hat mit diesem Urteil das Vorliegen einer verschlechternden Versetzung nach dem Karenzurlaub einer Arbeitnehmerin gem. § 101 Arbeitsverfassungsgesetz verneint. Wird nach der Karenz die Arbeitszeit einer Arbeitnehmerin auf ihren Wunsch verkürzt und ihr ein Arbeitsplatz im Chefsekretariat zugewiesen, liegt nach Ansicht des Gerichtes keine verschlechternde Versetzung vor, da sie auf Grund ihrer Treuepflicht verhalten ist, Änderungen des Aufgabengebietes in einem zumutbaren Rahmen in Kauf zu nehmen.

Es liegt nach Ansicht des Gerichtes auch keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor, da diese nur dann vorliegt, wenn die benachteiligende Differenzierung ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Davon könne nicht die Rede sein, wenn der Entzug der bisherigen Tätigkeit und Zuweisung einer anderen nicht aus unsachlichen Motiven geschah, sondern notwendig war, um der Arbeitnehmerin die gewünschte verkürzte Arbeitszeit, auf die sie nach Ausschöpfung des Karenzurlaubes keinen gesetzlichen Anspruch hatte, überhaupt zu ermöglichen.

Das Urteil wurde vom OLG Wien bestätigt (8 Ra 5/02 t vom 20. Februar 2002).

Gegen das Urteil wurde Revision an den OGH erhoben; es ist somit noch nicht rechtskräftig.

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

a) OGH 9 ObA 319/00b vom 10. Jänner 2001:

Der OGH hat in Bestätigung des Urteils des OLG Wien vom 20. September 2000, 7Ra 202/00b (siehe Bericht für 2000) festgestellt, dass sexuelle Belästigung ein die Würde einer Person beeinträchtigendes, unerwünschtes und anstößiges Verhalten ist, das eine sofortige Entlassung rechtfertigt und die Weiterbeschäftigung auch dann unzumutbar macht, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden könnte.

b) OGH 9 ObA 15/01y vom 14. März 2001:

Der OGH hat in Bestätigung des Urteils des OLG Innsbruck vom 19. September 2000, 15 Ra 87/00g, festgestellt, dass bei der Beurteilung des Vorliegens eines Entlassungsgrundes ein objektiver Maßstab anzulegen ist und es daher nicht entscheidend ist, ob die vom Kläger sexuell belästigte Arbeitnehmerin die Entlassung des Klägers wollte. Wesentlich ist, dass für den Arbeitgeber die Unzumutbarkeit der Wei-

terbeschäftigung bestand. Es bedurfte, weil dem Entlassungstatbestand des § 82 lit. g Gewerbeordnung das Element der Beharrlichkeit fehlt, auch keiner Ermahnung.

c) OGH 9 ObA 163/01p vom 11. Juli 2001:

Der OGH hat mit diesem Urteil, das auf Grund einer Entlassungsanfechtung ergangen ist, zur Frage der sexuellen Belästigung grundsätzlich ausgeführt, dass der Beklagte dadurch, dass er keineswegs mit Einsicht auf die Zurückweisung seiner Zudringlichkeiten reagierte, sondern damit, dass er der Betroffenen drohte, er werde sie kündigen, wenn sie sich über ihn beschwere, eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen hat.

d) ASG Wien 17 Cga 201/99y vom 31. Jänner 2001:

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch vorliegt, wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird. Schuldhaftes, zumindest fahrlässiges Unterlassen der angemessenen Abhilfe des Arbeitgebers setzt zwingend die Kenntnis des Arbeitgebers von der sexuellen Belästigung voraus. Hatte der Arbeitgeber keine Kenntnis, trifft ihn auch kein Verschulden am Unterlassen der Abhilfe. Die Mitteilung an Kollegen, auch wenn es sich um den Leiter der Abteilung handelt, kann eine entsprechende Information des Arbeitgebers nicht ersetzen.

Der gegen das Urteil erhobenen Berufung wurde nicht statt gegeben.

Es wurde Revision an den OGH erhoben; das Urteil ist somit noch nicht rechtskräftig.

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM EU-RECHT

Vorschlag zur Änderung der RL 76/207/EWG über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Im Jahr 2001 wurde auf europäischer Ebene der Vorschlag der Kommission für eine 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 („Gleichbehandlungsrichtlinie“) verhandelt.

Wesentlicher Zweck dieses Vorschlags der Kommission war, ein bestimmtes Maß an Kohärenz mit den Anti-Diskriminierungsrichtlinien aus dem Jahr 2000 (RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft und 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) herzustellen und die Judikatur des EuGH im Wesentlichen zu übernehmen.

Dabei ging es um folgende Inhalte:

- a) die Definition der direkten und indirekten Diskriminierung;
- b) den Tatbestand der geschlechtsspezifischen Belästigung und sexuellen Belästigung als Spezialtatbestand, die beide als Diskriminierung anzusehen sind;
- c) gerechtfertigte Ungleichbehandlung auf Grund beruflicher Anforderungen, wie es bereits in den Antidiskriminierungs-Richtlinien vorgesehen ist;
- d) Rückkehrrecht an denselben oder vergleichbaren Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub und in jenen Staaten, die eine vergleichbaren Urlaub für Väter bzw. nach der Adoption vorsehen, die Gewährleistung der selben Rechte wie für Mütter;

- e) Einführung positiver Maßnahmen durch die Mitgliedstaaten;
- f) der grundsätzliche Entfall für (unter bestimmten Voraussetzungen zulässige) Schadenersatzobergrenzen;
- g) die Möglichkeit einer echten Verbandsklage;
- h) ein Viktimierungsverbot entsprechend den Antidiskriminierungs-Richtlinien;
- i) Einführung einer oder mehrerer unabhängiger Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung;
- j) Bestimmungen betreffend die Förderungen des sozialen Dialogs sowie des Dialogs mit NRO entsprechend den Antidiskriminierungs-Richtlinien;
- k) Förderung, Überwachung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Sozialpartner auf betrieblicher Ebene.

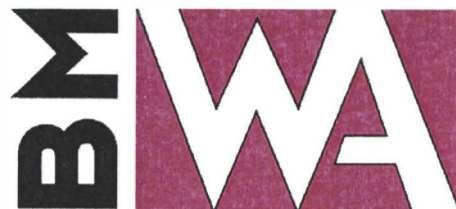
Bericht gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz 2001

**Gemeinsamer Bericht des
Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen
und des
Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit
über die Vollziehung des
Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 10 a GIBG
für das Jahr 2001**

Praxisteil



BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN



BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT