

# Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für  
Gleichbehandlungsfragen

Berichtsteil

2000

## Inhaltsverzeichnis Berichtsteil 2000

<b>1.</b>	<b>Beratung</b>	4
1.1.	Einleitung	4
1.2.	Beratungen 2000	6
1.2.1.	Verteilung der Beratungen nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes	7
1.3.	Neue Beratungsfälle 2000 der Anwaltschaft für Gleichbe- handlungsfragen	8
1.3.1.	Neue Beratungsfälle 2000 nach Bundesländern	9
1.3.2.	Neue Beratungsfälle 2000 von Frauen und Männern	10
1.4.	Beratungsprozess	11
<b>2.</b>	<b>Themenschwerpunkte in der Beratung 2000</b>	12
<b>3.</b>	<b>Die Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbe- handlungsfragen</b>	16
3.1.	Die Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbe- handlungsfragen 1991 - 2000	16
3.2.	Tendenzen im Jahr 2000	18
<b>4.</b>	<b>Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit</b>	19
4.1.	Einkommensentwicklung von weiblichen und männlichen unselbständig Beschäftigten	20
4.2.	Innerbetriebliche Gleichstellungsmassnahmen	22
4.3.	Probleme im Zusammenhang mit Karrierewünschen von Frauen	23
4.4.	Informationsarbeit	25
<b>5.</b>	<b>Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen</b>	30
5.1.	Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	30
5.2.	Bericht des Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen	33

	für Vorarlberg, Tirol und Salzburg	
5.3.	Bericht des Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für die Steiermark vom 01.10.2000 bis zum 31.12.2000	38
<b>6.</b>	<b>Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und Diskriminierungsschutz für benachteiligte Gruppen: Mit welchen rechtlichen Mitteln sind beide Ziele erreichbar?</b>	<b>40</b>
<b>7.</b>	<b>Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes</b>	<b>46</b>
7.1.	Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muss	46
7.2.	Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten	49
7.3.	Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes	56

# 1. Beratung

## 1.1. Einleitung:

Die mit dem Jahresbericht 2000 neu gewählte statistische Darstellung ermöglicht 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 wenigen 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. wurde die Betroffene auch noch gekündigt.

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

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 – allerdings geringere – 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 aufgrund der insgesamt doch viel grösseren Genauigkeit in Kauf genommen.

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

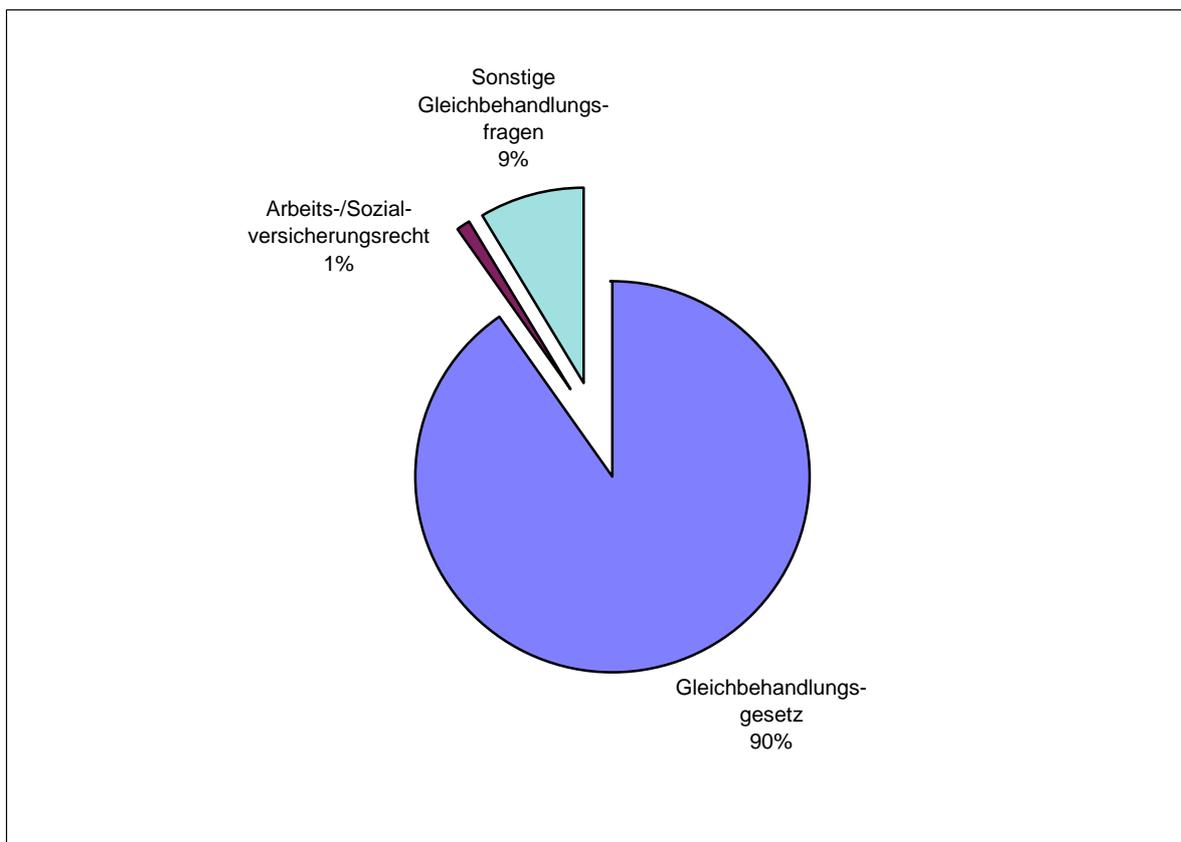
Zusätzlich wird bei der Zählung neuer Beratungsfälle die regionale Verteilung berücksichtigt und statistisch wiedergegeben.

Bei der Darstellung des Anteils der neuen Beratungsfälle 2000, bei denen die Kontaktaufnahme jeweils durch Frauen oder Männer erfolgt ist, wird nun aufgeschlüsselt, inwieweit das Beratungsangebot der Anwaltschaft von Frauen und Männern in eigener Sache oder zugunsten anderer Personen in Anspruch genommen wird.

**1.2. Beratungen 2000:****2968**

o Gleichbehandlungsgesetz	2679
o Arbeitsrecht	13
o Sozialversicherungsrecht	21
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	255

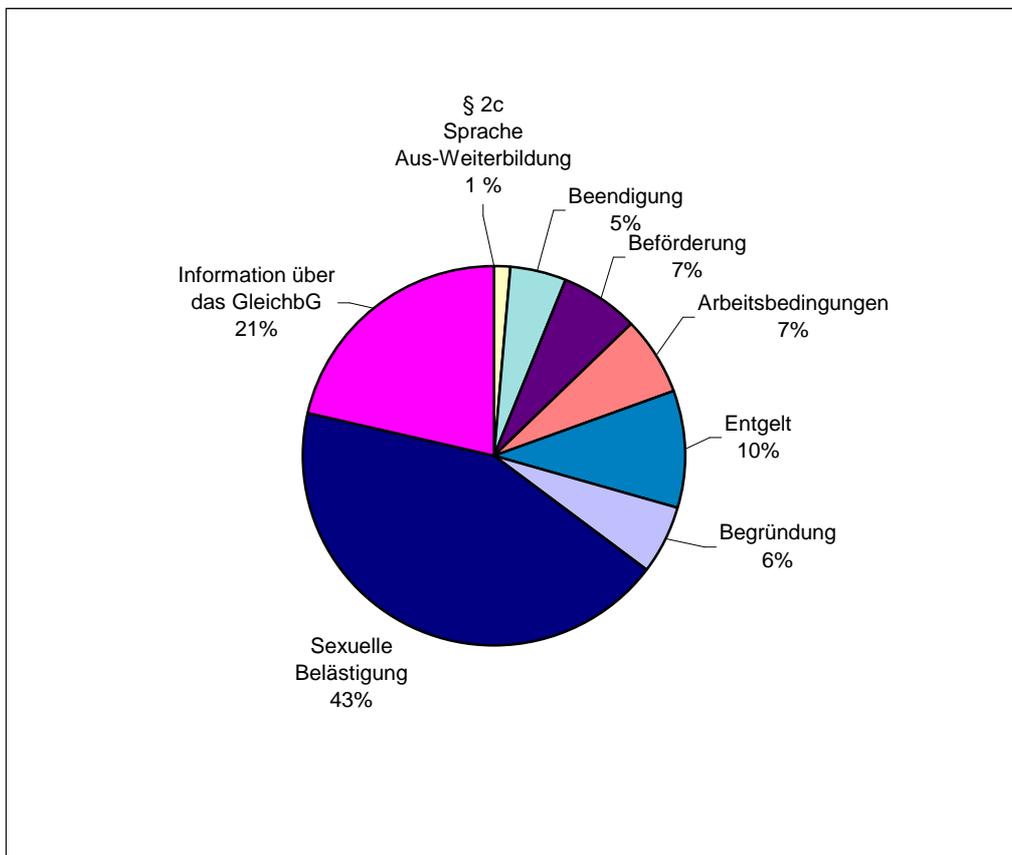
Themen der Beratungen:



### 1.2.1. 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

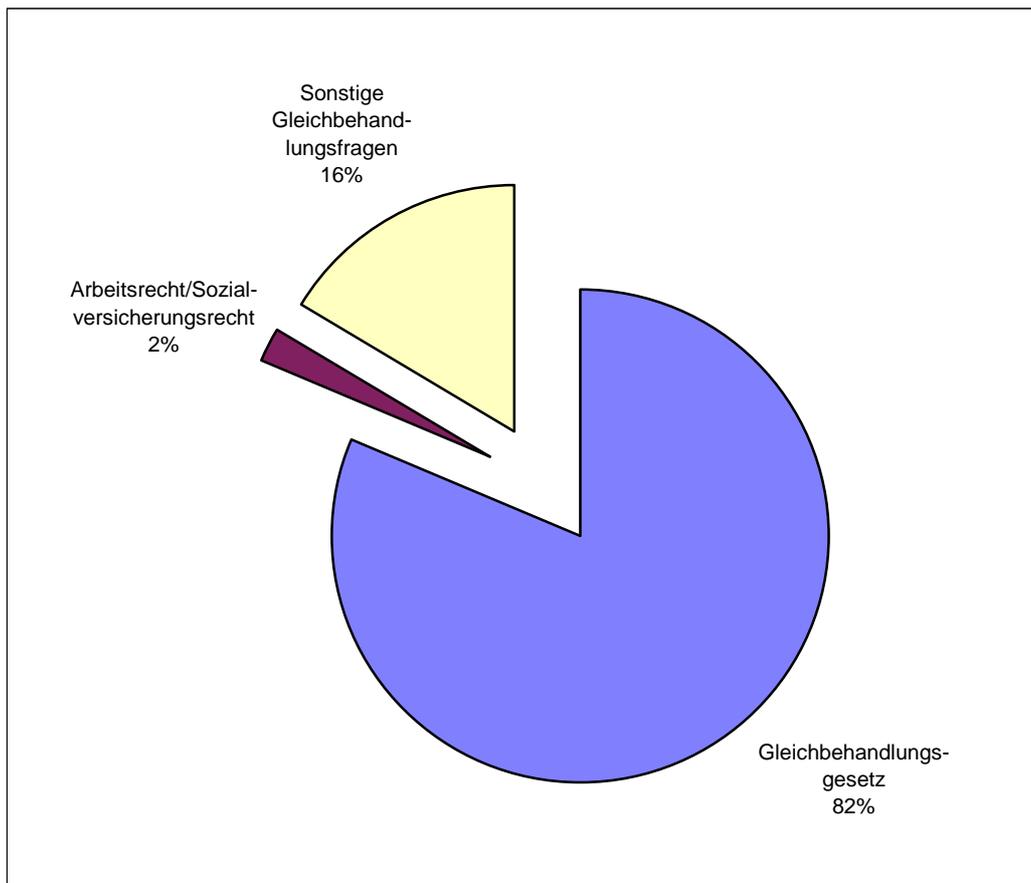
Beratungen nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:



**1.3. Neue Beratungsfälle 2000 der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen: 850**

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

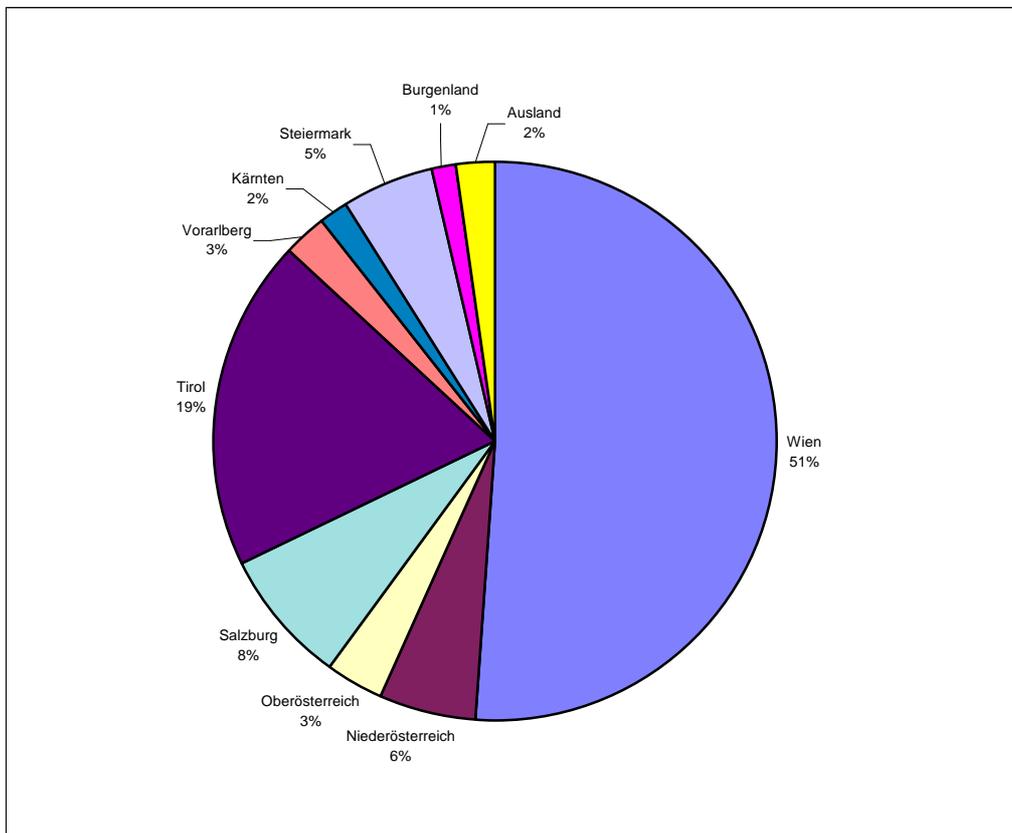
Themen der Beratungsfälle 2000:



### 1.3.1. Neue Beratungsfälle 2000 nach Bundesländern:

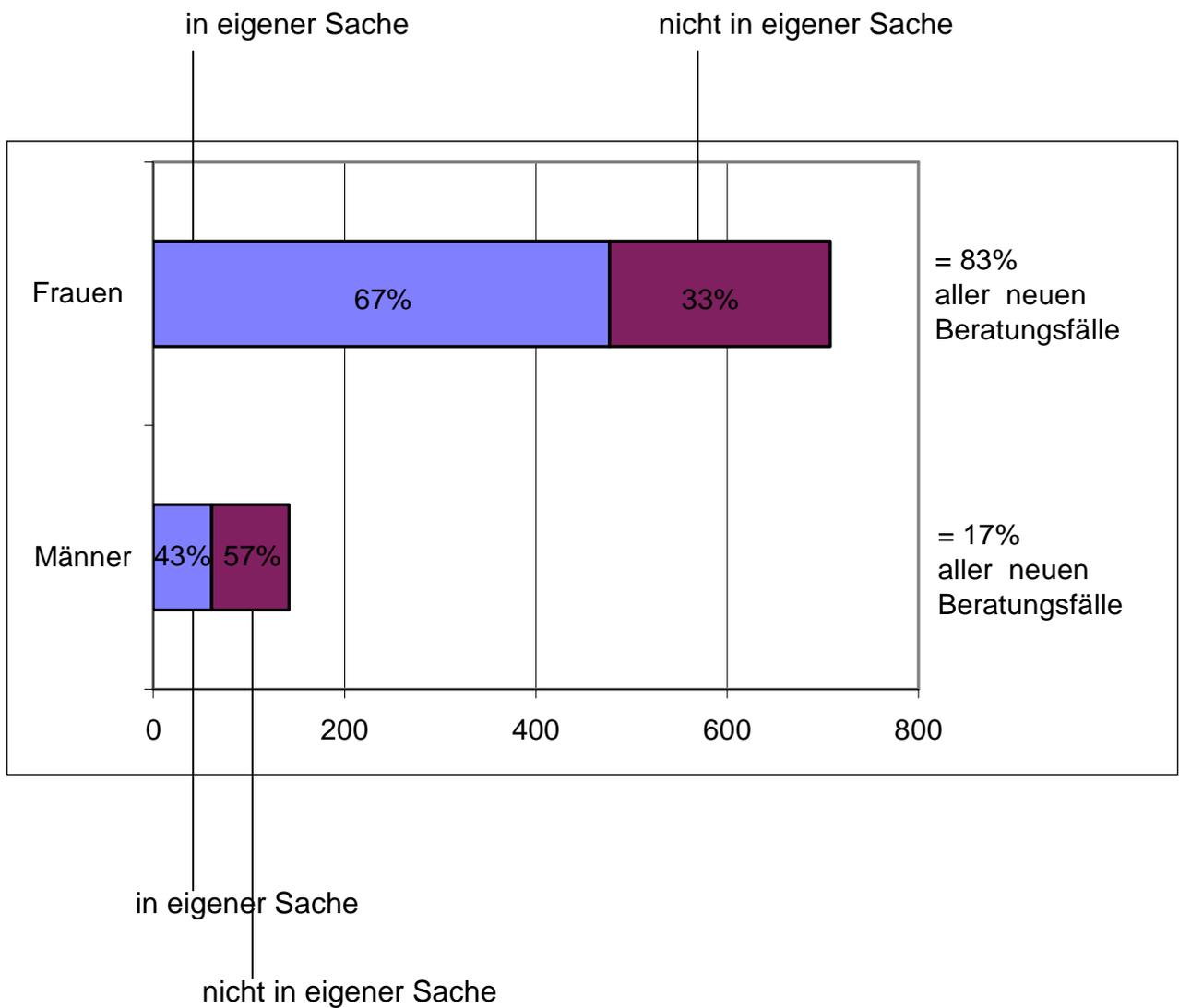
o Wien	434
o Niederösterreich	48
o Oberösterreich	28
o Salzburg	65
o Tirol	163
o Vorarlberg	23
o Kärnten	13
o Steiermark	45
o Burgenland	7
o Bundesland nicht angegeben	4
o Ausland	20

Neue Beratungsfälle 2000 nach Bundesländern:

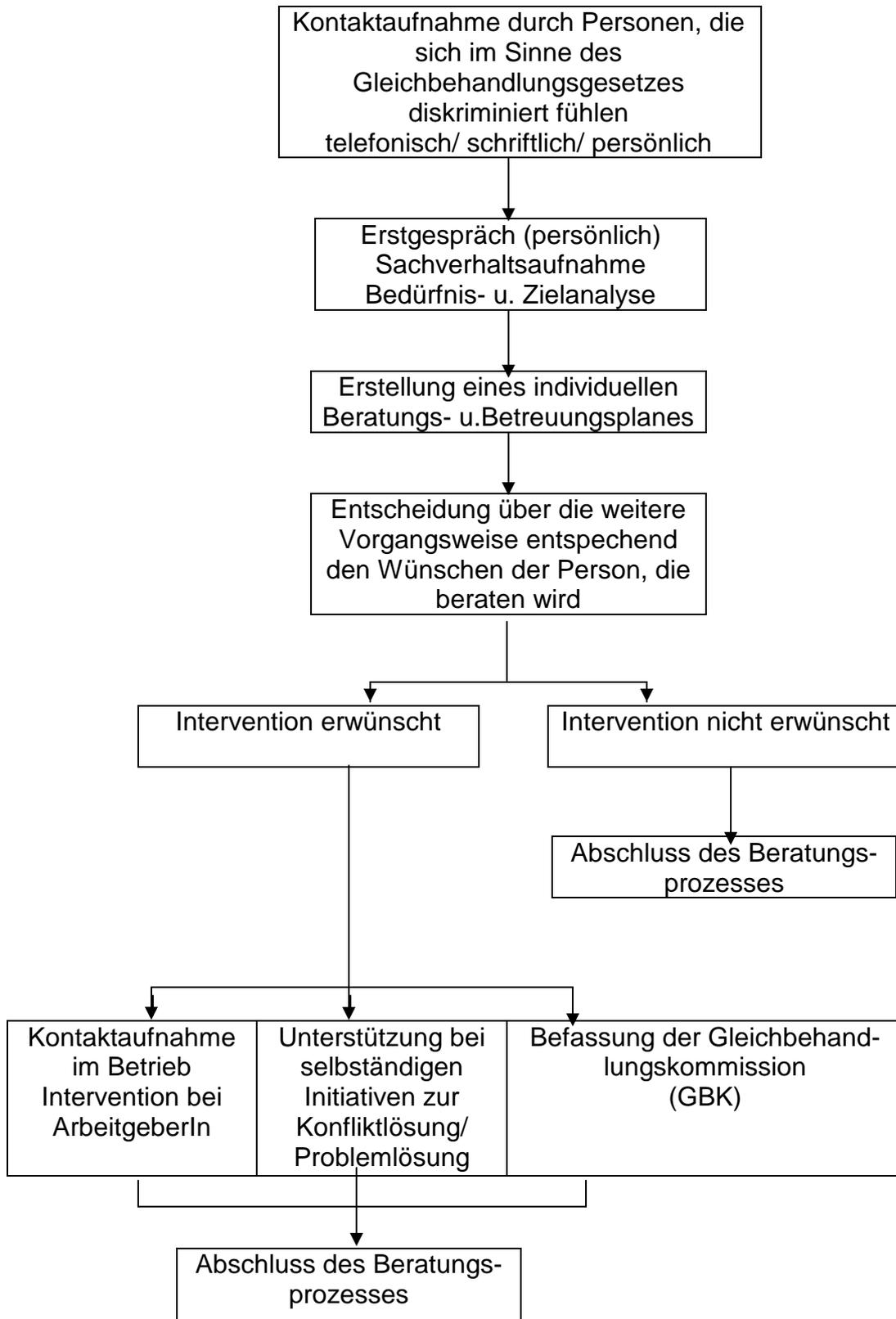


### 1.3.2. Neue Beratungsfälle 2000 von Frauen und Männern:

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



## 1.4. 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 Angeboten 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 dienstzugeteilte 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. Die Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**

#### **3.1. Die Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991-2000:**

Seit der Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991 bis Jahresende 2000 wurden in der Gleichbehandlungskommission insgesamt 153 Überprüfungsverfahren eingeleitet.

89 Verfahren hat die Gleichbehandlungskommission auf Grund des Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt.

	Verfahren auf Grund des Verlangens der Gleichbehandlungsanwaltschaft	Anträge insgesamt
1991:	12	17
1992:	8	9
1993:	10	12
1994:	8	14
1995:	12	19
1996:	6	8
1997:	9	15
1998:	6	23
1999:	9	16
2000:	9	20

Bis Ende 2000 wurden die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Gang gesetzten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission folgendermaßen erledigt:

\* 57 Verfahren:

Diskriminierung festgestellt / zumindest in einem  
Diskriminierungsstatbestand Diskriminierung festgestellt bzw.  
konnte Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden

\* 18 Verfahren:

Erledigung durch Antragsrückziehung nach zumeist  
positivem arbeitsgerichtlichem Vergleich

\* 4 Verfahren:

keine Diskriminierung festgestellt

\* 1 Verfahren:

Gleichbehandlungskommission unzuständig

\* 9 Verfahren: offen

Insgesamt siebenmal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz die Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission beantragt (1991, 1993, 1994 (2x), 1995 und 1997 (2x)).

### **3.2. Tendenzen im Jahr 2000:**

2000 wurden insgesamt 20 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet, neun davon auf Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

2000: Die 9 durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Gang gesetzten Verfahren hatten insgesamt folgende Diskriminierungsvermutungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz zum Gegenstand

Begründung des Arbeitsverhältnisses:	1
Entgeltfestsetzung:	1
Aus- und Weiterbildung:	0
Beförderung:	2
Sonstige Arbeitsbedingungen:	3
Beendigung des Arbeitsverhältnisses:	2
sexuelle Belästigung:	5
geschlechtsneutrale Stellenausschreibung:	0

Zur Übersicht über die im Jahr 2000 mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen vor der Gleichbehandlungskommission in Gang gesetzten Verfahren siehe Praxisteil, Seite 45 ff.

Zur Übersicht über die 2000 abgeschlossenen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission auf Grund eines Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und deren Ergebnisse siehe Praxisteil, Seite 55 ff.

#### **4. 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.

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.

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.

### **4.1. Einkommensentwicklung von weiblichen und männlichen unselbständig Beschäftigten:**

Im Berichtsjahr hat die Anfang 2000 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit herausgegebene Studie „Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung“ des Forschungsinstituts Synthesis Ergebnisse erbracht, die zeigen, welche intensive und konsequente Anstrengungen notwendig sein werden, um die **Einkommensschere** zwischen Frauen und Männern nicht noch größer werden zu lassen, geschweige denn, sie zu schließen.

Die Studie hat aber vor allem klar werden lassen, dass der Einkommensnachteil von 36%, den die Berufseinsteigerinnen von 1977 nach zwanzig Berufsjahren gegenüber ihren männlichen Kollegen aufwiesen, stärker auf Benachteiligungen im Berufsleben selbst als auf Einkommensverluste durch Berufsunterbrechungen zurückzuführen ist. Frauen, die ihre Berufslaufbahn ebenso wenig unterbrachen wie Männer, hatten nach zwanzig Berufsjahren einen Einkommensnachteil von 31%.

Dieses Ergebnis bedeutet, dass es zum einen die schlechteren Aufstiegschancen der Frauen sind, die ihre Einkommensentwicklung negativ beeinflussen.

Es sind aber auch die vielen kleinen Entscheidungen zugunsten der Angehörigen des männlichen Geschlechts – etwa bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, bei Vorrückungen, Zulagen, Prämien und ausserordentlichen Biennalsprüngen –, die sich viel stärker zuungunsten der Einkommen unselbständig erwerbstätiger Frauen auswirken, als dies vielen Personalverantwortlichen, ja auch vielen betroffenen Frauen selbst, bewusst ist.

Viele Frauen scheuen eine Beschwerde wegen einer (vermeintlich geringfügigen) finanziellen Bevorzugung eines Kollegen – und bedenken dabei nicht, welche Auswirkungen dieser kleine Vorteil im Zusammenwirken mit prozentuellen Lohnerhöhungen (und weiteren kleinen Bevorzugungen) im Laufe ihres Berufslebens hat.

Personalverantwortliche und ArbeitgeberInnen erfüllen die Ansprüche der – weniger bescheidenen - männlichen Arbeitnehmer nach finanzieller Anerkennung ihrer Leistung sicher oft, ohne zu bedenken, wie massiv sie die bescheidener auf Anerkennung wartenden Arbeitnehmerinnen damit auf lange Sicht finanziell benachteiligen.

Auch Betriebsräten und Betriebsrätinnen wird oft erst durch die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft bewusst, welche grossen Auswirkungen das Zulassen jeder noch so kleinen finanziellen Zurücksetzung von Frauen im Betrieb langfristig hat.

Gleichzeitig eröffnet gerade die Tatsache, dass die Einkommensnachteile so stark ihre Ursache im Berufsleben selbst haben, Handlungsmöglichkeiten in Richtung Gleichstellung.

Die bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, die die AutorInnen der Studie auch als ein probates Mittel zur Verringerung der durch Berufsunterbrechungen bewirkten Einkommensnachteile bezeichnen, ist schliesslich viel schwerer durch gleichstellungspolitische Massnahmen zu beeinflussen, als Vorgänge in den Betrieben selbst.

#### **4.2. 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.

Das innerbetriebliche Geschehen ist aber auch Ansatzpunkt für betriebliche Gleichstellungsmassnahmen.

Gleichstellungsprogramme als bewusste Entscheidung eines Unternehmens, sich freiwillig mit der Entwicklung der weiblichen Personalressourcen zu befassen und ihre Führungskräfteerkrutierung dieser Absicht anzupassen, hat zu ausgezeichneten (und oft auch mit einer Auszeichnung bedachten) Projekten geführt.

Vor allem bei dem Bemühen, die Selbstverständlichkeit der männlichen Art und Weise, erwerbstätig zu sein, zu relativieren, mit der im übrigen – wie aus Projektberichten hervorgeht – auch (vorwiegend jüngere) Männer nicht mehr durchgehend einverstanden sind, leisten diese Projekte wichtige Beiträge zur Bewusstseinsbildung.

Auch Vereinbarungen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz waren bereits Teil betrieblicher Gleichstellungsprojekte.

Die Freiwilligkeit hat aber bei vielen Projekten ihre Grenze dort, wo es um festgelegte Gleichstellungsziele und deren Kontrolle in Bezug auf Führungspositionen geht.

Und: Die Frage der innerbetrieblichen Einkommensgleichstellung zwischen Frauen und Männern wird durch viele Projekte gar nicht berührt. Der rein formal in innerbetrieblichen Lohnschemata oder Kollektivverträgen festgelegte Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit erscheint vielen Akteuren und Akteurinnen schon als Garantie dafür, dass Frauen beim Entgelt nicht benachteiligt werden.

Einkommensdiskriminierung von Frauen innerbetrieblich abzubauen verlangt zunächst oft vor allem ökonomische Anstrengungen, wenn es etwa darum geht, direkte Sparsamkeit auf Kosten von Frauen auszugleichen.

Und: Immer dann, wenn die Aufmerksamkeit für mögliche Diskriminierungen nachlässt – oder der männliche Teil der Arbeitnehmer finanzielle Anerkennung fordert –, ist die Gefahr gross, die gewohnten Handlungsmuster anzuwenden, die dann ohne persönliche Absicht der Handelnden neue Diskriminierungen bewirken.

Dies immer wieder bewusst zu machen, betrachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft als wichtigen Aufgabenbereich ihrer Informationsarbeit.

Unterstützung dafür werden die Ergebnisse des von der Gleichbehandlungsanwaltschaft initiierten und nunmehr im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durchgeführten Projekts „**Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung**“ (D.A.B.O.) liefern. Die praktische Entwicklung eines Modells für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in zwei konkreten Unternehmen ist im Laufe des Jahres 2000 möglich geworden, seine Erstellung wird durch eine kontinuierliche Arbeitsgruppe begleitet, der die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen angehört. Die Ergebnisse sollen im Herbst 2001 der Öffentlichkeit vorgestellt werden.

### **4.3. 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 Gleichbehandlungs-

kommission 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.

Eine attraktive Möglichkeit, die Unsicherheit von Personalverantwortlichen in Bezug auf mögliche subjektive Faktoren der eigenen Entscheidung – und damit auch nicht beabsichtigte Diskriminierungen - zu verringern, stellt die Einbeziehung externer PersonalberaterInnen in den Entscheidungsprozess dar.

Diese Unterstützung von aussen kann aber aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nur dann sinnvoll sein, wenn diese Personalberatungseinrichtungen selbst möglichen bzw. versteckten Diskriminierungen von Frauen genügend Augenmerk widmen. Das ist nach den Erfahrungen gleichstellungspolitisch tätiger Frauen sehr oft nicht der Fall. Dann entsteht durch die elaborierten Auswahlverfahren und die externe Beratung Scheinobjektivität, die sich aufstiegswilligen Frauen gegenüber wieder diskriminierend auswirken kann, weil z.B. die geschlechtsspezifischen Implikationen von Testverfahren (Stichwort: Führungspersönlichkeit) nicht hinterfragt wurden.

Aber auch personalbeurteilende Personen (Frauen und Männer) lassen sich bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und Funktionen oft in frauenbenachteiligender Weise von Geschlechtsstereotypen leiten, ohne dass ihnen dies selbst bewusst wird.

Auf Grund traditioneller Rollenzuschreibungen kommt es bei der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern zu einer selektiven Wahrnehmung, der nur durch bewusste Reflexion gegengesteuert werden kann. Diskriminierungsfreie Personalauswahl erfordert daher speziell geschulte Expertinnen und Experten (vgl. Hennersdorf, Aufstiegsdiskriminierung von Frauen durch Mitarbeiterbeurteilung, Wiesbaden 1998; Kay, Gewinnung und Auswahl von MitarbeiterInnen sowie Kühne und Oechsler, Diskriminierungsfreie Beurteilung von MitarbeiterInnen, beide in Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden 1998).

#### **4.4. 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 betreffend 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.

Leider war es im Jahr 2000 aufgrund von durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht zu beeinflussenden Umständen nicht mehr möglich, die **Lose-Blatt-Sammlung „Anträge an die Gleichbehandlungskommission – Verfahren, Entscheidungen, Gutachten“** um weitere zwanzig Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission zu ergänzen.

Wichtige Präzedenzentscheidungen aus den Jahren 1998 bis 2000 zu allen Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes liegen vor und werden der interessierten Öffentlichkeit – insbesondere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – 2001 zugänglich gemacht werden.

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.

## **5. Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**

### **5.1. 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.

Insgesamt haben dreizehn Kolleginnen ihr Interesse an einer Tätigkeit als Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen bekannt gegeben, wobei sich allerdings im Zuge der Vorgespräche herausgestellt hat, dass nicht alle tatsächlich in einem Dienstverhältnis zum Bund nach Vertragsbediensteten-Gesetz oder Beamten-Dienstrechtsgesetz standen.

Die zahlreichen vorbereitenden Gespräche in Kärnten und der Steiermark wurden im Mai und Juni 2000 durch die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und ihre für die Koordination der Regionalbüros zuständige Stellvertreterin durchgeführt.

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 Stei-

ermark 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 mit tatkräftiger Unterstützung der Bundesgebäudeverwaltung und der Abteilung Präs B/6 (Beschaffungs- und Wirtschaftsangelegenheiten) im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen 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 Teambuildingprozess 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.

## **5.2. 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 Regionalanwältin 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 Gütesiegl 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.

Oft werden Vorbehalte gegenüber den Auswirkungen beruflicher Gleichbehandlung geäußert. Dabei mag die Angst vor dem Verlust der alten Bilder und Rollen einen starken Anteil haben.

Ein Mann, der sich karencieren ließ, um bei seinen beiden Kindern zu bleiben, hat diesbezüglich eine bezeichnende Aussage zum Thema Angst getroffen. Er meinte, für ihn stelle sich die Sache so dar: Frauen wären in vielen Bereichen besser qualifiziert, wie z. B. zwischenmenschliche Beziehungen, Kinder, Küche und Pflegearbeit. Wenn Frauen jetzt auch beruflich gleichziehen dürften, dann ginge es den Männern womöglich wie dem Vieh: es gäbe einen Zuchtstier in Kanada und der Rest würde nicht mehr gebraucht.

Die Beziehung zur Natur und dem, was Frauen zu leisten vermögen, zeigt sich auch an folgendem Beispiel:

Eine Diplomingenieurin hat sich zur Beratung an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewendet. Zuerst ging es um berufliche Diskriminierung. Sie bat dann noch um Coaching und Tipps bezüglich der Verhandlungsstrategien mit den Kollegen eines Vereins, dem sie zwecks Freizeitgestaltung angehört. Die Frau ist Extrembergsteigerin und ist nach Tirol gezogen, um hier diesem Hobby nachgehen zu können. In diesem Verein dürfen aber jenen Gruppen, die die wirklich interessanten Touren machen, keine Frauen angehören. Als Beispiel erzählte sie folgende Geschichte:

Ein Bergkamerad berichtete ihr, dass zwei Kollegen einen Gipfel in Südamerika bezwungen hätten, der sich durch besondere Schwierigkeit auszeichnet, und meinte, wie gute Bergsteiger diese Kollegen doch wären. Sie erwiderte, dass sie diesen Berg auch schon bestiegen habe. Die verwunderte Antwort: Ach, ist der gar nicht so

schwer? Diese Frau prägte den Satz: Selbst die ewigen Berge verändern ihre Schwierigkeitsgrade, wenn eine Frau es bis auf den Gipfel geschafft hat.

Tirol war auch das letzte Bundesland, in dem bei der Bergrettung Frauen aufgenommen wurden.

Praktisch „illegal“ arbeiteten zwei Frauen bei der Bergrettung mit, weil dies von den jeweiligen Ortsgruppen unterstützt wurde. Zahlreiche Berichte in den Medien und viele Gespräche führten dann dazu, dass auch in Tirol ab dem Jahre 2001 Frauen offiziell ihren Dienst bei der Bergrettung versehen dürfen.

Eine Wochenzeitung, die in Tirol (beinahe) jedem Haushalt als Postwurfsendung zugeht, kommentierte dieses Ereignis mit einer eindeutig pornografischen Karikatur. Zwei leichtbekleidete, vollbusige Frauen sitzen in eindeutiger Stellung auf einem „Verletzten“ und massieren diesen strahlend zwischen den Beinen. Der Mann stammelt in sein Handy: „ich komme....heute später nach Hause, Schatz“, während sich im Hintergrund mehrere Männer von den Gipfeln stürzen, um auch auf diese Art gerettet zu werden.

Gegen diese Darstellung hagelte es eine Flut von Protesten und verurteilenden LeserInnenbriefen.

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 Pressesaussendung 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.

### **5.3. 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.

Aufgrund der unklaren Personalsituation war eine offensive Öffentlichkeitsarbeit erschwert, konkrete Informations- und Beratungstätigkeiten konnten nur bis Ende Februar 2001 geplant und vereinbart werden.

Dennoch 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 Verdienstgang 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.

**6. 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-Migrantforums** 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.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat sich gerne und intensiv an den Diskussionen rund um den Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz beteiligt, weil ihr die klare Ablehnung jeder Form von Diskriminierung selbstverständlich ist und eine entsprechende gesetzliche Handhabe wünschenswert erscheint.

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.

Es ist also notwendig, rechtliche Abhilfe sicherzustellen.

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:**

Gleichstellung der Geschlechter erfordert Gleichheit im Ergebnis.

Dies aufgrund der Einsicht, dass in einer aus zwei Geschlechtern bestehenden Gesellschaft nicht eines von beiden aufgrund seines Geschlechts mehr Einfluss, Macht, Geld und Gestaltungsfreiheit haben sollte.

Ganz praktisch setzt das – um nur die wichtigsten Bereiche zu nennen - faktisch gleiche Erwerbsmöglichkeiten, gleiche Einkommen, gleiche Karrierechancen, die gleiche Freiheit, sich angstfrei überall und zu jeder Zeit aufhalten zu können, den gleichen Anteil an unbezahlter Arbeit sowie die gleiche Freiheit von Einschränkungen durch Rollenstereotype voraus.

Gleichstellung als Ergebnis ist erreichbar durch **Gleichstellungsmassnahmen** in allen Bereichen.

Gleichstellungsmassnahmen bedeuten nicht Gleichbehandlung, sondern den Ausgleich von jeweils in einem bestimmten Bereich statistisch festgestellten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.

Gleichstellung setzt aber – um als Ziel überhaupt sinnvoll zu sein - darüber hinaus gleiche Macht und gleichen Einfluss auf alle gesellschaftlichen Entscheidungen für die männliche und weibliche Hälfte der Bevölkerung voraus.

Diese Überzeugung hat im **Grundsatz** und in der **europarechtlichen Verankerung des Gender Mainstreaming** ihren Niederschlag gefunden.

Im Bewusstsein der meisten Menschen ist die Idee, dass sich die Gesellschaft aus Frauen und Männern und nicht aus „Menschen und ihrer weiblichen Abweichung“ zusammensetzt und dass diese Tatsache im Grunde bei allen politischen, administrativen und betrieblichen Entscheidungen zu berücksichtigen wäre, dass es also die

sogenannten „geschlechtsneutralen“ Entscheidungen gar nicht gibt, allerdings noch nicht verankert.

Dementsprechend hat die praktische Umsetzung der Idee des Gender Mainstreaming, nicht nur im Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes, noch nicht stattgefunden.

Im betrieblichen Geschehen werden die Interessen der weiblichen Beschäftigten (z.B. nach einer Verringerung der Unterschiede in der Entlohnung zwischen ihnen und ihren Kollegen oder nach mehr als nur ausnahmsweisen Aufstiegsmöglichkeiten auch für weibliche Beschäftigte) nach wie vor gerne als „Sonderinteressen“ bezeichnet, die daher gegenüber den „allgemeinen“ Interessen der Belegschaft zurückstehen müssen.

Werden dennoch in einzelnen Betrieben Massnahmen gesetzt, um dem Ziel der faktischen Gleichstellung der Geschlechter näher zu kommen, so wird dies als besondere, ausserordentliche Unterstützung für Frauen betrachtet.

Demgegenüber betrachten die meisten Menschen **rechtliche Gleichbehandlung** als Selbstverständlichkeit.

Niemand sollte durch Gesetze, Verträge, Entscheidungen und Massnahmen schlechter behandelt werden als andere – aus welchen Gründen auch immer.

Das ist der Grundgedanke des Entwurfs für ein Antidiskriminierungsgesetz.

Angehörige aller Gruppen, die wegen ihrer Behinderung, aus Gründen der Hautfarbe, wegen ihrer sexuellen Orientierung oder aus Gründen des Alters oder ihrer Religion durch ArbeitgeberInnen, bei privaten Vertragsabschlüssen und durch Bedienstete des Staates schlechter behandelt werden als andere Menschen, auf die das jeweilige Unterscheidungsmerkmal nicht zutrifft, sollen vor dieser Schlechterbehandlung geschützt werden.

Der Versuch, den aufgrund ihrer bisherigen Benachteiligung bestehenden Gleichstellungsanspruch von Frauen gesetzlich gemeinsam mit dem Schutz vor Diskriminierung für benachteiligte Gruppen zu fassen, führt schon auf der rein gedanklichen Ebene zu Problemen:

Frauen sind eben gerade keine benachteiligte Gruppe, sondern stellen zahlenmässig etwa die Hälfte aller benachteiligten Gruppen.

Frauen sind aber auch dann von Diskriminierung betroffen, wenn sie gar keiner benachteiligten Gruppe angehören.

Der Gleichstellungsanspruch zwischen den Geschlechtern besteht daher in allen Gruppen, in den benachteiligten ebenso wie in dem Bevölkerungsteil, der von Diskriminierung nicht generell betroffen ist.

Rein praktisch könnte die Frage einer doppelten Diskriminierung von Frauen als Angehörige benachteiligter Gruppen bei Verwirklichung eines Antidiskriminierungsgesetzes so gelöst werden, dass Frauen entweder Diskriminierung aus zwei Gründen geltend machen, oder das Antidiskriminierungsgesetz und das Gleichbehandlungsgesetz parallel zum Einsatz kommen.

Aber:

Weder die im Grundsatz des Gender Mainstreaming festgelegte Verpflichtung, für beide Geschlechter die gleichberechtigte Partizipation an allen Entscheidungs- und Machtstrukturen sicherzustellen, noch das Ziel der beruflichen Gleichstellung sind auf diesem Wege erreichbar.

Diese klare Unterscheidung geht verloren, wenn in einem Antidiskriminierungsgesetz auch die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts – als eine unter mehreren – gesetzlich gefasst wird.

Die Unterscheidung wird aber auch dann schwierig, wenn im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben – auch wenn dieses nur Ansätze von Gleichstellungsmassnahmen enthält – die Gleichbehandlung aller benachteiligten Gruppen integriert wird.

Dazu kommt:

Werden die Ziele Gleichbehandlung und Gleichstellung vermischt, so tritt unweigerlich das Ziel in den Vordergrund, das im Bewusstsein der Menschen besser verankert ist und daher ihrem Gerechtigkeitsgefühl mehr entspricht.

Dementsprechend fühlen sich bei betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen männliche Belegschaftsmitglieder nicht selten schon „diskriminiert“, lange bevor von Gleichstellung überhaupt die Rede sein kann.

Dieses subjektiv berechnigte Gefühl beruht aus Sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf einer inhaltlich nicht haltbaren Vermischung der beiden Ziele: Männer, die sich ungeachtet der generellen gesellschaftlichen Situation persönlich durch eine Einzelentscheidung zugunsten einer Frau diskriminiert fühlen, betrachten sich in dieser Situation gedanklich als Mitglieder einer diskriminierten Gruppe – pointiert ausgedrückt, der Gruppe der Männer, die für die bisherigen Privilegien der Männer „büssen“ müssen.

Anlässlich der Vorstellung des österreichischen Entwurfs für ein Antidiskriminierungsgesetz berichtete beispielsweise Peter Rodrigues, der Leiter der Beratungseinrichtung, die aufgrund eines vergleichbaren Antidiskriminierungsgesetzes in den Niederlanden installiert wurde, dass diese Ombudsstelle am häufigsten von über 40jährigen, hochqualifizierten weissen Männern in Anspruch genommen werde.

Männer fühlen sich, dies bestätigen auch die Erfahrungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, gerade aufgrund ihrer traditionell bevorzugten Situation sehr leicht zurückgesetzt und sind überdies weit schneller als Frauen bereit, rechtliche Mittel einzusetzen.

Auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen würde als Beratungseinrichtung wohl kaum zu 83 % von Frauen und von Männern nur zu weniger als der Hälfte in eigener Sache in Anspruch genommen, wäre sie nicht speziell als Ombudsstelle zur Durchsetzung des Gleichstellungsanspruchs zwischen den Geschlechtern eingerichtet.

Beide Ziele, Diskriminierungsschutz für benachteiligte Gruppen und grundrechtlicher Gleichstellungsanspruch zwischen den Geschlechtern, sind nebeneinander wichtig. Zu verwirklichen sind aus Sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beide nur, wenn die rechtlichen und institutionellen Mittel ihrer Durchsetzung entsprechend der Verschiedenheit der Ziele trennscharf gewählt werden.

## **7. 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.

### **7.1. 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.

## **7.2. 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 auszuschriften (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 unerkantet 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 wegen .....der 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.

### **7.3. 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 Verwaltungssenate in den Ländern divergierende Entscheidungen treffen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Klärung beim Verwaltungsgerichtshof herbeiführen.



