

B E R I C H T

der gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation für den Zeitraum vom 1. Juni 2005 bis 31. Mai 2007 von der österreichischen Bundesregierung über die Maßnahmen unterbreitet wird, die ergriffen wurden um die Bestimmungen des

Übereinkommens (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951,

durchzuführen, dessen formelle Ratifikation am 29. Oktober 1953 registriert worden ist.

Die gesetzlichen Bestimmungen sind wie folgt zu zitieren:

- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 82/2005;
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 in der Fassung BGBl. I Nr. 82/2005.

Die Darstellung der Rechtslage im letzten Bericht aus 2005 wäre wie folgt zu ergänzen:

Im Jahr 2005 wurden mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005, mit dem das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz erlassen wurde, in Anpassung an das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz auch das Gleichbehandlungsgesetz und das GBK/GAW-Gesetz novelliert.

Bei Geltendmachung von Diskriminierungen, die auf mehrere Gründe, darunter auch auf die Behinderung, gestützt werden, ist die Gleichbehandlungskommission nicht zuständig, sondern sind die Verfahrensregelungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes auf den die Diskriminierung verwirklichenden Sachverhalt anzuwenden, wobei dabei alle geltend gemachten Diskriminierungsgründe zu behandeln sind.

Diese Regelung ist mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten.

Beantwortung der Direkten Anfrage des Sachverständigenausschusses:

zu Frage 1:

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen gerichtlichen Entscheidungen liegt nicht vor, vor allem hinsichtlich der erstinstanzlichen Urteile. Das Fehlen von gerichtlichen Entscheidungen ist darauf zurückzuführen, dass auf Initiative der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. Gleichbehandlungskommission oft schon vor einem Gerichtsverfahren ein Vergleich abgeschlossen wird.

Folgende gerichtliche Entscheidungen zur Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung sind bekannt:

- OGH 9 ObA 90/04g vom 1. Dezember 2004 (im letzten Bericht noch nicht enthalten):

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine unzulässige mittelbare Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung vorliegt, wenn ein Arbeitgeber nur Vollzeitmitarbeitern eine Erschwerniszulage für die durch überwiegende Bildschirmarbeit aufgetretenen Belastungen gewährt und im Unternehmen vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Somit wäre es Sache des Arbeitgebers aufzuzeigen, dass eine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung gleichwertiger Arbeit gegeben ist. Nach dem Kollektivvertrag gebührt die Zulage nur, wenn die Bildschirmarbeit in mehr als der Hälfte der Normalarbeitszeit ausgeübt wird. Hat der Arbeitgeber nicht konkret dargetan, dass erst bestimmte Wochenbelastungen, nicht jedoch auch schon Tagesbelastungen abgeltenswert sind, ist er seiner Beweislast hinsichtlich einer sachlichen Rechtfertigung der vorliegenden Differenzierung nicht nachgekommen.

- OGH 8 ObA 139/04f vom 13. März 2005:

Der OGH hat mit diesem Urteil nach Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) festgestellt, dass ein Überbrückungsgeld unter den Begriff „Entgelt“ im Sinne des Art. 141 EGV und Art. 1 RL 75/117/EWG fällt. Diese Vorschriften stehen der Anwendung eines So-

zialplanes nicht entgegen, der eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Anspruch auf Überbrückungsgeld vorsieht, weil sich Männer und Frauen nach dem gesetzlichen System der vorzeitigen Alterspension hinsichtlich der für die Gewährung dieser Pension maßgeblichen Elemente in unterschiedlichen Situationen befinden. Die altersmäßige Ungleichbehandlung ist daher nicht diskriminierend.

Über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Bundes-Gleichbehandlungskommission geben die umfangreichen Gleichbehandlungsberichte Auskunft, die derzeit dem Nationalrat zur Behandlung zugewiesen sind.

Ausführliche Informationen finden sich auch im Internet unter www.frauen.bka.gv.at (Rubrik: Gleichbehandlungskommissionen bzw. Gleichbehandlung/Bericht).

Seit 1. Juli 2004 werden auch die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommissionen auf der auf der oben genannten Homepage anonymisiert veröffentlicht.

zu Frage 2:

Equal-Initiative KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt (Projektlaufzeit: 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2007):

Elf öffentliche und private Einrichtungen mit langjähriger Erfahrung in der Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik bildeten die Entwicklungspartnerschaft. Dadurch konnte die zentrale Thematik der Einkommensunterschiede von vielen Seiten beleuchtet werden, mit dem Ergebnis, dass es für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern viele Ursachen gibt und daher verschiedenste Maßnahmen zu setzen sind.

Kurzdarstellung der Produkte und Maßnahmen von KLARA!:

- Sensibilisierungskampagne „Frauen verdienen mehr“ zu den Themen Equal Pay und bezahlte/unbezahlte Arbeit:
 - 4 Freecards mit den Aussagen:
 - Arbeitnehmerinnen werden um ein Drittel schlechter bezahlt als Arbeitnehmer.

- Auch Männer haben Kinder. Wer versorgt sie? Familienarbeit ist nicht weiblich, Karriere ist nicht männlich.
- Die Berufswahl entscheidet über das Einkommen.
- Ist die Betreuung von Menschen weniger wert als die Betreuung von Maschinen?

Wanderausstellung

Kinospot „Frauen verdienen mehr! Reden wir darüber.“

- Film „Frauen verdienen mehr!“:
Darin nehmen Expertinnen Stellung zu den Ursachen von Einkommensunterschieden und schlagen Strategien zu ihrer Verringerung vor.
- Transnationaler Film „WEGA – Ways for Equality“:
Der Film zeigt Benachteiligungsfelder von Frauen am Arbeitsmarkt und Lösungsversuche aus den fünf WEGA Partnerstaaten Italien, Österreich, Slowenien, Spanien und der Slowakei.
- Grundkurs GENDER – Materialien und Methoden zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen:
Erstellung einer Arbeitsmappe für Workshops, Seminare und Informationsveranstaltungen zum Thema Gender; Zielgruppe sind Frauen- und Mädchenberatungsstellen sowie andere interessierte Einrichtungen.
- Artikel, Folder und Fragebogen zu: Hindernisse und Strategien für Equal Pay: Sensibilisierungsinstrumente zum Thema Equal Pay für Betriebsräte, Personalisten,...
- Curriculum und Lehrgang „Grundlagen und Strategien für Equal Pay – Weiterbildung zur Equal Pay-Agentin“
Equal Pay-Agentin ist eine Zusatzqualifikation, die Multiplikatorinnen dazu befähigt, in und mit ihren Arbeits- und Tätigkeitsfeldern zu einer Verringerung der Einkommensschere beizutragen.
Der Lehrgang wird ab Februar 2008 ein weiteres Mal durch das Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl durchgeführt.
- Tagungsdoku „XChange – The long way to equal pay“:
Bericht einer transnationalen Tagung mit dem inhaltlichen Schwerpunkt: förderliche und hinderliche Faktoren für eine transnationale Zusammenarbeit.
- Online-Ressourcenguide:

Ein umfangreiches Werk mit Informationen über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für Frauen, Frauenorganisationen, Frauen- und Gleichstellungsprojekte sowie über Frauennetzwerke.

Alle Ergebnisse und Produkte sind auch nach Projektende von KLARA! über die Homepage www.netzwerk-frauenberatung.at/klara abrufbar.

Die EQUAL Projekte sind derzeit gerade mit den Abschlussarbeiten befasst. Endberichte über die Entwicklungspartnerschaften liegen voraussichtlich Ende 2007/Anfang 2008 vor.

zu Fragen 3 und 4:

Am 22. Mai 2006 fand im Rahmen der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft eine internationale Expertenkonferenz zum Thema der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede statt. Die Konferenz diente der Analyse des Ist-Standes, der Präsentation von Maßnahmen und dem Austausch der beteiligten Akteure: Vertreter aller Europäischen Sozialpartnerverbände, der Sozialpartner auf nationaler Ebene, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Europäischen Kommission, der nationalen Gleichstellungsinstitutionen und anderer interessierter Organisationen:

Zentrale Ergebnisse waren:

- Die Problematik der Schließung der Einkommensschere ist vielfältig und komplex und kann nur in Kooperation aller beteiligten Personen und Institutionen gelöst werden.
- Ursachen für die Diskrepanz der Einkommen von Frauen und Männern sind unter anderem: direkte Diskriminierung, stereotype, sektor- und berufsbezogene Segregation, unterbrochene Berufslaufbahnen aufgrund der Betreuungsrolle, die Frauen übernehmen, tradiertes Berufswahlverhalten, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, (indirekt) diskriminierende Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme.
- Die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden ist ein Bestandteil der Lissabon-Strategie und sollte im Rahmen der Nationalen Reformprogramme vorangetrieben und überwacht werden. Von besonderer Wichtigkeit sind Maßnahmen, die sowohl Frauen als auch Männer eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben.

- Gezielte Informationen und Bewusstseinsbildung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sind entscheidend, z.B. über diskriminierende Effekte von Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssystemen. Maßnahmen zur Schließung der „Einkommensschere“ zwischen Männern und Frauen bilden einen der Schwerpunkte des Aktionsrahmens der Europäischen Sozialpartner für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2005).
- Eine Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Leitungsfunktionen, auch bei den Sozialpartnern, ist erforderlich; ebenso ist die Einbindung von Frauen in Gehaltsverhandlungen von großer Wichtigkeit.
- Der Aus- und Weiterbildung von Frauen kommt eine tragende Rolle bei der Beseitigung der Einkommensunterschiede zu. Wichtig ist das Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Stereotypen.
- Qualifizierungsoffensiven und Mentoringprogramme für Frauen im Berufsleben dienen der Stärkung der individuellen Verhandlungsmacht von Frauen.
- Erfahrungs- und Informationsaustausch auf EU-Ebene (etwa über „best practices“) beschleunigen den Prozess der Beseitigung der Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen. Der „Fahrplan“ der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010) und die für 2007 von der Europäischen Kommission angekündigten Empfehlungen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede bilden wichtige Grundlagen in diesem Prozess.
- Das Wissen über die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede muss verbessert werden, insbesondere mit Hilfe von qualitätsvollen und aktuellen Statistiken.
- Die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer ist ein wichtiges Ziel innerhalb der EU.

Zu der Konferenz hatte die österreichische Frauenministerin gemeinsam mit dem zuständigen Mitglied der Europäischen Kommission für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit eingeladen. Fast 150 Delegierte aus allen EU-Mitgliedstaaten, den Beitrittskandidatenländern und von Europäischen Organisationen nahmen teil. Zur ausführlichen Dokumentation wurde ein Tagungsband in deutscher und englischer Sprache erarbeitet: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20569> bzw. <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20568>.

Der Leitfaden „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ wurde für diese Konferenz aktualisiert, ins Englische übersetzt und im Rahmen dieser Konferenz präsentiert: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20830>.

Im österreichischen Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode (2007-2010) werden weiterhin als zentrale Anliegen die Chancen- und Einkommensgerechtigkeit, die Gleichstellung in der Arbeitswelt sowie in Wissenschaft und Forschung angeführt. Als wichtige Maßnahmen zur weiteren Schließung der Einkommensschere werden genannt:

- Unterstützung von Mädchen bei der atypischen Berufswahl und Schwerpunkt auf Mädchen und atypische Berufe bei der betrieblichen Lehrstellenförderung
- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen durch Qualifizierungen
- Eliminierung von Stereotypen in der Arbeitsbewertung (diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung)
- Ein Mindestlohn von € 1.000 pro Monat auf Vollzeitbasis soll durch die Sozialpartner im Rahmen eines Generalkollektivvertrages umgesetzt werden.
- Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeit, vor allem in Führungspositionen
- Maßnahmen zur besseren Bewertung sogenannter frauenspezifischer Jobs
- Frauenspezifische Karriereförderung
- Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen und Qualifizierungsmaßnahmen während der Karenz
- Weiterführung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen
- Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen in Wissenschaft und Forschung
- Für Teilzeitkräfte soll ein Zuschlag bei Mehrarbeit eingeführt werden, um die hohe Flexibilität der Teilzeitbeschäftigten entsprechend zu entgelten und die Zerstückelung von Arbeitsplätzen einzudämmen.
- Verbesserung der personellen und finanziellen Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und Sicherung ihrer Unabhängigkeit.

In Österreich ist die Zusammenarbeit von und mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen durch die seit langem bestehende Sozialpartnerschaft verwirklicht. Die Kollektivvertragspolitik liegt im autonomen Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Dadurch sollen Mindestlöh-

ne und Mindeststandards bei anderen Arbeitsbedingungen unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wozu natürlich auch das Gleichbehandlungsgesetz gehört, geschaffen werden. Es liegt an den Kollektivvertragsparteien, im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen bei der Lohnfestsetzung eine dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechende Arbeitsbewertung vorzunehmen, die dann in den Lohnsätzen des Kollektivvertrages ihren Niederschlag findet. Dasselbe gilt für Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der ihnen zustehenden Gestaltungsmöglichkeiten.

Neben der Kollektivvertragspolitik kommen den Sozialpartnern auch eine wichtige Funktion beim politischen Meinungsbildungsprozess und ein entscheidendes Mitspracherecht bei politischen Entscheidungen zu. Zur gelebten Praxis des sozialen Dialogs ist anzuführen, dass Gesetzesvorhaben im arbeits- und sozialpolitischen Bereich regelmäßig mit den Sozialpartnern beraten werden.

zu Frage 5:

In der Anlage finden Sie folgende Tabellen:

- Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen („AUT_100_TAB_1“)
- Unselbständig Erwerbstätige, Brutto-Jahreseinkommen („AUT_100_TAB_2“)
- Brutto-Jahreseinkommen der ganzjährig Beschäftigten, Vollzeit („AUT_100_TAB_3“)

Der gegenständliche Bericht wurde

1. dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
2. der Bundesarbeitskammer,
3. der Vereinigung der Österreichischen Industrie und
4. der Wirtschaftskammer Österreich

zur Kenntnis gebracht.

Die Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zur Direkten Anfrage des Sachverständigenausschusses, 2005, liegt bei („BAK_2007“).