Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 71 (1979)

Heft: 10

Artikel: Österreich : Gleichbehandlung für Frauen, Frühwarnsystem bei Kündigungen

Autor: Schwarz, Erwin

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354961

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Österreich: Gleichbehandlung für Frauen, Frühwarnsystem bei Kündigungen

Erwin Schwarz

Trotz intensiver Bemühungen der in Österreich besonders starken Gewerkschaftsbewegung (bei 2,7 Millionen Arbeitnehmern zählt der ÖGB immerhin 1,6 Millionen Mitglieder) ist es noch nicht voll gelungen, die unterschiedliche Entlöhnung von Mann und Frau bei gleicher Arbeit in allen Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen zu beseitigen.
Deshalb wurde das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene *Gleichbehandlungsgesetz* geschaffen, das hier bessere Regelungen ermöglichen soll. Im Gesetz wird prinzipiell festgelegt, dass niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden darf. Dabei wird Diskriminierung als «jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird» definiert. Demnach sind Unterschiede in der Höhe des Lohnes oder Gehaltes nur dann berechtigt, wenn dafür sachliche Motive vorliegen, wie etwa längere Tätigkeit im Betrieb, höher qualifizierte Tätigkeit und anderes mehr. Differenzierungen ausschliesslich auf Grund des Geschlechtes stehen jedenfalls im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot.
Für alle Fragen, welche die Benachteiligung beim Entgeltausmass betreffen, wurde beim Bundesministerium für soziale Verwaltung eine Gleichbehandlungskommission installiert. Vorsitzender dieser elfköpfigen Kommission ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, weiter sind paritätisch die Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten, ferner besteht sie aus einem Vertreter des Bundeskanzleramtes und des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. Die Kommission prüft, ob im Einzelfall das Gleichbehandlungsgebot verletzt ist. Anträge auf derartige Prüfungen kann ein Arbeitnehmer, ein Arbeitgeber, ein Betriebsrat oder eine Interessenvertretung stellen; die Kommission kann aber auch von Amtes wegen tätig werden. Kommt die Kommission zur Ansicht, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gegeben ist, dann hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in der Kommission vertretenen Interessenorganisationen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Klage einbringen.
Freilich werden durch diese Neuregelung nicht alle Benachteiligungen der Frauen im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben beseitigt werden können. Eine vollkommene Gleichbehandlung wird

erst noch verwirklicht werden müssen. Das neue Gesetz stellt aber einen wichtigen ersten Schritt auf diesem Weg dar.
Eine ebenfalls bereits wirksam gewordene *Novelle zum Arbeitsmarktförderungsgesetz* (AMFG) bringt mit dem *Frühwarnsystem bei Kündigungen* ein weiteres Instrument im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit (wobei in Österreich dank den Bemühungen der Regierung Kreisky und der Gewerkschaften die Beschäftigungslage wesentlich günstiger ist als in fast allen anderen Industriestaaten).
Die Arbeitgeber sind nun verpflichtet, das zuständige Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige zu verständigen, bevor sie den Beschäftigtenstand in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Arbeitnehmern um mindestens fünf Prozent und in Betrieben mit in der Regel mindestens 1000 Arbeitnehmern um mindestens 50 Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen verringern. Die Reduktion des Beschäftigtenstandes ist mindestens vier Wochen vor Ausspruch der ersten innerhalb dieser Frist erfolgenden Kündigung anzuzeigen, jedenfalls aber gleichzeitig mit der Verständigung des Betriebsrates, wenn dieser zu einem früheren Zeitpunkt verständigt wird. Kündigungen, die vor Einlangen der Anzeige beim Arbeitsamt oder ohne vorherige Zustimmung des Landesarbeitsamtes ausgesprochen wurden, sind rechtsunwirksam. Mit den neuen Bestimmungen soll die Arbeitsmarktverwaltung die Möglichkeit erhalten, alle notwendigen Vorkehrungen und die bestmöglichen Regelungen zeitgerecht zu treffen. Das Bundesministerium für soziale Verwaltung ist ermächtigt, nötigenfalls auf dem Verordnungsweg die Meldepflicht auch auf Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten auszudehnen.