

auch eine ebenso verbotene Benachteiligung aufgrund der – unehelichen – Geburt, die darüber hinaus mit dem in der österreichischen Rechtsordnung inzwischen verankerten Grundsatz der Gleichstellung von ehelichen und unehelichen Kindern nicht im Einklang steht. Diese Satzungsregelung war aber für den VfGH in den gegenständlichen Verfahren offenkundig nicht „präjudiziell“.

Das Erkenntnis des VfGH ist insofern sehr zu begrüßen, als damit der Durchgriff auf eine dem verfassungsrechtlichen Normenkontrollsystem bisher entzogene Rechtsschicht gelungen ist. In Bezug auf weitere diskriminierende Bestimmungen in Satzungen kann die Entscheidung des VfGH daher als richtungsweisend angesehen werden.

Anna Sporrer, Wien

*Beschluß mit Anmerkung*  
 Oberster Gerichtshof (Österreich); § 879  
 ABGB; § 2 Abs. 2 GleichbG  
**Nichtigkeit von Tarifvertragsklauseln  
 wegen mittelbarer Diskriminierung von  
 Frauen**

Leitsätze der Bearbeiterin:

1. Die in Lohngruppensystemen enthaltenen Einreihungskriterien, die für eine günstigere Einstufung ausschließlich auf körperliche Leistungsfähigkeit abstellen, führen aufgrund der mangelnden Ausgewogenheit und Verhältnismäßigkeit im Ergebnis zu einer Diskriminierung der Arbeit von Frauen, weil sie zufolge der tatsächlichen Gegebenheiten zumindest überwiegend zum Nachteil der Frauen ausschlagen. Sie verstoßen gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 2 Abs. 2 GleichbG.

2. Betriebswirtschaftliche Kostenvorteile, die sich aus der Beschäftigung billigerer weiblicher Arbeitskräfte ergeben, können schon deshalb keinen objektiven Grund für die Rechtfertigung der Differenzierung abgeben, weil eine solche geschlechtsspezifische Differenzierung eben dem Zweck des Gleichbehandlungsgebotes widerspricht. Wollte man nämlich lediglich auf die Kräfte des Arbeitsmarktes vertrauen, wäre eine diesbezüglich korrigierende Maßnahme überflüssig.

3. Die Nichtigkeitssanktion des § 879 Abs. 1 ABGB erfaßt auch Kollektivverträge. Da die Regelungen über die Einreihungskriterien dem § 2 Abs. 2 GleichbG widersprechen, sind sie teilnichtig.

4. Den betroffenen ArbeitnehmerInnen steht ein Anspruch darauf zu, in einer das Gleichbehandlungsgesetz nicht verletzenden Weise eingestuft und entlohnt zu werden. Überdies können sie die Nachzah-

lung der (noch nicht verjährten) Entgeltdifferenz begehren.

OGH, Beschluß vom 14.9.1994, 9 ObA 801/94.

Aus der Begründung:

Der Antragsteller Österreichischer Gewerkschaftsbund für die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie ist eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der ArbeitnehmerInnen, der Antragsgegner Verband der Elektrizitätswerke Österreichs ist eine zur gesetzlichen Vertretung der ArbeitgeberInnen berufene Körperschaft. Beide Parteien sind daher im Sinne des § 54 Abs. 2 erster Satz Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) als Parteien des gegenständlichen besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Eine Überprüfung von Kollektivverträgen auf die Angemessenheit (Gleichwertigkeit) ihrer Einstufungskriterien kann zwar nicht in einem generellen Normprüfungsverfahren erfolgen, jedoch im Einzelfall zwischen den Parteien des Rechtsstreits oder im Rahmen eines außerstreitigen besonderen Feststellungsverfahrens.

Der Kollektivvertrag für ArbeiterInnen der Elektrizitätsversorgungsunternehmen lautet auszugsweise wie folgt: „II) Geltungsbereich (...) 3. Persönlich: Für alle in den Unternehmungen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge (...) Dienstgruppe IV: Hilfskräfte für schwere Tätigkeiten (das sind Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können und größere Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit stellen). Dienstgruppe V: Hilfskräfte für leichte Tätigkeiten (das sind Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die nicht unter die Dienstgruppe IV fallen).“

Die Republik Österreich hat sich gemäß Art. 69 des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) i.V.m. Anhang XVIII Z 17 und 18, BGBl 909/1993, unter anderem verpflichtet, die Richtlinien 75/117/EWG (Lohnleichheitsrichtlinie) und 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie) anzuwenden und so auszulegen, daß ihre Durchführung und Anwendung im Einklang mit den einschlägigen Entscheidungen steht, die der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften vor dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des Abkommens erlassen hat (Art. 6). Mit dieser Verpflichtung ist auch die an diesem Stichtag bestehende EuGH-Judikatur zur mittelbaren Diskriminierung beachtlich. Nach den bisher vom EuGH ausgesprochenen Grundsätzen liegt eine mittelbare Diskriminierung im wesentlichen dann vor, wenn der Unterscheidung zwar ein anderes Kriterium als das der Geschlechtszugehörigkeit zugrunde liegt, die diskriminierenden Folgen der Unterscheidung jedoch die Angehörigen eines Geschlechts überwiegend nachteilig treffen. Auf die Absicht des Diskriminierenden kommt es dabei nicht an.

Innerstaatlich wurde dem geltenden Richtlinienrecht der EG bereits mit der zweiten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz (GleichbG), weitgehend entsprochen. Es ist im vorliegenden Fall davon auszugehen, daß bereits seit der zweiten Novelle (BGBl 410/1990) explizit ein spezieller Verbotstatbestand mittelbarer Lohndiskriminierung (der Heranziehung geschlechtsbezogener Bewertungskriterien bei der Einstufung) geschaffen worden ist. Wie der Ausschußbericht (1411 BlgNR 17.GP, 3) dazu festhält, wäre ein solcher Kollektivvertrag ein Anwendungsfall für diese Bestimmung, der z.B. zwischen „Hilfsarbeiten leicht“ und „Hilfsarbeiten schwer“ unterscheidet und hinsichtlich der Schwere einer Tätigkeit und der damit verbundenen höheren Bewertung nur auf die körperliche Leistungsfähigkeit Bezug nimmt, während die mit anderen Belastungen, wie z.B. Nässe, Dampf und scharfen Chemikalien verbundenen Tätigkeiten, die in der Regel nur von Frauen verrichtet werden, als „Hilfsarbeiten leicht“ eingestuft werden.

Für die vorliegenden Feststellungsanträge folgt daraus, daß Einreihungskriterien, die für eine günstigere Einstufung ausschließlich auf körperliche Leistungsfähigkeit abstellen, im Ergebnis aufgrund der mangelnden Ausgewogenheit und Verhältnismäßigkeit zu einer Diskriminierung der Arbeit von Frauen führen, da sie zufolge der tatsächlichen Gegebenheiten zumindest überwiegend zum Nachteil der Frauen ausschlagen.

Wie der Antragsteller zutreffend vorbringt, erfordert auch die Tätigkeit von Raumpflegerinnen, Kantinenkräften, Küchenhilfen, Telefonistinnen u.dgl. eine kurze Einarbeitungszeit, so daß dieses Kriterium bei beiden Dienstgruppen vorauszusetzen ist. Das Belastungsmerkmal der körperlichen Leistungsfähigkeit trifft verstärkt auf Männer zu, während ein gleichwertiges Kriterium, das auf eher von Frauen erfüllbare

Eigenschaften abstellt (z.B. Handgeschicklichkeit), zur Gänze fehlt. Daß diese Unterscheidung die Gruppe der Arbeitnehmerinnen überwiegend nachteilig trifft, zeigt der Umstand, daß in jenen Unternehmen, die ihre ArbeitnehmerInnen sowohl in Dienstgruppe IV als auch in Dienstgruppe V einstuften, nur 15% der Frauen in Dienstgruppe IV eingestuft sind, während 85% der beschäftigten Frauen sich in der Dienstgruppe V befinden. In dieser Gruppe sind überhaupt keine Männer, so daß die Dienstgruppe V im Ergebnis doch eine indirekte Frauenlohngruppe ist. Da die den Dienstgruppen IV und V zugrundeliegende Arbeitsbewertung sohin keine ausgewogenen Beurteilungskriterien enthält, verstößt sie gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 2 Abs. 2 GleichbG.

Alle ArbeitnehmerInnen, die in die niedriger entlohnte Dienstgruppe eingestuft sind oder waren, sind in die höher entlohnte Dienstgruppe einzustufen. Alle ArbeitnehmerInnen, die in die geringer entlohnte Dienstgruppe eingestuft waren, haben Anspruch auf Nachzahlung des (noch nicht verjährten) Differenzbetrages zwischen dem ihnen tatsächlich zugekommenen Entgelt und dem ihnen bei Einstufung in die besser entlohnte Dienstgruppe des Kollektivvertrages gebührenden Entgelts.

#### Anmerkung:

Der Beschluß des OGH ist insofern bemerkenswert, als er sich darin ausführlich mit der mittelbaren Diskriminierung von Frauen in kollektivvertraglichen Lohngruppensystemen beschäftigte und die gegenständlichen Regelungen gemäß § 879 ABGB für teilnichtig erkannte, weil sie § 2 Abs. 2 GleichbG widersprechen. Die Anwendung dieser Generalklausel auf Kollektivvertragsregelungen war zwar bereits anerkannt, erstmals judizierte der OGH jedoch das Verbot der *mittelbaren* Diskriminierung gemäß § 2 GleichbG als „gesetzliches Verbot“ i.S.d. § 879 ABGB. Bemerkenswert ist auch, daß sich der OGH – den europarechtlichen Verpflichtungen entsprechend – vorbehaltlos und ausdrücklich der einschlägigen Judikatur des EuGH angeschlossen und seiner Interpretation zugrundegelegt hat. Auch die konkreten Feststellungen über die Rechtsfolgen der konstatierten Nichtigkeit der Regelungen (Anspruch auf günstigere Einstufung, Anspruch auf Entgeltdifferenz) sind wegen ihrer praktischen Relevanz für die betroffenen Arbeitnehmerinnen erfreulich. Begrüßenswert ist weiters die ausführliche Zitierung der einschlägigen österreichischen und bundesdeutschen Literatur zum Gleichbehandlungsrecht (Eichinger, Weinmeier, Dieball u.a.). Dieser Beschluß des OGH ist als richtungweisend für künftige Verfahren über weitere, in Kollektivverträgen enthaltene mittelbare Diskriminierungen von Frauen anzusehen.

Anna Sporrer, Wien