

Anna Sporrer

Die österreichische Gleichbehandlungskommission

1. Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes¹

In Österreich beruht das Arbeitsrecht – und somit auch das Gleichbehandlungsrecht – nicht auf einer einheitlichen Rechtsgrundlage, sondern ist einerseits dem Recht für den öffentlichen Dienst und andererseits dem für die Privatwirtschaft zugeordnet.² Dieser Beitrag bezieht sich nur auf das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Die Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 wurde stark von den Konventionen 100 und 111 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und dem Berichtssystem der IAO beeinflusst. In den Jahren 1975 und 1977 hat das IAO-Expertenkomitee festgestellt, daß die österreichischen Kollektivverträge Generalklauseln und Regelungen enthielten, die mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit nicht im Einklang standen. In der Folge wurde nach dreijähriger Vorbereitungsarbeit das Gleichbehandlungsgesetz auf der Grundlage eines Initiativantrages des Parlamentes verabschiedet und trat 1979 in Kraft. Es wurde in den Jahren 1985, 1990, 1992 und 1998 novelliert.

Obwohl der erste Vorschlag als allgemeines Antidiskriminierungsgesetz konzipiert war (Anwendung auf verschiedene Gruppen diskriminierter Personen und auf alle Formen von Diskriminierungen am Arbeitsplatz), wurde die Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes (GleichbG) auf die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern beschränkt. Die erste Novelle zum GleichbG im Jahr 1985 erweiterte den Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes auf die berufliche Ausbildung und verankerte erstmals das Prinzip der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Mit der zweiten Novelle zum GleichbG im Jahr 1990 wurde Diskriminierungsschutz maßgeblich ausgedehnt: Seitdem bezieht sich das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auf die Begründung des Arbeitsverhältnis-

ses, die Festsetzung des Entgelts, die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, auf Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene, den beruflichen Aufstieg, auf sonstige Arbeitsbedingungen sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit der dritten Novelle 1992 wurde das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber oder seinen Vertreter, durch einen Kollegen oder einen Dritten in den Schutzzumfang einbezogen.³ Weiters wurde durch diese Novelle ausdrücklich der Begriff der mittelbaren Diskriminierung in das Gleichbehandlungsgesetz eingeführt.

Die Instrumente der Rechtsdurchsetzung auf dem Gebiet der Gleichbehandlung der Geschlechter weisen gegenüber dem sonstigen Arbeitsrecht einige spezielle Merkmale auf: Erstens wurde bereits mit der Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes eine Gleichbehandlungskommission als Verwaltungsorgan im Bundeskanzleramt eingerichtet, und das vor oder parallel zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren tätig wird.

Ein anderes Spezifikum des Gleichbehandlungsrechts ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, die gleichfalls im Bundeskanzleramt etabliert ist. Diese übt eine Ombudsfunktion aus, die auch das Recht auf Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission beinhaltet, nicht jedoch das Klagsrecht beim Arbeitsgericht. Innerhalb des Rechtsdurchsetzungssystems spielt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eine wichtige Rolle. Bisher wurden die meisten Anträge, die von der Gleichbehandlungskommission behandelt wurden, von ihr gestellt; sie nimmt in den Sitzungen der Kommission teil, hat allerdings nur Beratungs-, nicht jedoch Stimmrecht in der Kommission. Die Gleichbehandlungskommission kann sie beauftragen, weitere Untersuchungen in den Betrieben durchzuführen. Da das Gleichbehandlungsgesetz auch das Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen beinhaltet, ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (ebenso wie eine Bewerberin) berechtigt, ein Verfahren vor der Bezirksverwaltungsbehörde gegen private Arbeitsvermittlungunternehmen zu initiieren. Wenn eine Arbeitsvermittlung einer Rechtsverletzung für schuldig befunden wird, sieht das Gleichbehandlungsgesetz eine Verwal-

1 Dieser Beitrag fußt auf einem Vortrag, den die Autorin bei der Konferenz über vergleichendes Anti-Diskriminierungsrecht an der Universität Utrecht, NL, im Juni 1998 gehalten hat (Publikation in englischer Sprache im Erscheinen) und gibt die persönliche Meinung der Autorin wieder.

2 Für die Privatwirtschaft: Gleichbehandlungsgesetz BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 44/1998; für den Bundesdienst: BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 30/1998; für den Dienst in Ländern und Gemeinden existiert in jedem der österreichischen Bundesländer gemäß der Bundesstaatlichen Kompetenzverteilung eigene Gesetzgebung für den öffentlichen Dienst.

3 Das GleichbG bezieht sich „geschlechtsneutral“ auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber etc. Die Autorin verwendet die personenbezogenen Bezeichnungen jeweils der gesellschaftlichen Realität entsprechend in der weiblichen oder männlichen Form.

tungsstrafe von bis zu 5.000,-- ATS (ca. 363,-- Euro) vor.

Nachdem die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Jahr 1990 ihre Tätigkeit aufgenommen hat, ist die Anzahl der Beschwerden vor der Gleichbehandlungskommission stark angewachsen – vor allem infolge der Einführung des Verbots sexueller Belästigung im Jahr 1992. Die vierte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz im Jahr 1998 sieht eine „Regionalisierung“ des Büros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zusätzlich zu der in Wien bestehenden Stelle vor. Dies war Ergebnis der jährlichen dem Nationalrat übermittelten Wahrnehmungsberichte der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, wonach ein hoher Prozentsatz der Fälle aus Wien und Umgebung an die Gleichbehandlungskommission und die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen gelangten. Frauen, die in anderen Teilen Österreichs beschäftigt sind, haben offensichtlich nicht gleichermaßen Zugang zur Beratung und Unterstützung in Gleichbehandlungsfragen wie in und um Wien lebende und arbeitende Frauen. Das erste Büro der Regionalanwältin wurde Ende 1998 in Innsbruck eröffnet.

2. Die Rolle und Funktion der Gleichbehandlungskommission

Eine Arbeitnehmerin, die sich diskriminiert erachtet, hat mehrere Möglichkeiten, ihre Rechte durchzusetzen: Sie kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen um Beratung und Unterstützung kontaktieren, sie kann einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission stellen, sie kann direkt eine Klage beim Arbeitsgericht erheben oder sie kann eine Kombination aller dieser drei Möglichkeiten wählen.

Ergänzend zur Unterstützung durch die im Gleichbehandlungsgesetz eingerichteten Institutionen kann sie auch Rechtsberatung und Rechtsschutz von den traditionellen beruflichen Interessenvertretungen für ArbeitnehmerInnen erhalten, wie den Gewerkschaften und den Arbeiterkammern.

In vielen Fällen befaßt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Kommission mit einem Fall, der dann in der Folge zu einer Klage beim Arbeitsgericht führt. Diese Praxis entspricht den Intentionen der Gesetzgebung, die ein dem Arbeitsgericht vorgeschaltetes Verfahren einrichten wollte. Theoretisch ist es auch denkbar (und es gibt auch einige praktische Beispiele dafür), daß die Fälle bei der Gleichbehandlungskommission und bei den Arbeitsgerichten parallel verfolgt werden.

Die Kommission schließt ihr Verfahren mit rechtlich unverbindlichen Gutachten oder Vorschlägen an den Arbeitgeber ab. Im Gegensatz zu den Arbeitsgerichten ist die Kommission ein Verwaltungsorgan,

daß keine Zwangsmittel zur Rechtsdurchsetzung zur Verfügung hat. So sind etwa die ArbeitgeberInnen und die ArbeitnehmerInnen verpflichtet, der Gleichbehandlungskommission auf Anfrage Informationen bereitzustellen, diese Verpflichtung ist aber nicht sanktionsbewehrt. Des weiteren sind die Gutachten und Empfehlungen der Kommission rechtlich nicht verbindlich, weder für den Arbeitgeber noch für die Arbeitsgerichte, wenn diese den Fall nach dem Verfahren der Gleichbehandlungskommission behandeln. Die Gesetzgebung hat die Möglichkeiten der Gleichbehandlungskommission, rechtlich verbindlich zu agieren, deshalb limitiert, um keine Konkurrenz zu der ordentlichen Gerichtsbarkeit zu schaffen. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist daher ein „soft law“-Mechanismus, der Elemente der Mediation enthält. Hauptziel des Verfahrens ist es, zwischen den Streitparteien zu vermitteln und diese zu beraten. Wenn Kollektivverträge zur Prüfung anstehen, initiiert die Gleichbehandlungskommission Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragsparteien, um diese zu einer Einigung zu führen. Weiterhin kann die Gleichbehandlungskommission bei vermuteter Nichteinhaltung des GleichBG den Arbeitgeber auffordern, schriftlich Bericht über Beschäftigungsbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Aufstiegsmöglichkeiten und Dauer und Bedingungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisse zu erstatten. Wenn es erforderlich erscheint, hat dieser Bericht auch Daten über das Verhältnis zwischen beruflicher Ausbildung und dem beruflichen Aufstieg zu enthalten.

Das Verhältnis zwischen der Kommission und den Gerichten ist nur sehr vage geregelt. Die Gerichte können die Gutachten der Kommission als Privatgutachten akzeptieren, sind aber dadurch nicht gebunden. Eine Klage, die vor die Kommission gebracht wird, kann ein laufendes Gerichtsverfahren nicht unterbrechen und umgekehrt. Einzig die Klagefristen beim Arbeitsgericht werden durch das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gehemmt.

3. Die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission und verfahrensrechtliche Aspekte

Rechtlich gesehen ist die Gleichbehandlungskommission eine Institution „sui generis“, die weder ein Gericht noch eine Verwaltungsbehörde (mangels hoheitlichem imperium) ist und – gemäß einer Studie des Europarates – in dieser Art in keinem anderen europäischen Land vorzufinden ist. Die Gleichbehandlungskommission wurde nach dem Modell eines „tripartiten“ Entscheidungskörpers nachgebildet, wie er in den IAO-Statuten vorgesehen ist. In der Gleichbehandlungskommission sind vier Repräsen-

tantInnen jeweils von ArbeitnehmerInnen- und von ArbeitgeberInnenseite ebenso wie drei Mitglieder, die den Staat repräsentieren: Je ein Mitglied des Sozialministeriums, des Bundeskanzleramtes und des Justizministeriums (das seit März 1999 den Vorsitz führt).

Da in der Gleichbehandlungskommission sowohl die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnenseite als auch der ArbeitgeberInnenseite vertreten sind, kann sie als „legalisierte Sozialpartnerschaft“ betrachtet werden, die ein Charakteristikum des österreichischen Rechtssystems darstellt.

Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die von einem der SozialpartnerInnen entsendet werden, müssen die unparteiische und vertrauliche Ausübung ihrer Funktion geloben. Alle Funktionen, sogar die der Vorsitzenden, werden auf ehrenamtlicher Basis ausgeübt. Die Mitglieder müssen die Geschäftsgeheimnisse sowie die Privatsphäre aller betroffenen Personen wahren; die Sitzungen der Gleichbehandlungskommission sind nichtöffentlich.

Obwohl die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission formell nicht durch Verfahrensrecht geregelt sind, wendet die Gleichbehandlungskommission in der Praxis das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz an, das u.a. das Prinzip der materiellen Wahrheitsfindung beinhaltet. Dies ist ein deutlicher Unterschied zu den Gerichtsverfahren, wo primär das Prinzip der formellen Wahrheitsfindung besteht und Fakten außer Streit gestellt werden können. Es gibt auch kein Kreuzverhör von Parteien, insbesondere nicht der betroffenen Frauen.

Obwohl das Gleichheitsprinzip zwingendes Recht darstellt entfaltet es keinen unmittelbaren Durchgriff auf Kollektivverträge. Da wegen der Autonomie der Kollektivvertragsparteien Verhandlungen zwischen diesen praktisch die einzige Möglichkeit ist, diskriminierende Bestimmungen zu beseitigen, ist die Teilnahme der SozialpartnerInnen in der Kommission äußerst wichtig. So hat die Gleichbehandlungskommission im Jahr 1985 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Kollektivverträge auf die Konformität mit dem Gleichbehandlungsgesetz untersuchte. Aufgrund dieser Ergebnisse wurden die meisten der unmittelbar diskriminierenden Bestimmungen aus Kollektivverträgen eliminiert.

Darüber hinaus werden auch deshalb die SozialpartnerInnen in die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingebunden, um ein Verständnis bei den Parteien für die Positionen und Argumente der anderen Seite herzustellen und Lösungen zu vermitteln, wofür im Rahmen von Gerichtsverfahren mitunter weder Zeit noch Raum vorhanden ist.

4. Materielle Aspekte

Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts berührenden Fragen zu befassen. Dadurch kommen der Gleichbehandlungskommission weitreichende Interventionmöglichkeiten zu, wie z.B. die Einleitung eines Verfahrens von Amts wegen. Die Kommission entscheidet entweder über Einzelfälle oder erstellt Gutachten über allgemeine Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes. Letzteres kann ein diskriminierendes Phänomen oder Gruppen von diskriminierten Personen betreffen, wie zum Beispiel eine diskriminierende Kollektivvertragsregelung. Solche Gutachten über allgemeine Fragen der Diskriminierung sind zu veröffentlichen.

Wie bereits oben erwähnt, sind alle Aspekte eines Arbeitsverhältnisses materiell erfaßt; alle diese Bestimmungen sind geschlechtsneutral: Frauen sowie Männer unterliegen dem Diskriminierungsschutz. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung werden als zulässig erklärt – nicht zuletzt durch eine jüngste Ergänzung der österreichischen Bundesverfassung.⁴

Die Sanktionen bei Diskriminierung sind entweder Schadenersatz bei Einstellungs- und Ausstiegsdiskriminierung sowie bei sexueller Belästigung, die Entgelt Differenz bei Entgelt Diskriminierung, die Gewährleistung von Sozialleistungen und die Bereitstellung von Ausbildungsmaßnahmen bei Diskriminierung von Sozialleistungen und bei der beruflichen Ausbildung, die Einbeziehung in gleiche Arbeitsbedingungen oder bei Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Möglichkeit, diese Kündigung oder Entlassung anzufechten. Alle diese Rechtsansprüche sind beim Arbeitsgericht – und nicht bei der Gleichbehandlungskommission – durchzusetzen.

Da die Gutachten oder Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission rechtlich nicht verbindlich sind, ist die einzige Konsequenz der Nichtbeachtung der Vorschläge der Kommission durch den Arbeitgeber die Berechtigung der in der Kommission vertretenen Sozialpartner, eine Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung der Diskriminierung. Dies kann als kollektives Element der Rechtsdurchsetzung auf diesem Gebiet angesehen werden. Solche Urteile wären zu publizieren, aber in der Praxis ist diese rechtliche Möglichkeit in den nunmehr 20 Jahren ihres Bestehens nie von den SozialpartnernInnen genutzt worden.

Eine andere Frage ist die der Beweislast im arbeitsgerichtlichen Verfahren bzw. im Kommissionsverfahren: Nach dem Gleichbehandlungsgesetz hat eine Klägerin die Umstände der behaupteten Diskrimi-

4 BGBl. I Nr. 68/1999.

nierung glaubhaft zu machen, demgegenüber ist die Klage abzuweisen, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, daß andere, nicht diskriminierende Gründe für die Ungleichbehandlung vorliegen. Durch die Umsetzung der EU-Beweislastrichtlinie muß die Beweisverteilung jedenfalls für die Gleichbehandlungsansprüche (außer beim Verbot sexueller Belästigung) weiter zugunsten der Klägerin verbessert werden. Demgegenüber ist im Kommissionsverfahren die Frage der Beweislastverteilung nicht streng zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber geteilt; dies nicht zuletzt deshalb, weil die Kommission das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz analog anwendet und deshalb – wie erwähnt – gemäß dem Grundsatz der materiellen Wahrheitsfindung agiert.

5. Vor- und Nachteile dieses Systems der Rechtsdurchsetzung

Eine der gesetzgeberischen Intentionen für die Einrichtung eines Kommissionsverfahrens im Vorfeld eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens war, die Erfolgsaussicht und somit das Kostenrisiko einer gerichtlichen Klage für eine Klägerin leichter einschätzbar zu machen. In den meisten Fällen stellt das Gutachten der Gleichbehandlungskommission eine notwendige (wenn auch rechtlich nicht zwingende) Voraussetzung für ein gerichtliches Urteil dar, insbesondere bei spezifischen oder detaillierten Fragen von Diskriminierung wie z.B. mittelbare Diskriminierung, Arbeitsbewertung oder sexuelle Belästigung. Die Gleichbehandlungskommission hat in den zwanzig Jahren ihres Bestehens nunmehr einen hohen Standard an Spezialisierung in Gleichbehandlungsfragen erreicht und kann daher als Vorreiterin in Gleichbehandlungsfragen angesehen werden.

Demgegenüber vertreten HardlinerInnen unter den JuristenInnen die Auffassung, daß der Mangel an rechtsverbindlichen Maßnahmen und Rechtsfolgen die Möglichkeiten und Entscheidungen der Kommission schwächt. Auch einige höchstgerichtliche Entscheidungen zeigen, daß der spezifische Charakter der Gleichbehandlungskommission nicht allgemein bekannt ist und wenig Verständnis für die Gründe ihrer Einrichtung existiert. Die formell fehlenden Verfahrensregeln erwecken darüber hinaus Bedenken in Hinblick auf den Grundsatz der Rechtstaatlichkeit und auf Art. 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Den Erfahrungen der PraktikerInnen in der Kommission nach ist das Fehlen von verbindlichen Verfahrensbestimmungen aber oft von Vorteil für die Tätigkeit und den Einfluß der Gleichbehandlungskommission. Die Kommission als „soft law“-Einrichtung kann nämlich Meinungsänderungen herbeiführen und die betroffenen Personen und Institutionen

für Fragen der Diskriminierung am Arbeitsplatz sensibilisieren. Ohne derartige Mittel kann m.E. die praktische Umsetzung von Gleichbehandlungsrecht nicht erreicht werden.

Der Einfluß des Rechtssystems auf die Realität der Arbeitswelt ist allerdings nicht leicht einschätzbar. Ganz allgemein zeigt sich, daß rechtliche Grundsätze nicht leicht die Kräfte des Marktes bestimmen bzw. überwinden können. Bis heute ist der Arbeitsmarkt durch die Bevorzugung von Männern bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg oder bei der Entgeltfestsetzung geprägt. Die Möglichkeiten des Rechtes bei Gestaltung und Veränderung der Arbeitswelt sind dabei wohl eher beschränkt. Trotz des geringen sichtbaren Erfolges des Gleichbehandlungsprinzips auf die Gesellschaft sollte der „psychologische Effekt“ des Gleichbehandlungsgesetzes und der Gleichbehandlungskommission nicht unterschätzt werden: So wurden – wie erwähnt – diskriminierende Bestimmungen in Kollektivverträgen beseitigt und die Beachtung der Grundsätze des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Kollektivvertragsparteien gefördert. Weiter können Fälle auch durch Vermittlung und durch informelle Vergleiche gelöst werden, während „harte Entscheidungen“ vermieden werden. Andere Fälle zeigen, daß allein die Drohung mit einer Beschwerde vor der Gleichbehandlungskommission vor allem bei quasi-öffentlichen Institutionen und Unternehmen wie etwa Versicherungsgesellschaften, Spitälern oder

Banken zu einem Einlenken des Arbeitgebers geführt hat, weil dieser andernfalls einen Prestigeverlust zu erwarten gehabt hätte. Breitenwirkung kann auch durch die Gutachten der Gleichbehandlungskommission über allgemein Fragen der Diskriminierung erzielt werden, die zu veröffentlichen sind.

Letztlich ist zu beobachten, daß die Institutionalisierung der Kommission als „niederschwelliger“ Spruchkörper mit der Entwicklung zur außergerichtlichen Lösung und Vermittlung von Konflikten konform geht, wie dies etwa auch im Familienrecht oder im Strafrecht in den letzten Jahren zu finden ist. Speziell in der Privatwirtschaft, wo das Kündigungsrisiko für eine Arbeitnehmerin, die die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes geltend macht, sehr hoch ist, kann das Verfahren gegenüber dem arbeitsgerichtlichen Verfahren von Vorteil sein.

Anders als im öffentlichen Dienst gibt es in Österreich keine Evaluierung der Auswirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes auf den privaten Sektor. Bis heute hat sich die politische Diskussion – genauso wie die Berichte über die Auswirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes – mit dem quantitativen Output und der Länge der Verfahren der Kommission befaßt. Ohne eine qualitative Untersuchung kann jedoch die Frage der Rolle und Funktion des Gleichbehandlungsrechtes auf die Arbeitswelt nicht adäquat beantwortet werden.

Obwohl die Auswirkungen der Tätigkeit der Kommission auf die Gesellschaft weiterhin unklar bleiben, ist sie ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Gleichbehandlungsrecht. Dieses System wird jedenfalls solange aufrecht zu erhalten sein, bis die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beseitigt sind.

Literatur:

- Bei, Neda*, Die Funktion der Gleichbehandlungskommission im System der Rechtsdurchsetzung, Vortragsmanuskript, 1996, (unveröffentlicht).
- Bei, Neda*, Vermischte Bemerkungen zur Gleichbehandlungsgesetz und IAO-Übereinkommen Nr. 100, in: Floßmann U. (Hg.) Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit, 1997, 303-356.
- Bei, Neda / Novak, Renate*, Das Gleichbehandlungsgesetz, in: Aichhorn U. (Hg.), Frauen & Recht, 1997, 83-158.
- Eichinger, Julia*, Die Frau im Arbeitsrecht, 1990.
- Eichinger, Julia*, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung – Sexuelle Belästigung – Beweislastverteilung, 1993.
- Mayer-Maly, Theo*, Gleichbehandlungsgesetz, in: Floretta, Hans / Strasser, Rudolf (Hg.), Kurzcommentare zum Arbeitsrecht und Sozialrecht, Band 6, 1981.
- Sporrer, Anna*, Die Gleichheit von Frauen und Männern in Österreich, in: Machacek, Rudolf / Pahr, Wilibald P. / Stadler, Gerhard (Hg.), Grund- und Menschenrechte in Österreich, Band III, 901 – 956;
- Sporrer, Anna*, Gleichheitssatz und Emanzipation, in: Aichhorn, Ulrike (Hg.), Frauen & Recht, 1997, 1-38.