

Anfrage des BAG beim EuGH wegen Frauen-diskriminierung*

Presseinformation Nr. 8/84, Az.: 3 AZR 66/83 vom 5.6.84

Betriebliche Altersversorgungen werden zunehmend mit der Begründung angegriffen, sie behandelten Männer und Frauen ungleich und verstießen damit gegen Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 119 EWG-Vertrag. Das gilt z.B. für die Regelung von Wartezeiten, Altersgrenzen, Hinterbliebenenversorgung usw.

Besondere Schwierigkeiten bereitet die sog. „mittelbare Diskriminierung“. Davon spricht man, wenn Leistungsvoraussetzungen zwar geschlechtsneutral formuliert sind, aber entweder von Frauen oder von Männern gar nicht oder nur mit unverhältnismäßig größeren Schwierigkeiten erfüllt werden können. Manche Versorgungsordnungen schreiben vor, daß in die Wartezeit keine Teilzeitarbeit fallen darf. Frauen sind aber wegen ihrer familiären Belastungen kaum in der Lage, 15 oder 20 Jahre lang Vollzeitarbeit zu leisten, um eine Betriebsrente zu verdienen. Hier stellt sich die Frage, ob gerade eine schematische Gleichbehandlung, die die unterschiedlichen Belastungen von Männern und Frauen vernachlässigt, als Diskriminierung gelten muß.

Um dies zu klären und der Vorlagepflicht nach Art. 177 Abs. 3 EWG-Vertrag zu genügen, hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg um eine Vorabentscheidung folgender Fragen gebeten:

1. Kommt ein Verstoß gegen Art. 119 EWG-Vertrag in Form der „mittelbaren Diskriminierung“ in Betracht, wenn ein Kaufhausunternehmen, das überwiegend Frauen beschäftigt, Teilzeitarbeitnehmer von seinen betrieblichen Versorgungsleistungen ausnimmt, obwohl von dieser Ausnahme unverhältnismäßig mehr Frauen als Männer betroffen sind.
2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird:
 - a) Kann das Unternehmen diese Benachteiligung mit dem Vortrag rechtfertigen, es verfolge das Ziel, möglichst wenige Teilzeitarbeitnehmer zu beschäftigen, obwohl Gründe betrieblicher Zweckmäßigkeit eine solche Personalpolitik in der Kaufhausbranche nicht gebieten.
 - b) Muß das Unternehmen seine Versorgungsordnung so ausgestalten, daß die besonderen Schwierigkeiten angemessen berücksichtigt werden, die Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen haben, um die Leistungsvoraussetzungen einer Betriebsrente zu erfüllen.

Sabine Scholz

Die Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst – ein Beitrag Hamburgs zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz –

Die Leitstelle Gleichstellung der Frau in Hamburg hat ihre Arbeit am 2. Januar 1979 aufgenommen. Bei der Planung des Arbeitsprogrammes für die ersten zwei Jahre entschieden sich die Mitarbeiter/-innen, ihr besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen von Frauen im hamburgischen öffentlichen Dienst zu richten. Bei dieser Überlegung gingen sie davon aus, daß der öffentliche Dienst beim Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsleben mit gutem Beispiel vorangehen solle. Ebenfalls spielte hierbei der Gedanke eine Rolle, daß die Leitstelle Gleichstellung der Frau als Teil der hamburgischen Verwaltung eine größere Einwirkungsmöglichkeit auf den Arbeitgeber „Freie und Hansestadt Hamburg“ hat als auf Arbeitgeber der Privatwirtschaft.

Um sich einen Überblick über die Situation der im hamburgischen öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen zu beschaffen, gab die Leitstelle Gleichstellung der Frau ein Gutachten über die „Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hamburg“ in Auftrag.

Für diese Untersuchung hat das Institut GEWOS

- Daten über Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Hamburg analysiert,
- die Absolventen der Lehrgänge von 1961 und 1970 für den mittleren und den gehobenen Dienst (allgemeine Verwaltung und Steuerverwaltung) befragt und
- Intensivinterviews mit 61 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung durchgeführt, die mit Personalauslese, -beurteilung und -förderung befaßt sind, sowie mit Personalsratsvorsitzenden aus verschiedenen Dienststellen.

Für die Befragung wurden Beamte und Beamtinnen des mittleren und des gehobenen Dienstes ausgewählt, weil deren Berufsverläufe aufgrund gleicher Eingangsvoraussetzungen und Ausbildungslehrgänge am besten zu vergleichen sind. Die Leitstelle Gleichstellung der Frau ist jedoch der Auffassung, daß die Ergebnisse dieser Untersuchung darüber hinaus die Situation im gesamten hamburgischen öffentlichen Dienst wiedergeben.

Die Untersuchungsergebnisse machten deutlich, daß sich der Frauenanteil im hamburgischen öffentlichen Dienst zwar in den letzten Jahren erheblich

vergrößert hat, Frauen aber in gehobeneren Dienstpositionen noch immer relativ selten anzutreffen sind: Von den Befragten eines Ausbildungslehrganges befanden sich zum Beispiel nur 17,7 % der Frauen in der Besoldungsgruppe A 11, während bereits 36,5 % der vergleichbaren Männer diese im Bereich des gehobenen Dienstes schon als herausgehoben zu bezeichnende Besoldungsgruppe erreicht hatten.

Gleichzeitig hat die Untersuchung auch bestätigt, daß rein formal dem Aufstieg und der beruflichen Entwicklung von Frauen keinerlei Beschränkungen entgegenstehen. Als eindeutige Behinderung für Frauen im Berufsleben erweisen sich vielmehr die immer noch vorhandenen klischeehaften Vorstellungen von „Männer- und Frauenrollen“ in unserer Gesellschaft. Noch immer wird vielfach die Meinung vertreten, daß Frauen grundsätzlich nicht so durchsetzungsfähig, eher passiv, weniger belastbar und als Vorgesetzte dadurch ungeeigneter seien als ihre männlichen Kollegen. Bestimmte Eigenschaften werden unkontrolliert ohne individuelle Prüfung jeweils dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeordnet.

Auch das Privatleben einer Kollegin wirkt sich beträchtlich und meistens sogar negativ auf ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aus: Hat sie keine Kinder, so wird davon ausgegangen, sie könne demnächst für längere Zeit durch Mutterschutz und Mutterschaftsurlaub/Beurlaubungen ausfallen. Hat sie jedoch schon Kinder, so wird befürchtet, daß ihre dadurch vorhandenen „Familienaufgaben“ sie an einer verlässlichen Wahrnehmung von beispielsweise Vorgesetztenaufgaben hindern. Männliche Kollegen haben es hierbei leichter; die Entscheidung für eine Familie beeinflußt ihren beruflichen Werdegang kaum. Obwohl es Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Beamtenrecht bereits seit Einführung dieser Möglichkeiten für Männer und Frauen gibt, sind Männer auch heute noch wenig geneigt, diese Ansprüche wahrzunehmen.

Die Vorgesetztenpositionen im öffentlichen Dienst sind auch heute noch überwiegend mit Männern besetzt. Die Untersuchung hat deutlich gemacht, daß diese Männer zum größten Teil Frauen als überwiegend „familienorientiert“ und somit im Berufsleben als weniger belastbar einstufen. Die befragten Frauen äußerten sich jedoch genau anders: Sie erwiesen sich als stark berufsorientiert und äußerten den Wunsch nach besseren Aufstiegschancen zur Verwirklichung ihrer beruflichen Vorstellungen.

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat daher die Ergebnisse der Untersuchung als Auftrag verstanden, Maßnahmen zur besonderen Förderung von Frauen im Dienst des Landes Hamburg zu beschließen.

Die zum 1. Januar 1984 in Kraft getretene Richtlinie ist zwei Jahre lang ausführlich diskutiert wor-

den. Während dieser Zeit führte die Leitstelle Gleichstellung der Frau Gespräche mit Personalreferenten/innen, mit Personalräten/innen und mit Gewerkschaftsvertretern/innen. Hierbei wurden zahlreiche Anregungen und Änderungsvorschläge entwickelt, die zum Teil in die jetzt geltende Fassung der Richtlinie eingeflossen sind.

In der kritischen Auseinandersetzung über die Richtlinie spielte auch die Frage der Verfassungskonformität gezielter Förderungsmaßnahmen für nur ein Geschlecht eine Rolle; sie ist aufgrund bekannter Gutachten von Verfassungsrechtlern bejaht worden. Auch das Bundesministerium des Inneren hat in einer von der Leitstelle Gleichstellung der Frau hierzu angeforderten Stellungnahme eine zeitlich begrenzte besondere Förderung von Frauen für zulässig erklärt.

Die neue Hamburger Richtlinie soll helfen, das traditionelle Rollenverständnis gegenüber den Frauen zu überwinden und durch konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen vor allem die Einkommenssituation, die Aufstiegschancen und die Arbeitsplatzsicherheit für Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Hamburg zu verbessern.

Hierzu ist es wichtig, daß in allen Behörden und Ämtern erst einmal eine Bestandsaufnahme vorgenommen wird. Zu überprüfen ist jeweils, wie die Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Berufsgruppen aussieht und wie wiederum innerhalb dieser Gruppen die Verteilung auf alle Vergütungs-, Besoldungs- bzw. Lohngruppen. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß die Situation in den einzelnen Fachbehörden recht unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen wird; deutlich sichtbar werden die klassischen „Männer- und Frauenbereiche“ hervortreten.

Die Behörden und Ämter haben daher durch die Richtlinie den globalen Auftrag erhalten, Frauen überall dort, wo sie bisher weit unterrepräsentiert sind, besonders zu fördern und sich Gedanken darüber zu machen, durch welche Maßnahmen sie in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Entstehung und Festschreibung „typischer männlicher sowie weiblicher Arbeitsbereiche“ verhindern können.

Zusammenfassend sind folgende Schwerpunkte der Richtlinie zu nennen:

- Die zentralen Fortbildungsveranstaltungen des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst – insbesondere die der Führungslehre – werden um den neuen Lehrinhalt „Gleichstellung der Frau“ erweitert und sollen möglichst so gestaltet werden, daß auch Beschäftigten mit Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht und erleichtert wird (z.B. durch die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten);
- gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an derartigen Fortbildungsangeboten;
- Aufnahme des Themas „Gleichstellung der Frau“

- auch in die dezentralen Fortbildungsveranstaltungen der einzelnen Fachbehörden;
- besondere Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die aufgrund einer Beurlaubung insbesondere aus familiären Gründen vorübergehend nicht berufstätig waren, um ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern;
 - Information auch der beurlaubten Beschäftigten über das vollständige Fortbildungsangebot;
 - bei der Besetzung von höherwertigen Stellen sind Frauen – bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber – in jeder Dienststelle so zu berücksichtigen, daß sie in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Funktionsgruppe vertreten sind;
 - bei Neueinstellungen sind weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in jeder Dienststelle in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen so zu berücksichtigen, daß die Überrepräsentation von Männern abgebaut wird;
 - Stellenausschreibungen für bislang „typisch männliche“ Berufsfelder sind so zu gestalten, daß Frauen ausdrücklich davon angesprochen werden;
 - die Inanspruchnahme „familienfreundlicher Arbeitszeiten“ soll erleichtert werden; insbesondere sind hierbei Aufstiegs- und Leitungspositionen nicht auszuschließen. Die Inanspruchnahme von reduzierten Arbeitszeiten verstärkt auch durch Männer ist Ziel einer tatsächlichen Chancengleichheit von Männern und Frauen im Arbeitsleben;
 - den Dienststellen und den Personalräten wird empfohlen, für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich geeignete Beschäftigte zu benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können. Diese „Frauenbeauftragten“ sollen im ständigen Informationsaustausch mit der Leitstelle Gleichstellung der Frau stehen.

Die „Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst“ sieht ebenso vor, daß die Leitstelle Gleichstellung der Frau nach Ablauf von zwei Jahren zu überprüfen hat, inwieweit die hierin vorgesehenen Maßnahmen die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz tatsächlich verbessern könnten. Die Behörden und Ämter werden erstmals zum 1. Oktober 1985 aufgefordert werden, über ihre Bemühungen um die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst zu berichten.

Obwohl derzeit konkrete Erfahrungen nach dem Inkrafttreten der Richtlinie noch nicht vorliegen können, ist doch deutlich geworden, daß schon aufgrund der mehrjährigen Diskussionen um die Richtlinie positive Veränderungen feststellbar sind; viele

Frauen haben sich aufgrund der Bemühungen des Senats, ein Frauenförderungsprogramm zu entwickeln, gestärkt gefühlt, ihre berechtigten Interessen bei Vorgesetzten und Kollegen deutlicher als bisher vorzubringen. Auch hat sich die Zusammenarbeit mit den Personalräten intensiviert und die ersten zentralen Fortbildungsveranstaltungen mit Kinderbetreuung haben stattgefunden.*

Die Leitstelle Gleichstellung der Frau geht davon aus, daß die Diskussion über die Richtlinie auch nach deren Inkrafttreten noch längst nicht abgeschlossen ist. Sie hält auch einen ständigen Dialog mit denjenigen, die die Richtlinie anwenden sollen, für dringend erforderlich und wird sich auch weiterhin in allen Fällen, in denen sie von betroffenen Frauen um Unterstützung gebeten wird, in zur Entscheidung anstehende Einzelfälle einschalten. Wir möchten auch noch einmal darauf hinweisen, daß sich alle Kolleginnen, die das Gefühl haben, daß sie im jeweiligen Arbeitsbereich gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt werden, bei der Leitstelle Gleichstellung der Frau beraten lassen können.

Ansprechpartnerin für die Frauen im hamburgischen öffentlichen Dienst ist Gisela Chudziak. Von ihr kann auch der vollständige Text der „Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg“ angefordert werden. Die Anschrift lautet:

*Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Senatskanzlei – Leitstelle zur Gleichstellung der Frau
Poststr. 11
2000 Hamburg 1
Tel.: 040 / 3681-2100*

Mitteilung

Am 3.7.1984 hat der Senat der Freien und Hansestadt Bremen auf Initiative der bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau eine vergleichbare „Richtlinie zur Förderung der Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Bremen“ verabschiedet. Wir werden diese in STREIT Heft 4/84 dokumentieren.

Die Richtlinien der Regierungen von Rheinland-Pfalz und Berlin haben demgegenüber eher nur empfehlenden Charakter.

Anschriften bestehender Gleichstellungsstellen

Senator für Gesundheit, Soziales und Familie
– Frau Christiansen –
An der Urania 4-10
1000 Berlin 30

Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit
Arbeitsstab Frauenpolitik
– Frau Ellen Wolf –
Postfach 20 04 90
5300 Bonn 2

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
– Frau Ursula Kerstein –
Präsident-Kennedy-Platz 1
2800 Bremen 1

* siehe auch die Mitteilung über die Besetzung der Richtstellen am Sozialgericht Hamburg von Sabine Scholz in STREIT 1/84, S. 71