

# Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für  
Gleichbehandlungsfragen

2002

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Beratung</b>	5
1.1	Einleitung	5
1.2.	Beratungen 2002	6
1.2.1.	Beratungen 2002 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen	7
1.3.	Neue Beratungsfälle 2002	8
1.3.1.	Neue Beratungsfälle 2002 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen	9
1.3.2.	Neue Beratungsfälle 2002 nach Bundesländern	10
1.3.3.	Neue Beratungsfälle 2002 von Frauen und Männern	11
1.4.	Beratungsprozess	12
<b>2.</b>	<b>Themenschwerpunkte in der Beratung 2002</b>	13
<b>3.</b>	<b>Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit</b>	16
3.1.	Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit	16
3.2.	Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen	24
3.3.	PEP (Project Equal Pay)	26
3.4.	Towards the Uniform and Dynamic Implementation of EU-Anti-Discrimination Legislation – The Role of Specialised Bodies	28
3.5.	Projekt „betriebliche Gleichstellungsberatung“	29
3.5.1.	Informationsblatt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Entgeltdiskriminierung	30
3.5.2.	Informationsblatt für Betriebsrätinnen und Betriebsräte bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	32
3.5.3.	Beratung und Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Einführung und Durchführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen	36
3.6.	Informationssystem der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	37

<b>4.</b>	<b>Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen</b>	<b>39</b>
4.1.	Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	39
4.2.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Vorarlberg, Tirol und Salzburg	42
4.3.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für die Steiermark	45
4.4.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Kärnten	48
<b>5.</b>	<b>Die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen</b>	<b>53</b>
5.1.	Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	53
5.2.	Weiterentwicklungen in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen	58
5.2.1.	Kündigungsschutz bei Diskriminierung im Probemonat	58
5.2.2.	Judikatur zur Sozialwidrigkeit bei Kündigungen im Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie?	59
5.2.3.	Fakultative Betriebsvereinbarungen	61
5.2.4.	Evidenz gleichbehandlungsrechtlicher Urteile	62
<b>6.</b>	<b>Beispiele aus der Beratungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen</b>	<b>64</b>
6.1.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	64
6.2.	Festsetzung des Entgelts	67
6.3.	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	73
6.4.	Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	74
6.5.	Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	76
6.6.	Beendigung des Dienstverhältnisses	82
6.7.	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	85
6.8.	Sprachliche Gleichbehandlung	86
6.9.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	86
6.10.	Sexuelle Belästigung außerhalb des Schutzbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes	96
6.11.	Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs	97
6.12.	Gleichbehandlungsgesetz allgemein	98

6.13.	Gleichstellung	98
6.14.	Gleichbehandlung allgemein	99
6.15.	Sonstige Gleichbehandlungsfragen	99
<b>7.</b>	<b>Im Jahr 2002 mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Gang gesetzte Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission</b>	<b>100</b>
<b>8.</b>	<b>Im Jahr 2002 abgeschlossene Verfahren auf Grund des Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und deren Ergebnisse</b>	<b>119</b>

# 1. Beratung

## 1.1. Einleitung

Die mit dem Jahresbericht 2000 erstmals neu gestaltete Statistik ermöglicht nun bereits für drei Arbeitsjahre einen genaueren Einblick in die Arbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

Seit 1991 enthielt die jährliche Beratungsstatistik die Information, wie viele Personen im Berichtsjahr erstmals mit der Anwaltschaft Kontakt aufgenommen haben.

Diese Darstellung hatte den Vorteil der Einfachheit, aber den Nachteil, dass ein wesentlicher Teil der Arbeit, die längerfristige Beratung und Unterstützung von Frauen (und Männern), die sich gegen eine benachteiligende Ungleichbehandlung gegenüber dem anderen Geschlecht mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zur Wehr setzen wollen, in den Zahlen nicht zum Ausdruck kam.

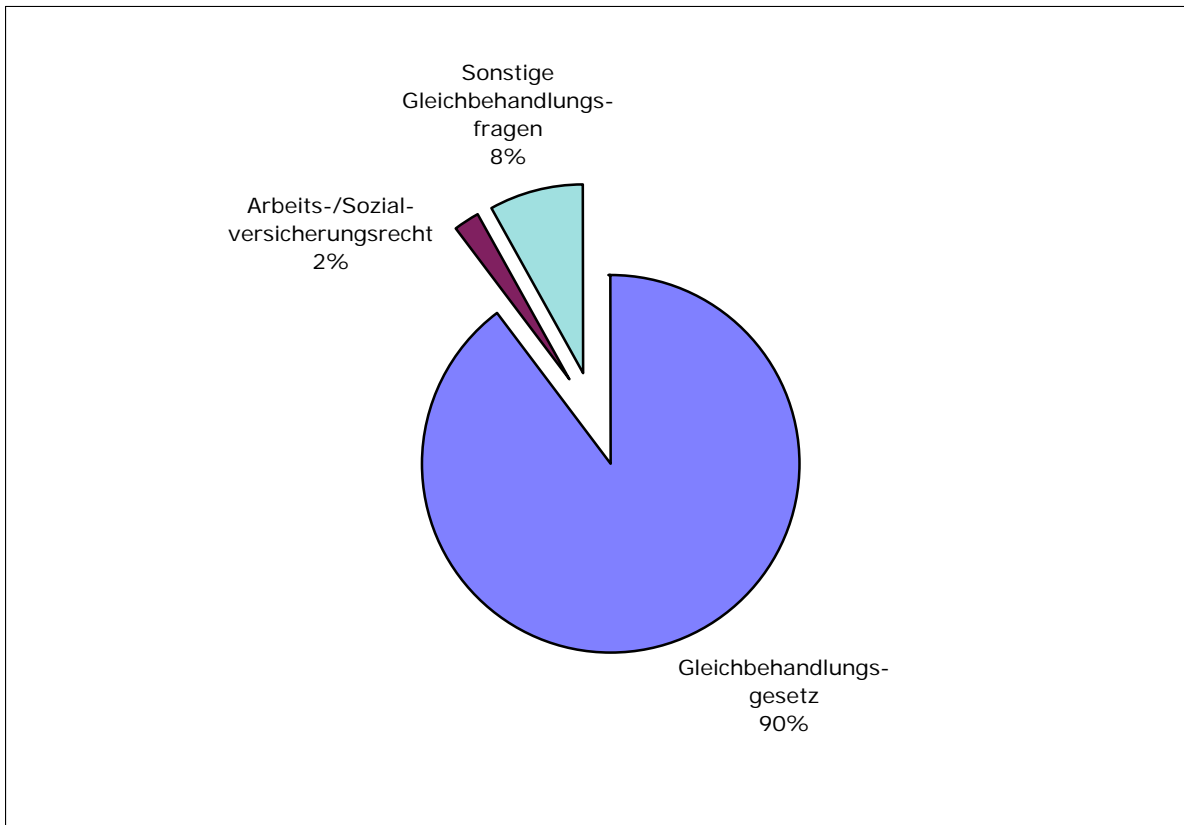
Die statistische Darstellung von „**Beratungen**“ stellt nun den **Verlauf der Beratungstätigkeit** der Anwaltschaft in den **Vordergrund**.

Ausgangspunkt ist das **Thema** einer Beratung. **Gezählt werden persönliche Gespräche, Telefonate, schriftliche Korrespondenz, Interventionen im Betrieb, Verhandlungen und Vermittlungsgespräche im Betrieb, Kontakte mit Anwälten und Anwältinnen, gemeinsame Gespräche mit Expertinnen und Experten in den Interessenvertretungen usw.** bis hin zur **begleitenden Beratung** während eines **Verfahrens** vor der **Gleichbehandlungskommission** und nötigenfalls auch danach.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den älteren Jahresberichten werden darüber hinaus **neue Beratungsfälle im jeweiligen Berichtsjahr** weiterhin gesondert gezählt.

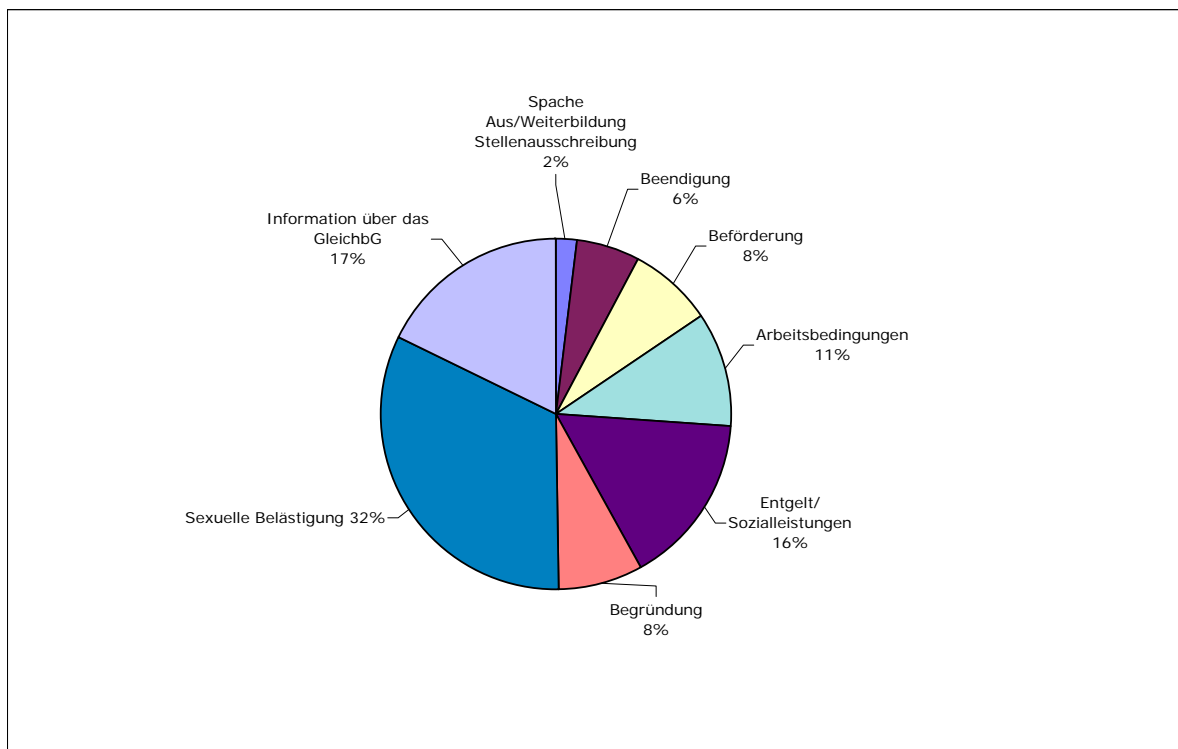
## 1.2. Beratungen 2002

o Gleichbehandlungsgesetz	10248
o Arbeitsrecht	224
o Sozialversicherungsrecht	38
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	914
<b>Gesamt</b>	<b>11424</b>



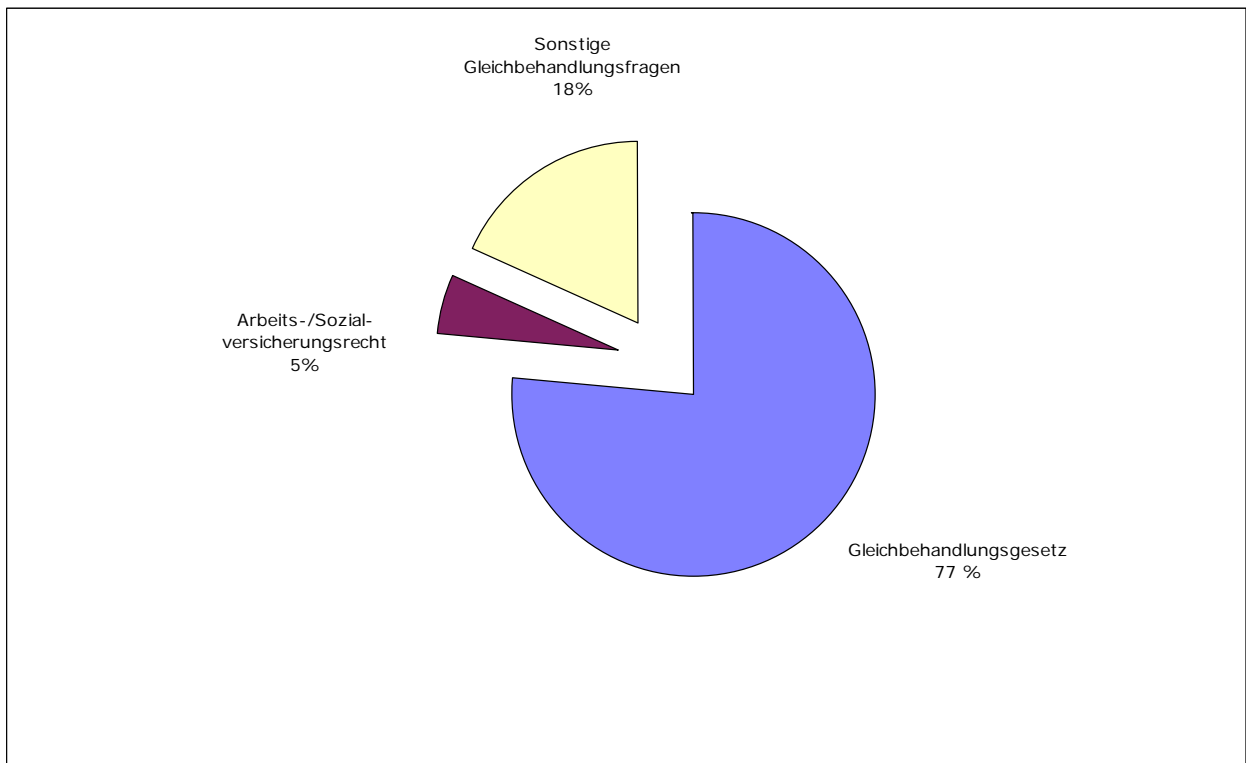
### 1.2.1 Beratungen 2002 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	1811
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	798
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	1598
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	6
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung	55
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	743
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	1083
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	612
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c)	149
Diskriminierung durch sprachliche Ungleichbehandlung	40
Diskriminierung durch sexuelle Belästigung	3353
<b>Gesamt</b>	<b>10248</b>



### 1.3. Neue Beratungsfälle 2002

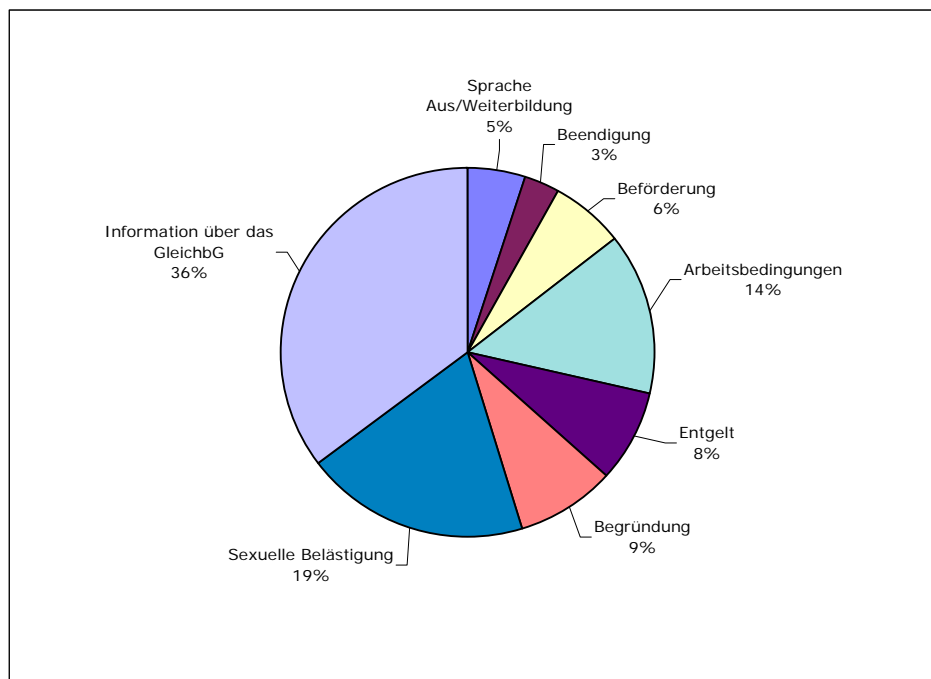
o Gleichbehandlungsgesetz	1616
o Arbeitsrecht	96
o Sozialversicherungsrecht	17
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	389
<b>Gesamt</b>	<b>2118</b>





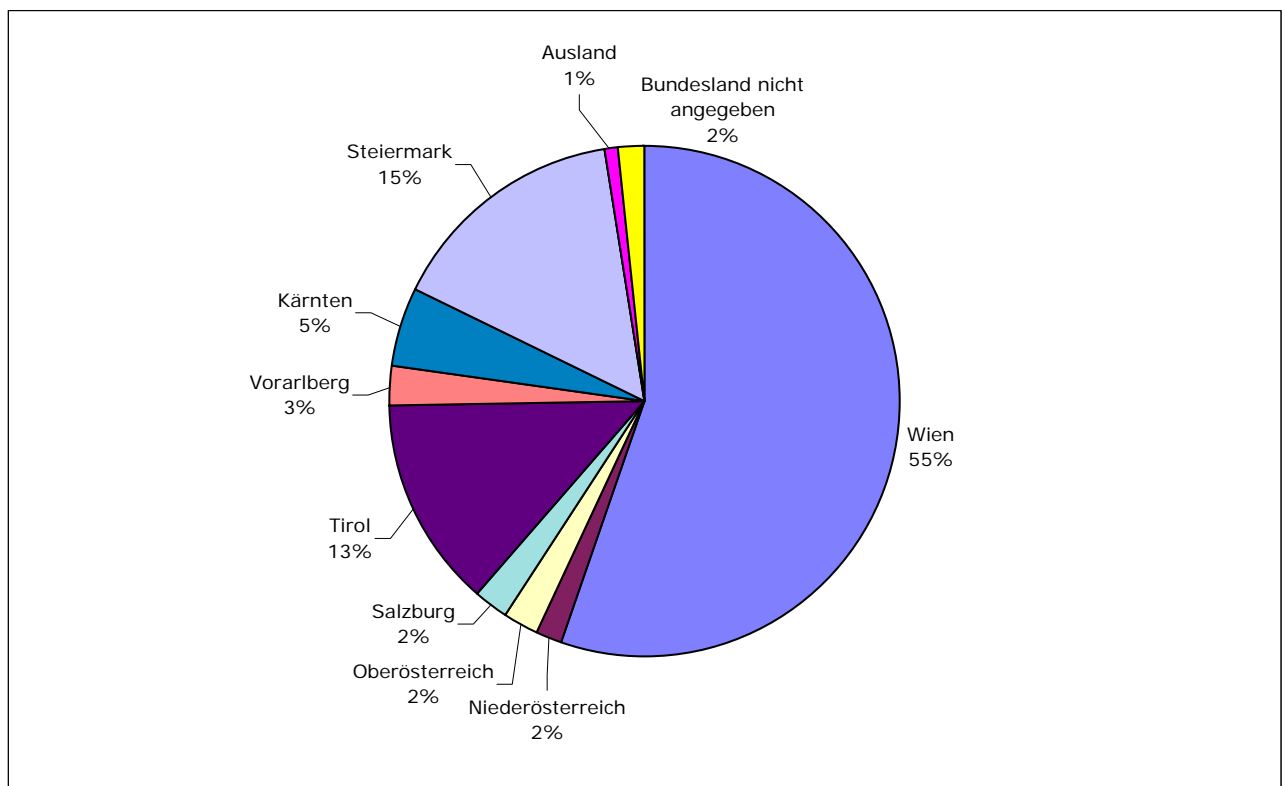
### 1.3.1 Neue Beratungsfälle 2002 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	570
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	139
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	127
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	4
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung	29
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	101
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	231
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	49
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c)	34
Diskriminierung durch sprachliche Ungleichbehandlung	19
Diskriminierung durch sexuelle Belästigung	313
<b>Gesamt</b>	<b>1616</b>



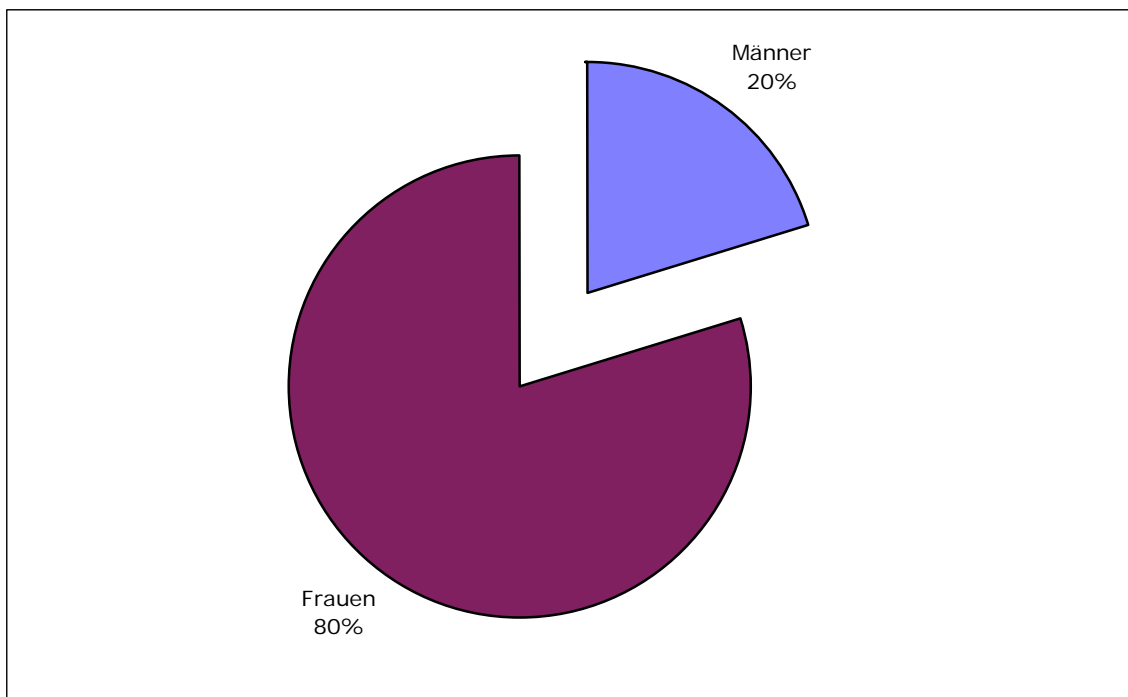
### 1.3.2. Neue Beratungsfälle 2002 nach Bundesländern

o Wien	1169
o Niederösterreich	39
o Oberösterreich	46
o Salzburg	48
o Tirol	278
o Vorarlberg	53
o Kärnten	110
o Steiermark	321
o Burgenland	3
o Ausland	14
o Bundesland nicht angegeben	37
<b>Gesamt</b>	<b>2118</b>

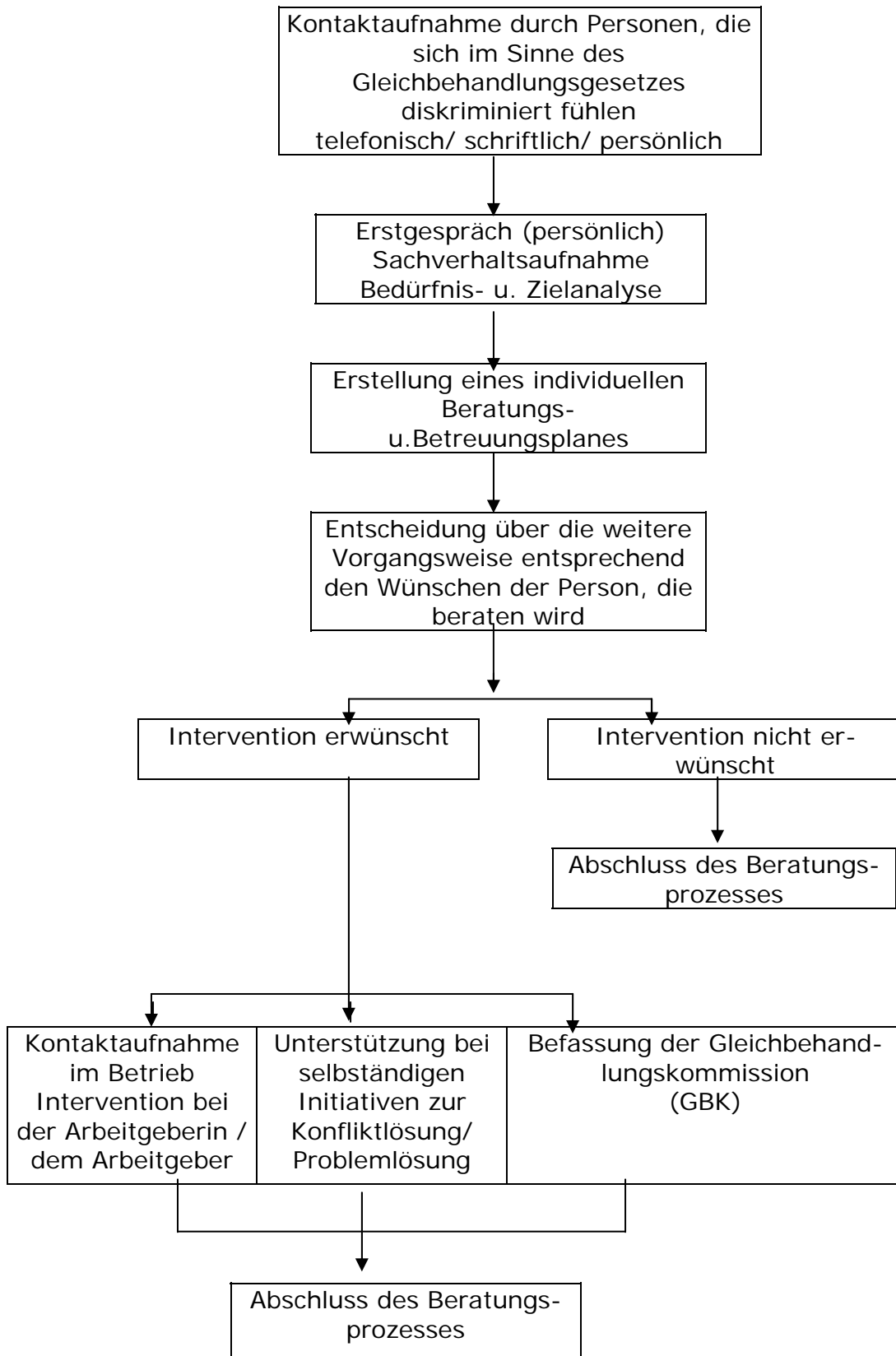


### 1.3.3. Neue Beratungsfälle 2002 von Frauen und Männern

Frauen	1687
Männer	431
<b>Gesamt</b>	<b>2118</b>



## 1.4. Beratungsprozess



## 2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2002

Zunächst sei darauf hingewiesen, dass alle Angaben über Entgelt der in den Originaldokumenten der Beratungsfälle genannten und zum Zeitpunkt der Beratung geltenden Währungseinheit entsprechen.

Folgende Schwerpunkte und neue Entwicklungen wurden in den Beratungen des Jahres 2002 deutlich:

- Mehrfach wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern um die Durchführung einer Mediation oder Supervision in **verfahrenen betrieblichen Situationen** ersucht. Ausgangspunkt war fast immer die **Beschwerde einer sexuell belästigten Frau**. In diesen Fällen gilt es, sehr genau abzuklären, ob die Mediation tatsächlich von allen Beteiligten als zielführend und sinnvoll erachtet wird oder eher dazu führen könnte, die rechtliche Verantwortung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin zur Schaffung angemessener und wirksamer Abhilfe in den Hintergrund treten zu lassen.
- Verstärkt wurden **Kundinnen** von Geschäften und Kaufhäusern aktiv, die bei ihren Einkäufen **Diskriminierungen** (etwa die sexuelle Belästigung eines weiblichen Lehrlings durch einen Kollegen im Verkaufsraum, eine im Schaufenster angebrachte nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung oder die Tatsache, dass die Verkäuferinnen einer Bäckereikette sexistische Namensschilder tragen müssen) **beobachtet** haben und dagegen etwas unternehmen wollten.
- Frauen, die sich beim **Wiedereinstieg** nach der Karenz mit der drohenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert sehen, weil ihnen Flexibil-

tät, Pünktlichkeit und beruflicher Einsatz nicht mehr zugetraut werden, wandten sich bereits in den vergangenen Jahren an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Neu ist eine steigende Anzahl von **Beschwerden männlicher Arbeitnehmer** im Zusammenhang mit Elternkarenz. Sowohl die Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch Väter als auch die Rückkehr in den Betrieb werden häufig von der Mitteilung der Unternehmensleitung begleitet, dass man sich eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr vorstellen könne. Mehrere Beratungsfälle des Jahres 2002 betrafen den Versuch, Väter während der Karenzphase zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zu bewegen.

- Nach wie vor ungelöst sind die gleichbehandlungsrechtlichen Probleme im Zusammenhang mit **Ausgliederungen**. Erstmals wandten sich Vertreterinnen und Vertreter politischer Parteien an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ersuchten um Information darüber, worauf zu achten sei, um den Standard von Landesgleichbehandlungsgesetzen auch nach der Ausgliederung von Landeseinrichtungen zu halten.
- Im Zuge der geplanten **Neustrukturierung der Universitäten** wandten sich sehr viele junge Universitätsangehörige an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und wollten Auskunft über die Auswirkungen der dienstrechtlichen Veränderungen auf ihre Verträge und Karriereaussichten im wissenschaftlichen Bereich sowie generell Informationen über bevorstehende Änderungen. Insbesondere Vertragsassistentinnen fürchten eine Entwicklung, die aufgrund des hohen Druckes auf die Beschäftigten in Zukunft die Vereinbarkeit von Familienarbeit mit einer universitären Laufbahn erschweren könnte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft musste die Anruferinnen und Anrufer mangels gesetzlicher Zuständigkeit zwar an andere Stellen weiterverweisen, aufgrund der hohen Zahl der Anfragen aus dem Universitätsbereich soll die deutlich zum Ausdruck gekommene Verunsicherung der im Mittelbau Beschäftigten hier aber nicht unerwähnt bleiben.
- Gestiegen ist die Sensibilität gegenüber **sprachlicher Ungleichbehandlung** in Formularen, betrieblichen Aussendungen und amtlichen Schreiben. Aus dem Bereich des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen

wurden etwa die Antragsformulare für Schülerfreifahrten sowie der Folder über die Familienhospizkarenz von Leserinnen kritisiert.

- Eine erfreuliche Neuerung im Jahre 2002 war, dass Frauen über **Erfolge** oder **beispielhafte Maßnahmen** berichteten, denen sie im Arbeitsleben begegneten oder von denen sie selbst profitieren konnten. Eine Frau in hoher Position bei der Polizei, eine junge Leiterin eines Call-Centers, die sich entgegen der Befürchtung ihres Vorgesetzten bestens bewährte, ein Lehrling, das zur vollsten Zufriedenheit des Chefs im technischen Bereich arbeitet – diese Situationen beispielsweise bewegten Frauen zu Anrufen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, mit denen sie auch anderen Frauen Mut machen wollten, ihre Vorstellungen im Berufsleben zu verwirklichen.
  
- Immer wieder gab es auch Anfragen zur **gleichbehandlungsrechtlichen Entwicklung auf EU-Ebene** und zur EU-Konformität des Gleichbehandlungsgesetzes. Diese Informationen wurden nicht nur von rechtlich im Detail Informierten gewünscht, nach Medienberichten über geplante Novellierungen bekundeten auch ansonsten nicht mit Rechtsmaterien befasste Menschen, denen aber offensichtlich an einer Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen gelegen ist, ihr Interesse.

### **3. Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseins- bildung und Öffentlichkeitsarbeit**

#### **3.1. Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlich- keitsarbeit**

Informationsveranstaltungen und Schulungen und ein großes Projekt zum **Thema Kollektivverträge**, bildeten einen Schwerpunkt im Berichtsjahr.

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gleichzeitig wichtigste Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, beziehen in ihre Bemühungen, die Sensibilisierung betreffend Diskriminierungen von Frauen im Berufsleben voranzutreiben, zunehmend die eigenen rechtlichen Grundlagen, die Kollektivverträge, mit ein.

Die Risiken indirekter Diskriminierungen durch scheinbar geschlechtsneutrale Regelungen und das Problem sehr grober, scheinbar geschlechtsneutraler und gleichzeitig auf männliche und weibliche Beschäftigte unterschiedlich angewandter Arbeitsbewertungskriterien in Kollektivverträgen waren auch Schwerpunkte des Projekts „Gendern von Kollektivverträgen“, bei dem drei Expertinnen der Anwaltschaft die Gewerkschaft Metall-Textil unterstützt haben. (Siehe Seite 24 )

Ein zweiter Themenschwerpunkt im Hinblick auf Kollektivverträge war die Herstellung einer Verbindung zu den immer zahlreicher werdenden Beschäftigten mit Verträgen, die dem „klassischen“ Arbeitsrecht nicht unterworfen sind.

Die Frage, ob Frauen (und Männer), die mit **freien Dienstverträgen und Werkverträgen** beschäftigt sind, in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, wurde zwar in den letzten Jahren von immer mehr juristischen



Expertinnen und Experten bejaht, zu einer rechtsverbindlichen Entscheidung im Einzelfall ist es aber nie gekommen.

Mittlerweile ist die Frage des Geltungsbereichs auf EU-rechtlicher Ebene durch die Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2002/73/EG) klargestellt worden, sodass (nach der entsprechenden Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes) keine Frau sich mehr dem Risiko der individuellen Klärung aussetzen muss.

Ständiger inhaltlicher Schwerpunkt der Information und Schulung durch die Expertinnen der Anwaltschaft sind das **Gleichbehandlungsgesetz** selbst und seine **Anwendungsmöglichkeiten** sowie **Präzedenzentscheidungen** der Gleichbehandlungskommission.

Geschult wurden beispielsweise Referentinnen und Referenten von Rechtsschutzabteilungen in Arbeiterkammern, Rechtsreferentinnen und Rechtsreferenten in Bezirksstellen und Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter von Länderkammern sowie Studentinnen und Studenten an der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer.

Im Bereich des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurden im Berichtsjahr Mitglieder von Frauenausschüssen von Landesexekutiven des ÖGB, Abendschülerinnen und Abendschüler an Gewerkschaftsschulen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsrechtlichen Tagesseminaren sowie Sekretäre und Sekretärinnen informiert.

Ein spezielles Schulungsangebot gibt es für Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung der Bundesarbeitskammer, ebenso wie für Schülerinnen und Schüler einer berufsbildenden Schule im Tourismusbereich.

Zudem ist es im Berichtsjahr zu interessanten Kooperationen bei Schulungen gekommen: So fand ein Informationsseminar der Betriebsseelsorge und der ÖGB-Frauen Oberösterreich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeinsam statt, ein zweites grenzübergreifend für oberösterreichische und bayrische Betriebsräte und Betriebsrätinnen im Rahmen eines von der Europäischen Union initiierten Intereg-Projekts.

Im Rahmen von TAIEX hat die Anwaltschaft ihre Erfahrungen mit dem **Aufbau** und der **Wirkungsweise** von **Gleichbehandlungseinrichtungen** für Beitrittskandidatenländer zur Verfügung gestellt.

Die **Vorbildwirkung** des **österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes** für die eigene Weiterentwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zu nützen, war die Intention einer Einladung des Frauenreferats des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Das deutsche Recht kennt zwar eine Reihe von Bestimmungen zur Sicherstellung von Gleichbehandlung in verschiedenen Gesetzen - die Bestimmungen etwa zum Schutz vor sexueller Belästigung sind um einiges weitreichender als die österreichischen -, ein eigenes Gleichbehandlungsgesetz, in dem Institutionen wie die Anwaltschaft oder die Gleichbehandlungskommission verankert wären, gibt es aber bisher nicht.

Einen Erfahrungsaustausch zum Thema **„Gleichstellungsbestimmungen in Gleichbehandlungsgesetzen“** hat die Anwaltschaft zwischen österreichischen und schwedischen Expertinnen und Experten initiiert.

Schweden ist das bisher einzige EU-Mitgliedsland mit einem expliziten Gleichstellungsteil in seinem Gleichbehandlungsgesetz, der öffentlichrechtlichen Charakter hat. Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten werden darin verpflichtet, geschlechtsspezifische Einkommensstatistiken zu führen, aufgrund dieser Gleichstellungspläne zu entwickeln und diese jährlich zu evaluieren. Die schwedische Schwesterorganisation der Anwaltschaft (Jämställdhetsombudsmannen, JämO) hat die gesetzliche Kompetenz, diese Gleichstellungspläne zu beurteilen und den Fall des Nichtvorlegens mit Geldbußen zu sanktionieren.

Auch mit den **Frauenbildungseinrichtungen** und **Frauentreffpunkten** generell und insbesondere solchen, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice spezielle Bildungsangebote für Frauen und Mädchen machen, besteht eine enge Kooperation. Die Informationseinheiten über das Gleichbehandlungsgesetz im Rahmen von Wiedereingliederungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen werden als äußerst positiver Anstoß gesehen, sich als Frau die eigenen Rechte und Ansprüche im Erwerbsleben besser bewusst zu machen.

Auch der jährlich von der **Mädchenberatungseinrichtung „Sprungbrett“** vergebene Preis „Amazone“ an einen Betrieb, der sich in der Lehrausbildung von Mädchen in handwerklich oder technisch orientierten Branchen besonders vorbildhaft zeigt, trägt zur langfristigen Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und

Arbeitgebern gegenüber Berufswünschen von Mädchen und damit verbundenen geschlechtsspezifischen Vorurteilen bei.

Eine Expertin der Anwaltschaft nimmt regelmäßig an der Jury zur Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger teil.

**Universitäten** (z.B. regelmäßig der jährliche Absolventinnentag / Absolvententag der Universität Linz und Lehrende an der juristischen Fakultät der Universität Wien) greifen bei einschlägigen Themenstellungen gerne auf die Expertise der Anwaltschaft zurück.

Workshops zum Problem **Diskriminierung durch sexuelle Belästigung** haben zunehmend auch präventiven Charakter. Es setzen sich also Personalverantwortliche und Arbeitnehmerinnenvertretungen und Arbeitnehmervertretungen mit der Frage auseinander, wie ein betriebliches Klima erzeugt und verstärkt werden kann, in dem Übergriffe seltener werden.

Im Berichtsjahr waren es in erster Linie im Sozialbereich tätige Organisationen und Initiativen, die sich im Rahmen von Workshops mit den Möglichkeiten, mit dem Problem sexueller Belästigung sensibel und im Sinne der Betroffenen umzugehen, auseinandergesetzt haben. Auch im Rahmen einer Informationstagung eines Projekts zur Entwicklung und Verbreitung von Selbstverteidigungstechniken für Mädchen und Frauen hat die Anwaltschaft ihre Erfahrungen zur Verfügung gestellt.

Insgesamt wurden bei 120 Veranstaltungen 2830 Personen geschult.

### **Einige Beispiele von Veranstaltungen**

„Welchen Sinn hat der Kollektivvertrag in der heutigen Zeit?“, Podiumsdiskussion gemeinsam mit Claus Raidl, Manfred Engelmann, Franz Traxler und Reinhard Gugg, Wien;

„Chancen = gleichheit, vom kleinen Unterschied und seinen großen Auswirkungen“, Frauentagung des ÖGB-OÖ für Arbeitnehmerinnen, Linz;

„Frauen im Visier: Chancenlos im Jahr der Chancengleichheit?“, Podiumsdiskussion gemeinsam mit Angela Orthner, Gerald Mitterlehner, Eckhard Oberklammer und Gabriella Hauch beim 8. Absolventinnenntag / Absolvententag der Universität Linz;

„Die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Österreich“, Hintergrundgespräch des DGB für Journalistinnen und Journalisten, gemeinsam mit Karin Tondorf, Detlef Hensche und Ursula Engelen-Kefer, Berlin;

„Feminismus out – Gender In?“, Expertinnengespräch / Expertengespräch zum Thema Frauenförderung unter dem Aspekt der unterschiedlichen Ansätze gemeinsam mit Dagmar Andree, Gabriella Hauch, Cäcilia Innreiter-Moser und Brigitte Lohnecker, Linz;

„Gender-Quartett“ beim Symposium „Gleicher geht's (n)immer Gender Mainstreaming, Strategien in Kultur und Alltag“; Diskussion mit Erich Lehner, Barbara Kraus, Susanne Schunter-Kleemann, Salzburg;

Konferenz: „Women, Work and Health“, Präsentation der „Checklist for Gendering Collective Agreements“, gemeinsam mit Monika Kemperle, Gewerkschaft Metall - Textil, Stockholm;

Konferenz: „Equal Pay is Value adding“, Panel discussion and workshops on Austrian project results in the framework of PEP, Kopenhagen;

"Frauengerechte Sozialversicherungssysteme - Netze, die keine durchfallen lassen"

Vortrag bei der feministischen Utopie-Tagung, Düsseldorf;

„Harassment at the Workplace“, Kurzreferat und Workshop beim 3. Kongress der EWLA (European Women Lawyers Association), Paris;

„Frau sein in Europa – Traum oder Alptraum“, Podiumsdiskussion mit Roswitha Roth, Erich Gürentz, Caroline List, Barbara Jauk, Europazentrum Graz.

Aus einer Diskussionsrunde in einer Landesgeschäftsstelle des **Arbeitsmarkt-service** ist das Vorhaben entstanden, die Klientel des AMS durch Informationsplakate, die in den Räumlichkeiten der Geschäftsstellen affiziert werden sollen, über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zu informieren und anzuregen, bei konkreten Problemen Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Ein Entwurf wurde von AMS-Mitarbeiterinnen und der Anwaltschaft gemeinsam erarbeitet.

Bei den Diskussionen zu Fragen der Einkommensdiskriminierung stehen weiterhin die sich nicht schließende Einkommensschere zwischen Frauen und Männern und die Diskussion über Diskriminierung durch unterschiedliche Bewertung der Tätigkeiten von Frauen und von Männern im Vordergrund.

Der Frage, welche tatsächlich praktikablen, inner- und überbetrieblichen Möglichkeiten es gibt, die **Einkommensschere schließen zu helfen**, war das Projekt „**PEP – Project Equal Pay**“ des schwedischen JämO im Rahmen des 5. Chancengleichheitsprogramms der Europäischen Union gewidmet, bei dem die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen neben Dänemark und Norwegen als Partnerin mitgewirkt hat. (Siehe Seite 26)

Bei Anfragen von **Medien** ist immer wieder festzustellen, wie sehr der jährliche Tätigkeitsbericht als Informationsquelle geschätzt wird. Vor allem die statistischen Angaben über Beratungen zu Diskriminierungstatbeständen und die geschilderten Situationen aus dem alltäglichen Berufsleben von Frauen sind bei Journalistinnen / Journalisten wie auch bei Studentinnen / Studenten und Wissenschaftlerinnen / Wissenschaftlern sehr gefragt.

Manchmal haben die Anfragen betont regionalen Inhalt (z.B. welche Tatbestände den ausgewiesenen Beratungen aus einem bestimmten Bundesland zugrundeliegen), wobei der regionale Bezug vor allem dann stark ist, wenn in einem Bundesland ein Regionalbüro eröffnet wird oder ein Jubiläum feiert, wie es im Berichtsjahr in Oberösterreich und der Steiermark der Fall war.

Direkten Kontakt zwischen Journalistinnen / Journalisten und Personen, die sich diskriminiert fühlen, stellt die Anwaltschaft grundsätzlich nur nach einer schriftlichen Information der Betroffenen und einer entsprechenden Überlegungs- und Vorbereitungszeit für diese her. Dies ist für die meisten Medienmitarbeiterinnen /

Medienmitarbeiter zu langsam. Darüber hinaus wollen aber die meisten Frauen, die die Beratung und Unterstützung der Anwaltschaft in Anspruch nehmen, grundsätzlich keine Medienpräsenz.

Auch wenn immer noch Anfragen an die Anwaltschaft gerichtet werden, Kontakt zu diskriminierten Frauen herzustellen, mit denen Journalistinnen und Journalisten sprechen könnten, hat sich die Situation durch die bereits sehr zahlreich vorliegenden Präzedenzentscheidungen, über die anonym berichtet werden kann, merklich entspannt.

Das von einer Fachgruppe der Wiener Wirtschaftskammer und der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Rahmen der **Initiative zur Förderung von Vä-  
terkarenz** erarbeitete Informationsmaterial ist fertiggestellt und wurde von der Wirtschaftskammer Wien unter dem Titel „Väterkarenz-Consulting“ in Form eines Folders und einer Website (**[www.vaeterkarenz.at](http://www.vaeterkarenz.at)**) veröffentlicht.

Ziel ist, vor allem Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberatern durch das Informationsmaterial dabei zu unterstützen, im Zusammenhang mit der innerbetrieblichen Beratung konkret auf Möglichkeiten von Väterkarenz hinzuweisen und bei Konflikten Unterstützung anbieten zu können.

Aufgrund vieler Anfragen und aufgrund von zahlreichen, emotional geführten Diskussionen bezüglich einer geschlechtergerechten Sprache haben die Expertinnen der Anwaltschaft den Eindruck gewonnen, dass vielen Frauen und Männern nicht bewusst ist, in welchem hohem Maße Sprachformen die Vorstellungen über beschriebene Personen beeinflussen und daher die ausschließliche Verwendung von grammatikalisch maskulinen Personenbezeichnungen Gleichstellungsbestrebungen widerspricht.

Die Anwaltschaft hat daher einen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache entwickelt. Dieser liegt unter dem Titel **Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen - Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** als Manuskript vor und ist speziell auf die Anforderungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausgerichtet, die Unsicherheiten bezüglich der korrekten mündlichen und schriftlichen Ausdrucksweise im Arbeitsalltag haben.

Der Leitfaden umfasst Anleitungen für eine geschlechtergerechte bzw. geschlechtsneutrale Sprache bei Stellenausschreibungen, Personalfragebögen und

Bewerbungsgesprächen, Dienstverträgen und Dienstzeugnissen und bei der Anrede von Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern und Funktionsträgerinnen / Funktionsträgern und unterstützt bei der Vermeidung von sexistischen Äußerungen im Betriebsalltag.

Ein Argument vieler Gegnerinnen und Gegner der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist neben dem Hinweis auf Tradition (ohne Berücksichtigung dessen, dass Sprache kulturelle Vereinbarung und daher veränderbar ist), die Unlesbarkeit und Verlängerung von Sätzen. Es zeigt sich aber, dass sich mit einiger Übung sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Kommunikation Formulierungen finden lassen, die die Hör- und Lesbarkeit in keiner Weise negativ beeinflussen, sondern im Gegenteil einen erweiterten gedanklichen Einbezug von Frauen bewirken.

Das Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen hat 2002 mit Unterstützung des Instituts für betriebliche Gesundheitsförderung eine **Vereinbarung** für eine würdevolle Zusammenarbeit und Entwicklung einer **Mobbingpräventionsstrategie** erarbeitet.

Die Anwaltschaft wurde eingeladen, ihre Expertise insbesondere im Zusammenhang mit dem Problem sexueller Belästigung und fließenden Übergängen, aber auch der notwendigen Abgrenzung der Problemstellungen beizutragen.

Bei einem eintägigen **Visionsworkshop** im Mai 2002 wurden die Grundzüge der Betriebsvereinbarung erarbeitet, die unter dem Titel „**Fair Play-Vereinbarung für eine würdevolle Zusammenarbeit**“ Ende 2002 fertiggestellt wurde.

### **3.2. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen**

Offene, direkte Entgeltdiskriminierung in Kollektivverträgen ist in Österreich bereits im ersten Jahrzehnt der Geltung des Gleichbehandlungsgesetzes, also in den Achtzigerjahren, behoben worden.

Probleme mittelbarer Diskriminierung hingegen sind auch in der Zeit seit Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Gegenstand von Beratungen, von Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (siehe z.B. Gut-

achten der Gleichbehandlungskommission GBK 92/1997 gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz vom 3.11.1998 betreffend die mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Sparkassen und Banken), und des direkten Antrags einer Gewerkschaft beim Obersten Gerichtshof gemäss § 54/2 ASGG gewesen (9 ObA 801/94).

Kollektivverträge sind die Basis für innerbetriebliche Entgeltfestsetzung. Die Gestaltung der Entlohnungsschemata, aber auch die Bestimmungen des sogenannten allgemeinen Teils von Kollektivverträgen haben daher maßgeblichen Einfluss auf die Spielräume für Diskriminierungen in der betrieblichen Anwendung.

Von daher sind die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite immer stärker bemüht, die kollektivvertragliche Basis so zu gestalten, dass Schlupflöcher für Diskriminierungen zumindest kleiner und auf Sicht geschlossen werden.

Aufgrund ihrer spezialisierten Expertise in Gleichstellungsfragen und genauen Kenntnis der Muster mittelbarer Diskriminierung wurden Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei einem umfassenden Reformprojekt der Gewerkschaft Metall-Textil beigezogen, im Rahmen dessen bis Ende 2002 insgesamt 39 Kollektivverträge im Hinblick auf Genderfragen analysiert wurden. Die Ergebnisse der Analyse wurden in einem Handbuch zusammengefasst, das unter dem Titel **„Mit gutem Beispiel voran – Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen am Beispiel der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil“** im Jänner 2003 erschienen und kostenlos in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen oder im Frauenreferat der Gewerkschaft Metall-Textil zu beziehen ist.

Das Handbuch ist als Handlungsanleitung für die Analyse von Kollektivverträgen auch in anderen Vertretungsbereichen, aber auch als Beispiel dafür gedacht, wie jede Art von **Rechtsgrundlage** oder **verbindlicher Regelung** im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, die ohne Berücksichtigung des Gender-Gedankens erstellt wurde, aus der **Perspektive der aktiven Gleichstellung der Geschlechter** neu analysiert werden kann und sollte.



Im Handbuch ist ausführlich dargestellt, dass und wie bei scheinbar neutralen Regelungen erst durch die Gender-Mainstreaming-Technik sichtbar wird, dass und wie Nachteile für Frauen entstehen.

Die Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil waren dabei ein besonders faszinierendes Analyseobjekt, weil durch die im Jahr 2000 erfolgte Fusion der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder eine Arbeitnehmerinnenvertretung / Arbeitnehmervertretung mit zwei sehr unterschiedlichen Sektoren – einem sehr stark männlich konnotierten und einem ebenso stark „typisch weiblichen“, - entstanden war.

Bei der Analyse hat sich zum Beispiel herausgestellt, dass in der zentralen Frage der Einstufung in beiden Bereichen tendenziell die männlichen Beschäftigten begünstigt werden.

Nur ein Beispiel:

Die strikte Trennung in Facharbeit und angelernte Arbeit im Metallbereich führt dazu, dass Frauen, - auch wenn sie Facharbeit leisten – schlecht bezahlt bleiben, weil ihnen der formelle Lehrabschluss fehlt.

Demgegenüber werden die textilen Lehrberufe ganz überwiegend von Frauen absolviert, aber das nützt ihnen nichts: Ob ein Lehrberuf absolviert wurde, zählt in der Logik der Textil-Kollektivverträge kaum oder gar nicht. Es kommt nur auf die konkret verrichtete Tätigkeit an.

(Ausführlich dazu siehe Handbuch, S.40 ff).

Das Handbuch wird auf Anfrage gerne an alle um Gleichstellung bemühten und an Gleichstellung interessierten Institutionen, Unternehmen und Personen versendet.

Ähnliche Bemühungen, die Struktur und die Lohnschemata von Kollektivverträgen so zu gestalten, dass sie Diskriminierung in ihrer betrieblichen Anwendung von vornherein erschweren, gibt es auch in anderen Ländern der Europäischen Union, beispielsweise in Deutschland oder Schweden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat bereits 2001 begonnen, Angebote der dort tätigen Expertinnen und Experten zu engerer internationaler Zusammenarbeit trotz großer Arbeitsbelastung anzunehmen, um die in anderen Ländern gewonnenen Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich nutzbar zu machen.

### **3.3. PEP (Project Equal Pay)**

Im Rahmen des 5.Chancengleichheitsprogramms (EU-Aktionsprogramm für die Strategie der Gemeinschaft zur Chancengleichheit von Frauen und Männern [2001 – 2005]) war der erste Einreichungszeitraum dem Thema „Gleiche Entlohnung“ gewidmet.

Über das Projekt PEP (Projekt Equal Pay) sollte der Transfer von Know-how in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern beim Einkommen nach Österreich, aber auch von Österreich in die anderen Mitgliedsstaaten der EU erfolgen.

Die schwedische Schwestereinrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, „JämO“, hat für diesen Zeitraum unter dem Titel **“The European Project on Equal Pay”** einen Erfahrungsaustausch über aktive Gleichlohnstrategien aufgenommen. Im Rahmen des Projekts wurden auf der Ebene von Aktionsforschung **Werkzeuge für mehr Lohngleichheit** entwickelt.

Dabei ging es sowohl um innerbetriebliche, **diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertungssysteme** und um die **Kriterien für die Auswahl eines solchen Systems**, als auch um ein **Instrument zur Analyse von Lohnsystemen** und Lohnstrukturen, um **Verhandlungsstrategien für individuelle Lohnverhandlungen**, um **Geschlechtergleichstellung in Managementsystemen**, bis hin zu einer **praktischen Anleitung für einen Gleichstellungsplan**.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat sich mit dem gemeinsam mit der Gewerkschaft Metall-Textil erarbeiteten **Handbuch zu Genderfragen in Kollektivverträgen** am Projekt beteiligt und im Gegenzug die Instrumente, die in den letzten Jahren in **Schweden, Dänemark und Norwegen** entwickelt wurden, um die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schließen, für die praktische Anwendung in Österreich zur Verfügung gestellt bekommen.

Alle Instrumente wurden in die deutsche Sprache übersetzt und sind bis mindestens Ende 2003 auf der **Website „equalpay.nu“** verfügbar. Kopien einzelner Werkzeuge können auch in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen angefordert werden. Darüber hinaus werden die Instrumente in der immer breiteren Raum einnehmenden **innerbetrieblichen Gleichstellungsberatung der Anwaltschaft** eingesetzt.

Insgesamt umfasste die Mitarbeit am Projekt „PEP“ im Berichtsjahr drei eintägige Projektmeetings, bei denen Konferenzen vorbereitet, Berichte verfasst und die Tools diskutiert wurden, sowie die Teilnahme einer österreichischen Delegation (bestehend aus Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft und der Gewerkschaft Metall-Textil, einer auf Einkommensfragen spezialisierten Mitarbeiterin des Frauenreferats des ÖGB und einer Spezialistin der Universität Linz, sowie in Kopenhagen dem Geschäftsführer und der Betriebsrätin eines Betriebes, der in beispielhafter Weise ein nichtdiskriminierendes Arbeitsbewertungsverfahren angewendet hat) bei einem Expert-meeting in Stockholm im Mai und bei einer Großkonferenz in Kopenhagen im November.

Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen haben dabei Arbeitskreise geleitet und an einer Podiumsdiskussion über die Projektresultate teilgenommen.

Darüber hinaus wurde die Arbeit am Handbuch „Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen“ bei der im Mai zum gleichen Zeitpunkt wie das Expert-meeting in Stockholm stattfindenden internationalen Konferenz „Women, Work and Health“ von der Frauenreferentin der Gewerkschaft Metall-Textil und der Leiterin der Anwaltschaft gemeinsam präsentiert und zur Diskussion gestellt.

Gemeinsam mit Expertinnen aus Deutschland und der Frauenreferentin des DGB wurde **Informationsmaterial zur Bewerbung der Website „equalpay.nu“** übersetzt, das gleichzeitig eine Art kleiner „**Selbsttest**“ darüber ist, wie das eigene Unternehmen mit der Gleichlohnfrage umgeht.

Das Informationsmaterial wird 2003 in der Anwaltschaft verfügbar sein.

### **3.4. Towards the Uniform and Dynamic Implementation of EU-Anti-Discrimination Legislation – The Role of Specialised Bodies**

Im Rahmen des EU-Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001 – 2006) wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeladen, sich am **Aufbau eines Netzwerks von spezialisierten Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung diskriminierter Personen** in sieben europäischen Staaten zu beteiligen, das unter der Federführung der „Commissie gelijke behandeling“, der Gleichbehandlungskommission der Niederlande, im September 2002 begonnen hat.

Im Rahmen eines (vorläufig) zweijährigen Projekts werden – beginnend mit Jänner 2003 - zur Vernetzung und zum Informationsaustausch insgesamt sieben **Expert-Meetings** stattfinden.

Das **Expert-Meeting in Österreich** steht unter dem Titel: **“Protection against Discrimination and Gender Equality – how to meet both Requirements“**.

Zweite Projektaufgabe ist der **Aufbau einer technischen Infrastruktur** zum Austausch von Rechtsmaterialien zwischen den Ombudseinrichtungen, beginnend voraussichtlich mit Herbst 2003.

Als Vorarbeit für das Projekt wurde seitens der EU ein detaillierter Bericht über die **Ombudseinrichtungen der sieben Länder** (neben **Österreich** sind dies **Belgien, Großbritannien, Irland, Niederlande, Nordirland** und **Schweden**) hinsichtlich Wirkungsbereich, Kompetenzen, institutioneller Anbindung bzw. Unabhängigkeit erstellt sowie zu den Diskriminierungstatbeständen, die in den verschiedenen Ländern gesetzlich festgelegt sind und aufgrund derer die Einrichtungen daher beratend und unterstützend tätig werden können. Dieser Bericht wurde im Frühjahr 2002 von der Europäischen Kommission veröffentlicht.

### **3.5. Projekt „betriebliche Gleichstellungsberatung“**

Ausgangspunkt für das Projekt „betriebliche Beratung zu gleichstellungsorientiertem Personalmanagement“ waren gehäufte Anfragen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zum Thema betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen, Implementierung von Frauenförderplänen und betriebliche Lohnpolitik beziehungsweise Beratung zum Thema sexuelle Belästigung im Betrieb.

Schon gemäß den Materialien zur Gesetzwerdung des Gleichbehandlungsgesetzes soll die Institution Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auch dazu beitragen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu bewegen.

Dementsprechend verstand sich die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von Beginn an nicht nur als Instanz und Kontrollfunktion, sondern stets auch als unterstützende und konfliktvermeidende bzw. konfliktlösende Einrichtung auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Arbeitswelt.

Die langjährige praktische Erfahrung der Anwaltschaft und das große theoretische Hintergrundwissen werden den Unternehmen zur Verfügung gestellt, um aufzu-

zeigen, welche wirtschaftlichen und personalpolitischen Vorteile mit betrieblicher Frauenförderung verbunden sind. Damit ist die Chance vorhanden, den Schwerpunkt auf aktive Gleichstellungsmaßnahmen zu verlagern und präventiv mit Betrieben zusammenzuarbeiten, damit es zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen gar nicht erst kommt. Das ist vor allem angesichts der massiven innerbetrieblichen Probleme diskriminierter Frauen eine wichtige neue Beratungsoption.

In etwa zwei Jahren, während deren in unregelmäßigen Abständen kurze, intensive Arbeitstreffen stattfanden, wurden von Expertinnen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Unterlagen erarbeitet, die für die Beratungstätigkeit zur Verfügung stehen.

In dieser Zeit haben auch andere Organisationen wie die GPA, das AMS und das Frauenbüro der Stadt Wien zu diesem Themenbereich Unterlagen erstellt.

Auch die geschlechtersensible Unternehmensberatung hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, und es gibt mittlerweile einige Unternehmensberatungen in Österreich, die zur betrieblichen Gleichstellung professionell beraten.

Von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wurden zu den einzelnen Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes Leitfäden für Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber, Betriebsräte und Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer erarbeitet, Informationsbroschüren verfasst und Workshop-Designs erstellt. Im folgenden werden einige Unterlagen auszugsweise vorgestellt:

Zum Beispiel:

### **3.5.1. Informationsblatt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Entgeltdiskriminierung**

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer war von Anfang an ein Bestandteil des europäischen Rechts und ist in allen Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt worden. Dennoch klaffen die Löhne für Frauen und Männer in Europa weiterhin weit auseinander.

Es bedarf daher eines Prozesses des Umdenkens und Sensibilisierens und Überprüfens alter Rollenzuschreibungen bei der Einstellung und Beförderung von Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits und einer neuen diskriminierungsfreien Bewertung von Arbeit andererseits.

Zwei Maßnahmen können wesentlich zu Verringerung der Einkommensschere beitragen:

- Eine Analyse des Entlohnungssystems
- Das Ausarbeiten und Umsetzen eines Maßnahmenplanes zur Beseitigung geschlechtsbedingter Diskriminierungen

Die Rechtsprechung des EuGH hat folgende Kriterien für ein diskriminierungsfreies Entlohnungssystem entwickelt:

- Lohnsysteme müssen durchschaubar sein, dh sie müssen objektive Kriterien enthalten, damit die vorgenommene Differenzierung überhaupt nachvollziehbar und überprüfbar ist.
- Für die Bewertung von frauendominierten Tätigkeiten müssen die gleichen Kriterien verwendet werden wie für die Bewertung von männerdominierten Tätigkeiten
- Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.
- Die Differenzierungskriterien müssen in ihrer Gesamtheit der Art der zu verrichtenden Arbeit Rechnung tragen.

Die Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen können aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung Betriebe und Unternehmen dahingehend beraten, welche diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme es gibt, wo die Fallen für ungleiche Entlohnung liegen und wie versteckte Diskriminierungen vermieden werden können.

Zum Beispiel:

### **3.5.2. Informationsblatt für Betriebsrätinnen und Betriebsräte bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

### Dieser Leitfaden enthält Informationen folgender Art für Sie:

- Mögliche **Präventivmaßnahmen** im Vorfeld, an denen Sie ein wichtiges Mitwirkungsrecht haben
- **Maßnahmen**, die Sie in Ihrer Funktion als Betriebsrätin / Betriebsrat präventiv anregen oder selbst in die Hand nehmen können
- Strategien und **konkrete Handlungsanleitungen** bei Vorliegen einer Beschwerde von sexueller Belästigung
- Gesetzliche Grundlagen im **Gleichbehandlungsgesetz**

### Präventivmassnahmen

Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen unterstützen eine Arbeitsatmosphäre, in der dem Phänomen der sexuellen Belästigung der Nährboden entzogen werden kann. Im Rahmen Ihrer Funktion obliegt es Ihnen, deren Einführung und Einhaltung zu fordern und zu fördern.

- **Leitbild, Betriebsvereinbarung**  
Der diesbezüglich erwünschte Verhaltenskodex wird im Leitbild und in einer Betriebsvereinbarung festgehalten
- **Vorbildwirkung**  
Führungskräfte entfalten Vorbildwirkung durch korrektes Verhalten hinsichtlich der Achtung der geschlechtlichen Integrität von Kolleginnen / Kollegen und Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern
- **Beschwerdeverfahren**  
Ein formelles Beschwerdeverfahren mit zuständigen Personen im Betrieb wird implementiert und eine Kontaktperson für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen
- **Information**  
Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Broschüre, schwarzes Brett, Informationsveranstaltungen) über die Grundsätze, rechtlichen Grund-



lagen und Anlaufstellen bei Beschwerden

➤ **Weiterbildung**

Verpflichtende Teilnahme von Führungskräften an Weiterbildungsangeboten zum Thema sexuelle Belästigung

➤ **Einstellungsgespräch**

Schon bei Einstellungsgesprächen mit potentiellen, neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eindeutig klargestellt, dass einschlägiges, diskriminierendes Verhalten im Unternehmen unerwünscht ist und Konsequenzen mit sich bringt

➤ **Vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre**

Da Themen, die in die sexuelle Sphäre fallen, in unserer Gesellschaft noch immer tabu sind, erleichtert eine vertrauensvolle Atmosphäre der betroffenen Person, über das Geschehene zu berichten. Die Tatsache, dass sie persönlich gehört wird, die Situation ernst genommen und ihrem Bericht Glauben geschenkt wird, erleichtert eine Aufklärung und auch konstruktive Lösung der Situation. Oft ist eine kritische Überprüfung des eigenen Standpunktes und möglicher Vorurteile, Haltungen und Tabus bei der Unterstützung betroffener Personen sehr hilfreich.

➤ **Vertraulichkeit**

Vertraulicher Umgang mit den erhaltenen Informationen hat höchste Priorität. Daraus ist klar ableitbar, dass die weitere Vorgangsweise mit der betroffenen Person vorab geklärt wird, Gedächtnisprotokolle der betroffenen Person nicht aus der Hand gegeben werden und keinesfalls ein Vermerk im Personalakt der sexuell belästigten Person erfolgen soll.

➤ **Objektivität**

Es liegt in der Verantwortung der Dienstgeberin / des Dienstgebers, den Sachverhalt genau zu prüfen und darauf basierend angemessene Entscheidungen zu treffen. Einzelgespräche sowohl mit der betroffenen Person als auch dem / potentiellen Belästiger / der potentiellen Belästigerin wahren einerseits das Prinzip der Vertraulichkeit, andererseits gewährleisten sie in größtmöglichem Ausmaß die Wahrheitsfindung.

➤ **Ordnungsgemäße Tatsachenermittlung**

Die Situation ist nicht geklärt, wenn „Aussage gegen Aussage“ steht. Es sollten solange weitere Informationen gesammelt werden, bis eine gut fundierte Entscheidungsgrundlage vorliegt.

➤ **Opfer nicht zu Täterinnen / Täter werden lassen**

Durch das Ansprechen von Vorfällen sexueller Belästigung kann sich eine Dynamik in der nachfolgend geschilderten Weise entwickeln. Oft ist zu beobachten, dass die eigentlichen Opfer in den Augen der Umwelt zu Täterinnen / Täter mutieren. Es ist verstärkt Augenmerk darauf zu richten, dass sich das Blatt nicht wendet und letztendlich die betroffene Person die Nachteile aus der Thematisierung zu tragen hat. Es darf keine Personalentscheidung getroffen werden, die für die betroffene Person benachteiligend ist.

➤ **Interne und externe Unterstützung suchen und den Betroffenen auch anbieten**

Es ist in vielen Fällen sehr hilfreich, bei der Bearbeitung und Lösung von Fällen sexueller Belästigung Unterstützung beizuziehen. Diese kann einerseits in einer rechtlichen Information und Beratung liegen, andererseits auch in Form eines Coaching, einer Supervision oder Mediation in Anspruch genommen werden. Die Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien und die Regionalanwaltschaften in den einzelnen Bundesländern sind Spezialistinnen im Bereich der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts und stehen Ihnen mit Beratungs-, Unterstützungs- und Begleitungsfunktion zur Verfügung.

➤ **Abhilfemaßnahmen**

Sobald ein Überblick über das Geschehene besteht, sind Maßnahmen zu treffen, um Belästigungen in Zukunft zu vermeiden. Jedenfalls ist der Belästiger / die Belästigerin darauf hinzuweisen, dass sein Verhalten / ihr Verhalten gesetzeswidrig und im Unternehmen unerwünscht ist und weitere disziplinarrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann.

➤ **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit der Maßnahme**

Angemessen ist eine Abhilfemaßnahme dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Nachfolgend aufgezählte Möglichkeiten bieten sich an, wobei jedoch auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu entsprechen ist. Die Maßnahme muss in einer Relation zu Schwere, Intensität, Dauer und Häufigkeit des Übergriffs stehen.

➤ **Mögliche Abhilfemaßnahmen durch die Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber**

Ermahnung / Verwarnung

Räumliche Trennung von betroffener Person und Belästiger / Belästigerin  
(Versetzung des Belästigers / der Belästigerin, es sei denn, die betroffene Person äußert den ausdrücklichen Wunsch, versetzt zu werden Kündigung  
Entlassung des Belästigers / der Belästigerin bei schwerwiegenden Fällen

➤ **Betroffene Person will keine offenen Schritte setzen**

Wenn die betroffene Person noch keine offenen Schritte setzen möchte, besteht die Möglichkeit, das Thema in einer Dienstbesprechung prinzipiell anzusprechen, und zwar in Form einer Information über die Unternehmenslinie, verbunden mit der generellen Aufforderung, sich dementsprechend zu verhalten und Vorfälle sofort zu behandeln.

➤ **Unabhängigkeit von Klageeinbringung**

Auch wenn von der betroffenen Person aufgrund der sexuellen Belästigung eine Klage beim Arbeits- u. Sozialgericht eingebracht wird, bleibt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber dazu verpflichtet, in der konkreten Situation Abhilfe zu schaffen, um die betroffene Person vor Wiederholung zu schützen. Zudem führt eine Klage so gut wie nie zur Klärung der Situation.

Ist die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber der rechtlichen Verpflichtung, Abhilfe zu schaffen, nachgekommen, beseitigt das nicht die gesetzte sexuelle Belästigung durch die dritte Person (den Belästiger / die Belästigerin) und deren Verantwortung dafür. Der betroffenen Person stehen gegen diese Person weiterhin rechtliche Maßnahmen wie die Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission bzw. die Einbringung einer Klage beim Arbeits- und Sozialgericht zu.

Zum Beispiel:

**3.5.3. Beratung und Unterstützung von Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern bei der Einführung und Durchführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen** (work-life balancing)

Wir erklären, welche Vereinbarkeitsmaßnahmen Betriebe setzen können, welche externen Beraterinnen / Berater und spezialisierte Unternehmensberatungen dafür zur Verfügung stehen, wir beraten und informieren über Preise, die zu gewinnen sind und was unter Audit Beruf und Familie verstanden wird.

Wir informieren und beraten

- bei Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen
- über die Vorteile von Vereinbarkeitsmaßnahmen
- welche Preise zu gewinnen sind

Wir informieren über

- wesentliche Inhalte
- rechtliche Grundlagen

Wir unterstützen

- bei der Sensibilisierung der Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber
- bei der Information der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer
- Personalverantwortliche und Organisationsentwicklerinnen / Organisationsentwickler
- Training, Schulung und Information der Beteiligten

Es gibt in Österreich Betriebe / Unternehmen, die Vereinbarkeitsmaßnahmen gesetzt haben und durchwegs positive Erfahrungen damit machen. Die bessere Vereinbarkeit von Privat- / Familienleben und Beruf wirkt sich auch auf das Betriebsklima, die Unternehmenskultur und die wirtschaftlichen Daten überaus positiv aus.

- Reduktion familienbedingter Fehlzeiten: durch verbessertes Betriebsklima, welches durch den offenen Umgang mit den familiären Bedürfnissen gefördert wird
- Steigende Kundenbindung durch Kundenzufriedenheit, welche entsteht, wenn Kundinnen / Kunden freundlich und zuvorkommend behandelt werden durch wiederum zufriedene Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter
- Sinkende Fluktuationsrate: folglich werden (betriebliche) Kosten gesenkt
- Produktivität- und Qualitätssteigerung der geleisteten Arbeit: wird das Betreuungsproblem gelöst, steigt die Konzentration auf die Arbeit
- Interne und externe Steigerung des Unternehmensimages, was u.a. den Betrieb auch als potentiellen Arbeitgeber für qualifizierte Nachwuchskräfte interessant macht
- Synergieeffekte: bestehen auch darin, in der Familie erworbene Kompetenzen in das Unternehmen einzubringen

### **3.6. Informationssystem der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**

Mit 1.1.2002 konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine EDV-unterstützte Klientinnen- und Klientenverwaltung in Betrieb nehmen. Dieses Konzept wurde von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit Unterstützung einer Hospitantin, die im Rahmen des EU-Projekts „Preparing Women to Lead“ tätig war, erarbeitet und von EDV-Expertinnen und EDV-Experten des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen weiterentwickelt und umgesetzt.

Im Jahr 2002 wurde auch ein EDV-unterstütztes Statistikprogramm erarbeitet und installiert, sodass nunmehr eine rasche und arbeitssparende statistische Auswertung der Beratungstätigkeit möglich ist.

## **4. Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**

### **4.1. Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**

Seit Ende März 2002 ist Frau Melitta Dujak in der Regionalanwaltschaft Kärnten als Assistentin beschäftigt, ab Dezember 2002 mit 40 Wochenstunden.

Mit 1.6.2002 hat Frau Mag<sup>a</sup>. Claudia Lugger ihre Tätigkeit als gesetzliche Stellvertreterin der Regionalanwältin mit einer Wochendienstzeit von 20 Stunden aufgenommen (Ersatz für Frau Mag<sup>a</sup>. Michaela Kohlweiß).

Mitte August 2002 hat Frau Mag<sup>a</sup>. Patrizia Fessler ihre Tätigkeit als gesetzliche Stellvertreterin der Regionalanwältin für Tirol, Vorarlberg und Salzburg in einem Ausmaß von 20 Wochenstunden aufgenommen. Die 38 jährige Juristin ist aus dem Hearing als bestqualifizierte Bewerberin hervorgegangen. Sie verfügt über mehrjährige Berufserfahrung als Assistentin an der Universität Innsbruck sowie im Verwaltungsdienst des Landes Tirol. Während ihrer Tätigkeit beim Land Tirol konnte sie Erfahrung in der Beratung sammeln, an der Universität Innsbruck lag ihr Forschungsschwerpunkt im Fremdenrecht, insbesondere gesetzliche Bestimmungen gegen die Diskriminierung aufgrund der Herkunft.

Die praktischen Erfahrungen mit der Teilung der Stelle der Büroassistentin in Innsbruck sind durchaus positiv und können sehr gut in die Beratungstätigkeit integriert werden.

Im November 2002 ist das Regionalbüro Oberösterreich der Anwaltschaft in Linz eröffnet worden, die Personalsuche im Bereich des Bundessozialamts und die Ausschreibung der Leitungsfunktion erfolgten im Dezember.

Insgesamt gingen 23 Bewerbungen ein, die Auswahl der Regionalanwältin erfolgte im Rahmen eines Hearings, zu dem acht Bewerberinnen geladen waren.

Da mehr als 75 % der Ratsuchenden in der Anwaltschaft Frauen sind und viele Frauen das Beratungsangebot wegen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch männliche Kollegen oder Vorgesetzte in Anspruch nehmen, war die Ausschreibung auf weibliche Kandidatinnen beschränkt worden.

Die wesentlichsten Kompetenzen für eine Arbeit im Bereich der Rechtsdurchsetzung im Gleichbehandlungsrecht sind Sensibilität für Geschlechter- und Diskriminierungsfragen, Bereitschaft zur Auseinandersetzung damit und geschlechtssensible Beratungserfahrung.

Fehlen diese Bereitschaft, Sensibilität und Kompetenz, so ist eine adäquate Unterstützung von Frauen (und Männern) in der sehr belastenden Situation eines Gleichbehandlungsverfahrens auch bei umfassender juristischer Kompetenz nicht möglich.

Am 13.1.2003 wurde Mag<sup>a</sup>. Wilma Gaderer zur Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für den Wirkungsbereich des Landes Oberösterreich bestellt.

Mag<sup>a</sup>. Gaderer ist Juristin, mit 25 Stunden teilzeitbeschäftigt und wird von einer vollzeitbeschäftigten Juristin, Frau Dr<sup>in</sup>. Ingeborg Obermüller als gesetzliche Stellvertreterin und von einer ebenfalls vollzeitbeschäftigten Assistentin, Frau Birgit Brandstätter, unterstützt.

Die beiden Mitarbeiterinnen des Regionalbüros wurden unter insgesamt acht Interessentinnen und Interessenten im Bereich des Bundessozialamts Linz ausgewählt.

Mit der im Berichtsjahr erfolgten Einrichtung des Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Bundesland Oberösterreich auf Grundlage der Verordnung BGBl Nr. 442/2002 verfügt die Anwaltschaft über vier Regionalbüros und ist weitgehend in der Lage, Frauen und Männern, die sich diskriminiert fühlen, Beratung und Unterstützung in zumutbarer Entfernung anzubieten.

Da in den Jahren 2001 und 2002 insgesamt drei neue Regionalbüros ihre Arbeit aufgenommen haben, hatte der im Jahr 2000 begonnene professionell begleitete

Teambildungs- und Organisationsentwicklungsprozess auch im Berichtsjahr zentrale Bedeutung.

Nach einer Intensivphase in den Jahren 2000 bis 2002 werden in Hinkunft jeweils zwei Team- und Koordinationstagungen jährlich stattfinden, wobei die Begleitung durch eine Trainerin nur mehr für jeweils ein Arbeitstag und eine Abendeinheit notwendig sein wird.

Die Team- und Koordinationstagungen stellen für die nunmehr insgesamt 17 Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft (davon sechs teilzeitbeschäftigt) die einzige Möglichkeit des persönlichen Kontakts und Erfahrungsaustausches dar, an dem alle Mitarbeiterinnen gemeinsam teilnehmen können.

Darüber hinaus sind gerade Mitarbeiterinnen in neu eingerichteten Regionalbüros im Hinblick auf die komplexen Gleichbehandlungsprobleme und sensiblen und schwierigen Situationen, mit denen sie oft recht schnell konfrontiert werden, auf die Expertise ihrer erfahrenen Kolleginnen angewiesen.

Auch beim Aufbau ihres Büros und bei der zentralen Frage, wie das Beratungs- und Unterstützungsangebot der neuen Einrichtung möglichst rasch und wirksam bekannt gemacht werden kann, ist ein gut organisiertes Informationsmanagement im überregionalen Bereich – zur Zentrale in Wien, aber auch zu den anderen Regionalbüros – unerlässlich.

Da aufgrund der großen räumlichen Entfernungen und der vielfältigen Belastungen in der Arbeit mit Gleichbehandlungsproblemen Fragen der Zusammenarbeit im Team ungleich schwieriger sind als in anderen Bereichen, für die Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft auf Grund ihres speziellen Zuständigkeitsbereichs aber die enge, überregionale Zusammenarbeit entscheidende Arbeitsvoraussetzung ist, wird Fragen der Team- und Organisationsentwicklung auch weiterhin große Aufmerksamkeit gewidmet.

Dabei wird zunehmend zum Problem, dass die Zentrale in Wien neben ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich als zuständige Anwaltschaft für Wien, Niederösterreich und Burgenland – Bundesländern, aus denen mehr als die Hälfte der Beratungsanfragen kommt - immer mehr Aufgaben im Bereich der organisatorischen



Koordinierung und der juristischen Supervision für die neuen Regionalbüros zu übernehmen hatte.

In der Regierungsvorlage zur Novelle BGBl Nr.44/1998, mit der die Regionalisierung der Anwaltschaft beschlossen wurde, waren in der Zentrale in Wien für diese Funktionen zwei Koordinatorinnen vorgesehen.

Die Regionalbüros sind zwar nach und nach eingerichtet worden, von den Koordinationsstellen ist aber bis heute nur eine geschaffen worden.

Diese Situation wird durch die Koordinationsaufgaben, die die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Bezug auf Mehrfachdiskriminierungen in Zusammenarbeit mit den im Zuge der Umsetzung der beiden Richtlinien nach Art.13 EGV neu zu schaffenden Ombudsstelle übernehmen wird, noch verschärft werden.

## **4.2. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Vorarlberg, Tirol und Salzburg**

### **Entwicklung der Einrichtung**

Die Regionalanwaltschaft mit Sitz in Innsbruck hat ihren hohen Bekanntheitsgrad noch weiter ausgebaut und ist sowohl als Beratungsstelle für sich diskriminiert fühlende Frauen und Männer als auch als Informationsstelle zu rechtlichen Gleichbehandlungsfragen eine fixe Größe in Westösterreich geworden. Gegenüber dem Jahr 2001 haben sich die Erstberatungen um knapp 60% erhöht. Insgesamt wurden in der Regionalanwaltschaft im Berichtszeitraum 1327 Kontakte notiert. Die meisten Anfragen betrafen das Thema Entgeltdiskriminierung, gefolgt von Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Die absolute Zahl der Anfragen zur sexuellen Belästigung hat gegenüber dem Vorjahr allerdings deutlich zugenommen.

Ungefähr ein Viertel der Anfragen kam von Männern. Die meisten informierten sich über das Gleichbehandlungsgesetz, gefolgt von Anfragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer. Besonders im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes haben Männer mit Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu kämpfen.

Für Frauen blieb die Diskriminierung beim Entgelt an erster Stelle der Anfragen, gefolgt von Beratungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

## **Regionale Schwerpunkte**

### **Vorträge, Informationsarbeit und Schulungen**

Die Regionalanwältin hat bei 41 Veranstaltungen mit insgesamt 700 Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Referentin oder Workshop-Leiterin teilgenommen. Das am öftesten behandelte Thema waren allgemeine Information über das Gleichbehandlungsgesetz und die Aufgaben der Anwaltschaft.

Bei einer arbeitsrechtlichen Fachtagung des Institutes für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Innsbruck in Zusammenarbeit mit dem Präsidium des OLG Innsbruck referierte die Regionalanwältin zur aktuellen Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich und Europa. Bei der Konferenz der EWLA (European Women Lawyers Association; <http://www.ewla.org/>) in Paris leitete die Regionalanwältin den Arbeitskreis zum Thema „Harassment at the workplace“.

Das Expertinnenwissen der Anwältinnen in Fragen des Gleichbehandlungsrechts, insbesondere sexuelle Belästigung und Entgeltdiskriminierung, wird von immer mehr Einrichtungen und Projektleiterinnen / Projektleiter genutzt. Die Regionalanwältin begleitete die Regionalgruppe Tirol des Gender Mainstreaming Projektes „Observatoria“ (<http://www.netzwerk-frauenberatung.at/observatoria/>), das im Rahmen eines EQUAL Projektes durchgeführt wurde.

Die Frauenkommission der Diözese Innsbruck konzipierte und führte eine Veranstaltungsreihe „Frauen im Tourismus“ durch. Die Regionalanwältin arbeitete bei der Erstellung des Konzeptes mit und referierte bei den einzelnen Veranstaltungen.

Die Beratung zur Implementierung bei Gleichstellungsplänen wird von immer mehr Betrieben gerne in Anspruch genommen. Die Referate zum Thema Gleichbehandlung von Frauen und Männern sind ein fixer Bestandteil der Politiklehrgänge für Frauen in Tirol, eines IT Projektes für Frauen in Vorarlberg sowie der Veranstaltungen rund um den 8. März.

Die Nachfrage nach Informationsveranstaltungen an Tiroler Schulen und in Wiedereinsteigerinnenkursen in allen drei Bundesländern sowie nach Schulung von Personalverantwortlichen ist weiter im Steigen.

### **Beratungsschwerpunkte**

#### **Beratungen im Zusammenhang mit der Erstellung von Frauenförderplänen in Betrieben**

Die Beratung zu Gleichstellungsinitiativen in Betrieben gliedert sich in die Aufgabenbereiche begleitende Beratung bei der Erstellung von Frauenförderplänen, Schulung der Personalverantwortlichen zu speziellen Themen wie Gender Equality und sexuelle Belästigung. Die Beratungen zu diesem Thema werden immer öfter angefragt.

#### **Beratungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Ein häufig angefragtes Thema ist die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Regionalanwältin nahm an mehreren Podiumsdiskussionen teil und leitete Workshops zu diesem Thema.

Nach wie vor werden Frauen und auch einige Männer aufgrund der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kleinkindes am Arbeitsplatz mit Benachteiligungen konfrontiert. Frauen wurden nach dem Wiedereinstieg zurückgestuft, verloren ihre Leitungsfunktion oder den Anspruch auf Zusatzleistungen. Die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit wurde oft aus betrieblichen Gründen nicht gewährt.

#### **Vernetzungsarbeit**

Der Vernetzungsarbeit mit den verschiedensten Einrichtungen in allen drei Bundesländern wurde auch im Berichtszeitraum ein großer Stellenwert eingeräumt.

Die mittlerweile schon institutionalisierte „arge gleichbehandlung tirol“ (eine informelle Plattform aller Gleichbehandlungsbeauftragten Tirols) hat in sechs Sitzungen die Themen: Arbeit und Ziele der Gleichbehandlungsbeauftragten, unser Selbstverständnis als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gender Mainstreaming, Wiedereinsteigerinnen / Wiedereinsteiger und Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, betriebliche Frauenförderung bearbeitet.

In den Bundesländern Salzburg und Vorarlberg gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenreferaten der Bundesländer und den Interessenvertretungen.

### **4.3. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen Steiermark**

#### **Zunehmender Bekanntheitsgrad**

Die intensive Arbeit der letzten eineinhalb Jahre seit Eröffnung des Regionalbüros, um dieses in der Steiermark bekannt zu machen, trägt sichtbare Früchte. Immer mehr auf die eine oder andere Art mit dem Thema befasste Institutionen in der Steiermark kennen das Regionalbüro mit seinem Angebot und verweisen Personen, die sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlen, an dieses. Zunehmend etabliert sich das Büro als eine Informationsstelle für rechtliche Gleichbehandlungsfragen sowie Gleichstellung der Geschlechter im allgemeinen. Die Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat der Arbeiterkammer Steiermark und der Gewerkschaft der Privatangestellten gestaltet sich in Bezug auf eine bestmögliche Unterstützung der betroffenen Personen als sehr konstruktiv. Auch die Medien wenden sich zunehmend mit konkreten Fragestellungen zu den Themenbereichen Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung an die Regionalanwaltschaft.

#### **Laufende Beratungstätigkeit**

Der Schwerpunkt hat sich von der Informationstätigkeit über das Angebot der Regionalanwaltschaft zu aufwendigeren und zeitintensiveren Beratungsfällen verlagert. Dies ist aus dem Anstieg der Kontakte zu ersehen. Zahlenmäßig betreffen die meisten Beratungsfälle den Tatbestand der sexuellen Belästigung, gefolgt von

Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz allgemein. An dritter Stelle stehen die Beratungen zu den sonstigen Arbeitsbedingungen, dann folgen Beratungen zum Tatbestand der Begründung des Arbeitsverhältnis, der Beförderung, der geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und der Festsetzung des Entgelts in genannter Reihenfolge. Im Zusammenhang mit der qualitativen Veränderung der Beratungen hat sich auch das Geschlechterverhältnis im Vergleich zum Vorjahr verändert (2002: 77% Frauen, 2001: 60% Frauen).

Auch in diesem Berichtsjahr zu bemerken ist die auffällige Diskrepanz zwischen im Regionalbüro getätigten Äußerungen von Frauen über die in ihrem Berufsalltag erlebten Diskriminierungen und den gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern tatsächlich ausgesprochenen konkreten Beschwerden. Die Erfahrung zeigt, dass vielfach Befürchtungen vor Repressalien im Betrieb für dieses Phänomen ausschlaggebend sind.

Erhöht hat sich die Zahl der Anfragen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch. Möglicherweise ist an dieser Tatsache auch ein gesteigertes öffentliches Interesse zu erkennen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird diesem erkennbaren Bedürfnis zusätzlich zum persönlichen Beratungsangebot zukünftig auch mit einem eigenen Folder Rechnung tragen.

Auch Anfragen zu sexistischer Werbung gab es diesem Jahr verstärkt.

### **Schwerpunkte im Bereich Öffentlichkeitsarbeit**

Die Maßnahmen, den Bekanntheitsgrad des Regionalbüros in der Steiermark zu erhöhen und damit möglichst vielen Frauen und Männern, die unsere Unterstützung benötigen, zur Verfügung stehen zu können, sind vielfältig.

Im März erging eine Einladung des Europazentrums – Europahaus Graz an das Regionalbüro, bei einer im April in Graz stattfindenden internationalen Konferenz zu dem Thema „Frau sein in Europa – Traum oder Alptraum“ neben anderen renommierten Spezialistinnen und Spezialisten über Frauenrechte in der Europäischen Union zu sprechen.

Die wiederholt durchgeführten Workshops und Vorträge mit Frauen, die sich in Qualifizierungsprojekten des AMS befinden, bieten den Rahmen für die Informationsweitergabe über das Beratungsangebot des Regionalbüros und die Vermittlung von für die Frauen notwendigem Wissen in Bezug auf ihre Rechte und Möglichkeiten bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Rahmen zukünftiger Arbeitsverhältnisse. Der Diskussionsprozess über Gleichbehandlung und Gleichstellung erlaubt auch, Haltungen und Einstellungen zu diesem Thema auf einer breiten Basis wahrnehmen zu können.

Durch Veranstaltungen in diversen Sozialeinrichtungen, in Bezirksorganisationen der Gewerkschaften bzw. Landesfrauenausschüssen oder im Rahmen von Tagungen eines Beschäftigungspaktes konnten die themenzentrierten Informationen an viele Interessierte weitergegeben werden.

Die Möglichkeit, im Haus der Frauen, einer in der Steiermark sehr bekannten und anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtung, in vierteljährlich wiederkehrenden Intervallen über die Institution zu informieren und deren Angebot darzustellen, bildet einen wichtigen Bestandteil der regionalen Öffentlichkeitsarbeit.

Die Regionalanwaltschaft wurde eingeladen, an EU-Projekten wie Just Gem, Observatoria oder dem Projekt Menschenrechtsstadt Graz, das 2002 abgeschlossen wurde, mitzuwirken. Dies bewirkt einen höheren Bekanntheitsgrad bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Just Gem ist eines der größten Equal-Projekte in der Steiermark mit dem Ziel, Gender Mainstreaming in arbeitsmarktpolitisch relevanten Organisationen und Unternehmen zu verankern, um Gleichstellungsaktivitäten in allen beschäftigungspolitischen Bereichen zum Durchbruch zu verhelfen. Observatoria hat vor allem die Erweiterung der eigenen Handlungskompetenz der Beteiligten in Bezug auf Gleichstellung zum Ziel. Im Projekt Menschenrechtsstadt Graz wurde vor allem auf eine gendersensible Wahrnehmung der Problemdarstellungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen und den entsprechenden Lösungsansätzen hingewirkt.

Die Regionalanwaltschaft war Mitglied in der österreichischen Referenzgruppe des EU-Projekts „Towards a closing of the gender pay gap“, das durch das Rahmenprogramm zur Chancengleichheit (2001-2005) der Europäischen Kommission und durch nationale Stellen finanziert wurde. Dieses Forum bot die Möglichkeit für einen äußerst interessanten Austausch von mit dem Thema Entlohnung von

Frauen und Männern befassten Personen aus dem Schul-, Studien-, Gewerkschafts-, wie auch wissenschaftlichen Bereich.

Die Übernahme der Funktion „Gender Mainstreaming-Beauftragte“ im Equalprojekt Styria Integra bietet die Möglichkeit, einerseits auf oberster Ebene strategisch an den Gleichstellungszielen der einzelnen Module mitzuwirken, andererseits in den Entwicklungspartnerschaften dieses Thema bewusst werden zu lassen bzw. zu halten.

### **Das Einjahresfest**

Ein großer Erfolg war die zahlreich besuchte Feier zum einjährigen Bestand des Regionalbüros. Politikerinnen und Politiker aller im steirischen Landtag vertretenen Parteien bekundeten durch ihre Teilnahme am Fest ihr Interesse an Gleichstellungsfragen. Herr Bundesminister Mag. Herbert Haupt, Frau Landeshauptmann Waltraud Klasnic und Frau Nationalratsabgeordnete Ridi Steibl betonten in ihren Festreden die Wichtigkeit des Regionalbüros der Anwaltschaft für die Steiermark.

## **4.4. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen Kärnten**

### **Schwerpunkte**

Neben Beratung, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit konnten im Berichtsjahr 2002 innovative Projekte in Kooperation mit dem Land Kärnten und dem AMS umgesetzt werden.

Die initiierten Projekte wurden seitens des Regionalbüros nach unterschiedlichen Zielgruppen definiert, um über den gesetzlichen Auftrag hinaus für die Gleichstellung im Arbeitsleben Sorge zu tragen.

Unter diesem Gesichtspunkt richtet sich die „Aktion Vorbild – Mädchen nutzen Chancen“ an weibliche Lehrlinge und unterstützt und fördert neben einer Öffentlichkeits- und Imagekampagne schwerpunktmäßig Mädchen, in männerdominierten Arbeitsfeldern Fuß zu fassen.

Das Pilotprojekt „Crossmentoring“ unterstützt Frauen beim Zugang zu Führungspositionen. Durch Schulungen und Coaching werden die Frauen von einem männlichen Mentor eines externen Unternehmens bei der Zielerreichung begleitet und gefördert.

Ein innovatives Modell für Wiedereinsteigerinnen konnte im Rahmen des Projektes Callcenter „HelpDesk“ erprobt und erfolgreich umgesetzt werden. Das Modell orientiert sich am Prinzip „learning by doing“ und beinhaltet neben einer Beschäftigung kontinuierliche Qualifizierung, die auf den konkreten Arbeitsplatz abgestimmt ist. Das Projekt „Callcenter“ ist im Microelektronikcluster verankert und somit direkt in der Wirtschaft angesiedelt. Dies erhöht die Chance für Wiedereinsteigerinnen, in zukunftsorientierten Firmen der Informations- und Kommunikationstechnologie eine Beschäftigung zu finden. Die über 90%-ige Vermittlungsquote beweist den erfolgreichen Ansatz des Projekts.

Die Tätigkeit in unterschiedlichen Gremien und Juries (Territorialer Beschäftigungspakt TEP; Frau in der Wirtschaft; frauen- und familienfreundlichster Betrieb; EVA – Wahl zur Kärntnerin des Jahres) erhöht den Einfluss und die Bedeutung der Regionalanwaltschaft.

Die Regionalanwaltschaft Kärnten sieht insbesondere in der Kooperation mit den unterschiedlichen Partnern eine hohe Effizienz im Rahmen der Beratungstätigkeit sowie erfolgreiche Synergieeffekte in der Projektarbeit.

Seit der Eröffnung der Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Kärnten im Oktober 2001 konnte durch intensive Öffentlichkeitsarbeit (Medienberichte, Teilnahme an Messen, Sprechtag in den Regionen) ein starker Anstieg der Beratungen festgestellt werden. Im Berichtsjahr 2002 setzt sich diese Tendenz fort, wobei verstärkter Beratungsbedarf nach Medienberichten zu verzeichnen ist.

In diesem Zusammenhang ist auffallend, dass insbesondere Klientinnen und Klienten, die sich aufgrund von Berichten in Medien an die Regionalanwaltschaft wenden, mit unterschiedlichsten Problemstellungen zur Beratung kommen. Nach dem Erstgespräch kann einerseits direkte Unterstützung in Form von juristischer Beratung und Coaching angeboten werden, andererseits erfolgt nach Bedarf eine Weitervermittlung an andere professionelle Beratungseinrichtungen.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine ähnliche Tendenz auch bei den Sprechtagen in den Regionen festzustellen ist. Hier wurden diese Kontakte seitens der Regio-



nanalwaltschaft für eine verstärkte Vernetzungsarbeit auf regionaler Ebene genutzt.

### **Veranstaltungen des Regionalbüros Kärnten**

- 14.03.02     Pressekonferenz der Regionalanwältin im Bundessozialamt zum Thema „Erste Bilanz der Arbeit für Chancengleichheit“
- 13.04.02     Freizeit-Messe: Stand der RAW – Aktion Vorbild „Mädchen nutzen Chancen“
- 14.04.02     Freizeit-Messe: Stand der RAW – Aktion Vorbild „Mädchen nutzen Chancen“
- 22.05.02     Vernissage junger Kärntner Künstlerinnen in Kooperation mit Kärntner Künstlerinnenverband
- 25.05.02     Start des Pilotprojektes „Cross-Mentoring“ – „Matching der Mentoren und Mentees“ im business-frauen-center Kärnten (Besuch von BM Mag. Herbert Haupt)
- 28.06.02     Pressekonferenz gemeinsam mit BM Mag. Herbert Haupt, LH Dr. Jörg Haider und HR Günter Kathol (Leiter des Bundessozialamtes Kärnten) zum Thema „Frauen- und Sozialprojekte in Kärnten“ und Auszeichnung von Mädchen im Rahmen der „Aktion Vorbild – Mädchen nutzen Chancen“.  
Anschließend Vernissage von Anita Kirchbaumer und Claudia Rosenwirth in Kooperation mit dem Bundessozialamt
- 15.11.02     BEST – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung - Stand der RAW

### **Informationsveranstaltungen und Referate zu Fragen beruflicher Gleichstellung**

- 08.10.02     Interreg-Gruppe (Regionalanwältin als Gender-Expertin in der Lenkungsgruppe zur Projektbewertung): 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- 09.11.02     Referat „Von Frau zu Frau“ in Spittal / Drau: 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- 15.11.02 Podiumsdiskussion mit Barbara Bierach, Wirtschaftsjournalistin und Autorin, an der Universität Klagenfurt, Information über das Gleichbehandlungsgesetz: 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- 16.11.02 Frauen-Enquete „Frau in der Arbeitswelt“ im Rahmen des Bildungssymposiums des Landes Kärnten:  
Vortrag und Podiumsdiskussion zum Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“: 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- 29.11.02 Präsentation des Frauenbildungsprojektes „Contact-us“ und Information über die Anwaltschaft: 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- 05.12.02 Referat über das Gleichbehandlungsgesetz im Frauenforum Hermagor  
25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

### **Sprechtage der Regionalanwältin in den Regionen**

- 21.02.02 Sprechtag Wolfsberg
- 08.04.02 Sprechtag Hermagor
- 02.07.02 Sprechtag Hermagor

### **Kooperation und Vernetzung**

- 14.05.02 Business-Frauen-Center Kärnten: Projektpräsentation „Cross-Mentoring“ in den Räumlichkeiten der Industriellenvereinigung Kärnten
- 17.09.02 Plattformsitzung „Territorialer Beschäftigungspakt“ – Teilnahme der Regionalanwältin als Gender-Expertin
- 18.10.02 Forum „Leitende Frauen aus Kultur und Soziales“ (Konzept EVArt)
- 20.11.02 Jury-Sitzung „EVA 2002“
- 04.12.02 „EVA-Gala“: Auszeichnung der Kärntnerin des Jahres
- 11.12.02 Business-Frauen-Center Kärnten: Veranstaltung zum Thema „Regionalisierung des Gleichbehandlungsangebotes“

## 5. Die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

### 5.1. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Im Berichtsjahr fanden auf Einladung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit insgesamt vier Gesprächsrunden unter Beteiligung von Expertinnen / Experten und der Sozialpartner statt, bei denen jene offenen Wünsche und EU-rechtlichen Vorgaben diskutiert wurden, die unabhängig von der gleichzeitig erforderlichen Umsetzung der Richtlinien nach Art.13 EGV zu sehen sind und die sich unter anderem aus der Beratungspraxis der Anwaltschaft ergeben haben.

Dabei handelte es sich um folgende Anliegen:

- Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2a Abs.1) und beim beruflichen Aufstieg (§ 2a Abs. 5), die aufgrund EU-rechtlicher Verpflichtung notwendig ist
- Anpassung der Beweislastregelung (§ 2a Abs. 9) an die Beweislast-Richtlinie (97/80/EG)
- Verfahrensänderungen betreffend die Position der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als Institution zur Durchsetzung von Ansprüchen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes, und zwar
  - **Parteistellung** in Verfahren gemäß **§ 10 d GleichbG** vor der Bezirksverwaltungsbehörde.  
Dadurch würde unter anderem sichergestellt, dass der in einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 28.4.2000 erreichte Standard in Fragen geschlechtsneutraler Stellenausschreibung auch von den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden berücksichtigt wird. Auch Stellen-

werberinnen und Stellenwerber, die selbst einen Antrag auf Sanktionierung einer Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung stellen, könnten durch die Parteistellung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Verfahren Unterstützung finden. Nicht zuletzt könnte dann, wenn die Unabhängigen Verwaltungssenaten in den Ländern divergierende Entscheidungen treffen, eine Klärung beim Verwaltungsgerichtshof herbeigeführt werden.

- **Feststellungsanträge** der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beim **Obersten Gerichtshof** durch Erweiterung der in **§ 54 Abs. 2 ASGG** genannten Normadressaten.

Damit wird die verbindliche Klärung einer Rechtsfrage, die für eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Bedeutung hat, angestrebt. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in ihrem Kompetenzbereich gerade jenen Expertinnenstatus hat, den die zur Antragstellung Befugten aufweisen sollen.

➤ Verfahrensänderungen die Position der Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen betreffend

- Eine **Stärkung** der Stellung der Regionalanwältinnen bezüglich ihrer **rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten vor der Kommission** ist erforderlich. Die Regionalanwältinnen sollten eigenständig ein Verlangen auf Überprüfung einer vermuteten Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission stellen können. Bisher kann ein entsprechendes Verlangen nur von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bzw. ihren Stellvertreterinnen erhoben werden. Dies schwächt die Verhandlungsposition der Regionalanwältinnen gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Ebenso sollten Regionalanwältinnen als Expertinnen ein prinzipielles Anwesenheits- und Fragerecht bei den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission haben, dies auch bei Verfahren, die nicht ihren örtlichen Wirkungsbereich betreffen.

- Verfahrensänderungen, die die Gleichbehandlungskommission betreffen
  - Festlegung einer **Begründungspflicht** für das **Arbeits- und Sozialgericht**, damit sich dieses mit einem Gutachten oder Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auseinandersetzt, durch Einführung einer entsprechenden verfahrensrechtlichen Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz.

Wenn eine Partei ein Gutachten als Beweismittel vorlegt und der Richter / die Richterin dies ignoriert, liegt auch jetzt schon ganz generell ein Verfahrensmangel vor.

Mit einer ausdrücklichen Regelung würden aber sowohl die Rechtsunterworfenen in ihrem Bemühen, Gutachten der Gleichbehandlungskommission als Unterstützung bei Gericht zu verwenden, gestärkt als auch den Prüfungsergebnissen der Gleichbehandlungskommission im Gerichtsverfahren wesentlich mehr Gewicht verliehen.

- Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes

Die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes sollte jedenfalls für **freie Dienstnehmerinnen / Dienstnehmer, arbeitnehmerinnenähnlich / arbeitnehmerähnlich Beschäftigte** und „**neue Selbständige**“ ausdrücklich festgehalten werden.

Für diese ausdrückliche Feststellung der Anwendbarkeit hat sich der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramts bereits in einer Stellungnahme vom 23.7.1998 ausgesprochen.

Namhafte Arbeitsrechtsexpertinnen und Arbeitsrechtsexperten bejahen darüber hinaus ebenso wie die Expertinnen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes auf die genannten Vertragstypen (vgl. Bernhard W. Gruber, Freier Dienstvertrag und Arbeitsrecht, in: ASoK 2000, 306 ff; René Schindler, Arbeitnehmerbegriff – Abgrenzung und Schutzzweck, in: Resch (Hg), Scheinselbständigkeit, Wien 2000, 28).

Durch die Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG (Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie) mit Geltungsbereich „Arbeitswelt“ wird unabhängig davon die Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes erfolgen, da hier nicht auf einzelne Vertragstypen abgestellt wird.

- Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes unter sprachlich geschlechtergerechter Gestaltung

Insbesondere im Hinblick auf den Ministerratsbeschluss vom 2.5.2001, wonach dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch in allen Ressorts besonderes Augenmerk geschenkt werden soll, erscheint es nicht verständlich, dass ausgerechnet das Gleichbehandlungsgesetz in der männlichen Sprachform, die lediglich durch eine sogenannte Generalklausel relativiert wird, formuliert ist.

Vorgeschlagen wird daher, geschlechtergerechte Formulierungen nach dem Vorbild des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in die 6. Novelle aufzunehmen und das Gesetz im Anschluss daran wiederzuverlautbaren.

- Einbeziehung von nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (§ 2 c) in die Verwaltungsstrafbestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 10 d)

Das in § 2 c verankerte Verbot, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben (wobei nach den Ergebnissen der schon 1994 veröffentlichten Erhebung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ca. 80% der geschlechtsspezifischen Stelleninserate nur an Männer gerichtet sind), hat Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber ebenso wie private Arbeitsvermittlerinnen / Arbeitsvermittler und das Arbeitsmarktservice als Adressantinnen.

Die mit dem Verbot verbundene Sanktion (Verwaltungsstrafe von maximal öS 5000.—bzw. 360,-- Euro, verankert in § 10 d) gilt aber nach wie vor nur für das Arbeitsmarktservice und die privaten Arbeitsvermittlerinnen / Arbeitsvermittler, nicht für Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber, die selbst Stellen ausschreiben.

- Angleichung der Fristen zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen (§ 10b Abs. 1)

Derzeit bestehen je nach behauptetem Diskriminierungstatbestand drei unterschiedliche Verjährungsfristen.

Dies führt zu einer Verunsicherung vor allem dann, wenn sich eine diskriminierte Person auf mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes stützt.

Zudem ist die dreijährige Geltendmachungsfrist für Schadenersatzansprüche im Falle einer Entgeltdiskriminierung durch Kollektivverträge abdingbar.

Als vordringlich sieht es die Gleichbehandlungsanwaltschaft an, die kurze Verjährungsfrist von sechs Monaten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verlängern, da es in vielen massiven Fällen den betroffenen Frauen und Mädchen nicht zugemutet werden kann, in Situationen, in denen sie sowohl psychisch als auch emotional am Arbeitsplatz sehr unter Druck geraten, gegen den Arbeitgeber bzw. den Belästiger (oder beide in einer Person) rechtliche Schritte zu unternehmen. Zudem ist wissenschaftlich unumstritten, dass nach Traumatisierungen infolge von Erfahrungen sexueller Gewalt und Verletzungen der persönlichen Integrität oft ein Zeitraum von über einem Jahr verstreicht, bis Betroffene in der Lage sind, das Vorgefallene zu benennen und aufzuarbeiten. Die gesetzliche Anerkennung dieses Faktums würde die Situation der Betroffenen und die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft erleichtern.

## **5.2. Weiterentwicklungen in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen**

### **5.2.1. Kündigungsschutz bei Diskriminierungen im Probemonat**

Eine vor allem bei Vorträgen, Schulungen von Betriebsrätinnen / Betriebsräten und Workshops in Schulen gestellte Frage betrifft das Problem einer Schwangerschaft im Probemonat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist seit Jahren auf die in diesem Zusammenhang eindeutige und auch für Österreich verbindliche Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (EuGH 8.11.1990, Rs 177/88, Dekker; EuGH 3.2.2000, Rs 207/98, Mahlburg; EuGH 4.10.2001, Rs C-109/00, Tele Danmark; EuGH 4.10.2001, Rs C-438/99, Jimenez-Melgar) hin: Schwangere sind vom ersten Tag der Schwangerschaft kündigungs- und entlassungsgeschützt, auch im Probemonat. Sie unterliegen also auch im Probemonat den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Daran ändert auch die Textierung von § 19 Abs 2 AngG, wonach ein Dienstverhältnis auf Probe während eines Monats von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden kann, nichts: der Eintritt einer Schwangerschaft während dieser Zeit beschränkt das Recht des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin auf jederzeitige Auflösbarkeit. Eine trotz Schwangerschaft erfolgende Beendigung im Probemonat kann gemäß § 2 a Abs 8 GleichbG angefochten werden.

Erfreulicherweise kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit kurzem auch auf die Rechtsmeinung eines der anerkanntesten Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler Österreichs verweisen: Univ.Prof.Dr. Günther Löschnigg bejaht ebenfalls den Kündigungsschutz Schwangerer im Probemonat und plädiert für eine Anpassung bzw. Klarstellung in den arbeitsrechtlichen Vorschriften im oben beschriebenen Sinn (vgl. Löschnigg, Schwangerschaft und Beendigung im Probemonat im Lichte der RL 92/85/EWG und 76/207/EWG, in: Das Recht der Arbeit 5/2002, 365 ff).

Die Gleichbehandlungskommission gelangte am 26.6.2002 in einem Fall, in dem seitens der Arbeitgeberin eine geschlechtsspezifische Begründung zur Beendigung des Dienstverhältnisses im Probemonat vorgebracht wurde, zur Auffassung,



dass die Antragstellerin aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden ist. Diese Entscheidung, die nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft in vorbildlicher Weise dem EU-rechtlichen Standard im Diskriminierungsschutz gerecht wird, zeigte sehr deutlich die Grenze auf, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Auflösung auch eines Probearbeitsverhältnisses gesetzt ist: die Schranke ist die jedenfalls durchschlagende verpönte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (vgl. auch Smutny / Mayr, Gleichbehandlungsgesetz. Gesetze und Kommentare, Wien 2001, 300 f).

### **5.2.2. Judikatur zur Sozialwidrigkeit bei Kündigungen im Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie?**

Folgendes Problem ist nach dem Wissensstand der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch wenig diskutiert, hat aber in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bereits eine Rolle gespielt. Es handelte sich um den Fall einer jungen Architektin, die bereits während ihres Studiums als freie Dienstnehmerin für ihren späteren Arbeitgeber tätig war. Kurz nach ihrer Anstellung heiratete sie und wurde bald danach gekündigt. Sie hatte jedoch erfahren, dass zwei Kolleginnen kurz zuvor unmittelbar nach der mutterschutzrechtlichen Behaltfrist nach einem Karenzurlaub gekündigt worden waren und eine weitere nach einer Schwangerschaft nur als freie Dienstnehmerin beschäftigt wurde, obwohl ihr zuvor eine fixe Anstellung zugesagt worden war, zeitgleich zwei neu hinzugekommene Männer sofort angestellt wurden, und der Personalchef einer vierten Kollegin, die ihm ihre Schwangerschaft mitgeteilt hatte, brüllend ankündigte: „Ich werf alle Frauen hinaus!“ Die junge Angestellte suchte daher nach ihrer Kündigung das Gespräch mit ihrem Arbeitgeber und fragte ihn, ob die Beendigung des Dienstverhältnisses mit ihrer Heirat zu tun habe, woraufhin sie zur Antwort erhielt: „Frauen, die in Karenz gehen, kosten viel Geld!“ Aufgrund dieser Äußerung und der Gesamtumstände im Architekturbüro erachtete sich die junge Frau als bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mittelbar diskriminiert, weil offenbar die familiäre Situation und die damit verbundenen behaupteten wirtschaftlichen Gründe für den Arbeitgeber Anlass gewesen waren, die Dienstverhältnisse mehrerer weiblicher Mitarbeiterinnen zu beenden bzw. gar nicht erst zu begründen. Jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung unter Bezugnahme auf den

Ehe- oder Familienstand ist aber nach Art 2 Abs 1 RL 76/207/EWG (Richtlinie vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen) verboten; gemäß Art 5 der RL muss die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung insbesondere auch bei der Beendigung gewährleisten, dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.

Auch nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft lag daher eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor, und nach entsprechender Beratung brachte die junge Frau einen Antrag auf Überprüfung des Sachverhalts bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Der Arbeitgeber rechtfertigte sich unter anderem mit dem Argument, dass ihn eine soziale Gestaltungspflicht auch bei Kündigungen treffe. Tatsächlich ist es ständige Judikatur des OGH, dass die Prüfung einer eventuell vorliegenden Sozialwidrigkeit bei Kündigungen sehr viele Kriterien zu umfassen hat, darunter Sorgepflichten der zu kündigenden Person, das Einkommen des Ehepartners / der Ehepartnerin oder anderer erwerbstätiger Familienmitglieder sowie Unterhaltspflichten. Dies bedeutet, dass in umfassender Weise die konkrete persönliche Lebens- und familiäre Situation herangezogen wird und den Ausschlag darüber gibt, welcher oder welchem Beschäftigten gegenüber die Kündigung ausgesprochen wird. Gerade diese derzeit geforderte Bezugnahme auf den jeweiligen Ehe- und Familienstand mit allen daraus erfließenden Konsequenzen wie Unterhalts- und Sorgepflichten steht aber nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Widerspruch zur genannten RL. Da EU-rechtliche Vorgaben jedenfalls Vorrang vor innerösterreichischem Recht genießen bzw. gesetzliche Bestimmungen EU-konform interpretiert werden müssen, wird eine Auseinandersetzung mit der beschriebenen Thematik unumgänglich sein.

Im Anlassfall kam es zu keiner rechtlichen Äußerung der Gleichbehandlungskommission, weil der Antrag zurückgezogen wurde, nachdem sich die junge Architektin in einem gleichzeitig anhängig gemachten Kündigungsanfechtungsverfahren vor dem Arbeitsgericht mit ihrem Arbeitgeber verglichen hatte.

### 5.2.3. Fakultative Betriebsvereinbarungen

Sexuelle Belästigung ist Resultat der ungleichen Machtverteilung im Erwerbsleben. Das drückt sich vor allem in den Hierarchiestrukturen aus. Da Frauen durch die „gläserne Decke“ daran gehindert werden, in die Führungsebene aufzusteigen, hat der Gesetzgeber im ArbVG die Möglichkeit von fakultativen Betriebsvereinbarungen für Frauenförderprogramme in Betrieben geschaffen. Damit könnten Sozialpartner aktiv zur Gleichstellung beitragen.

Es hat sich aber gezeigt, dass nur sehr wenige fakultative Betriebsvereinbarungen zustande gekommen sind. In Wien wurden bisher an die 5 Frauenförderpläne umgesetzt, in den anderen Bundesländern noch weniger.

Fakultative Betriebsvereinbarungen sind im Gesetz immer dann vorgesehen, wenn bei der Arbeitgeberin / beim Arbeitgeber ein Anreiz zum Abschluss besteht, wie z.B. bei Disziplinarordnungen, Kontrollmaßnahmen, Leistungsentgelten, etc., oder wenn es sich um Fragen betrieblicher Sozialpolitik handelt.

In der Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG werden die Mitgliedstaaten in Art. 1a erstmals verpflichtet, aktiv das Ziel der Gleichstellung in den „klassischen“ Diskriminierungsbereichen (z.B.: Zugang zur Beschäftigung, Aufstieg, etc.) zu verfolgen und nicht nur zur bloßen Gleichbehandlung angehalten.

Dies könnte auf betrieblicher Ebene mit Blick auf die oben erwähnte, nicht sehr oft in Anspruch genommene Möglichkeit der fakultativen Betriebsvereinbarung nun heißen, dass zur Erreichung des aktiven Gleichstellungszieles mehr Durchsetzungskraft für Frauenförderpläne gefordert ist.

In Art. 2 Abs. 5 der RL wird den Mitgliedstaaten aufgetragen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu anzuhalten, Präventivmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf sexuelle Belästigung, umzusetzen (z.B. durch die Installierung von betriebsinternen Beschwerdeverfahren, Grundsatzserklärungen, etc.). Hierbei könnte es sich wohl ebenso um allgemeine Ordnungsvorschriften handeln, wie sie in § 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG erwähnt sind, und es wäre daher nur systemtreu, auch Frauen-

förderpläne bei den erzwingbaren Betriebsvereinbarungen einzureihen. Frauenförderpläne als „sonstige Frage betrieblicher Sozialpolitik“ und somit fakultativ zu sehen, würde heißen, dass es sich dabei um ein rein soziales Engagement der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers handelt. Das widerspricht dem Ziel (aktives Bewirken der Gleichstellung) der Richtlinie jedoch in jedem Fall.

Hierzu sollte auch Art. 8 b Abs. 2 der RL beachtet werden, der die Sozialpartner ersucht, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen.

Auch Art. 8 b Abs. 3 der RL geht davon aus, dass Gleichbehandlung „in geplanter und systematischer Weise zu fördern“ ist. Zu diesem Zwecke sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ersucht werden, Statistiken über Frauen- und Männeranteile bereitzustellen. Ohne die erzwingbare Möglichkeit z.B. eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten oder einer Kommission, diese Art von Statistiken zu führen hat, wird auch diese Bestimmung betrieblich nur in geringem Ausmaß umgesetzt sein.

#### **5.2.4. Evidenz gleichbehandlungsrechtlicher Urteile**

Ob die Gerichte dem von der Gleichbehandlungskommission bereits erreichten Standard ebenfalls zur Durchsetzung verhelfen, wie sich die Rechtsprechung in Fällen sexueller Belästigung und bei Schadenersatzklagen wegen diskriminierender Nichteinstellung oder Nichtbeförderung entwickeln wird, wird in Zukunft wesentlich leichter und rascher feststellbar sein als bisher. Das Bundesministerium für Justiz hat im Juli 2002 zugesagt, dass es die ADV-unterstützte Erfassung von Verfahren der Arbeits- und Sozialgerichte im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgesetz umsetzen wird. Die ersten statistischen Auswertungen werden voraussichtlich Anfang 2004 (für Urteile des zweiten Halbjahres 2003) zur Verfügung stehen. Laut Bundesministerium für Justiz wäre es auch möglich, im Rahmen der bestehenden Teildatenbank „Judikatur Justiz“ des Rechtsinformationssystems entsprechende Urteile in den Datenbestand aufzunehmen.

Damit wird eine langjährige Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfüllt. Durch einen besseren und vor allem vollständigen Überblick über die Judikatur wird es nicht nur möglich sein, das Wissen und Bewusstsein in der Gesellschaft um mögliche Diskriminierungstatbestände generell zu erhöhen, sondern auch noch gezielter zu beraten. Insbesondere innerbetriebliche Verhandlungen, die einen Gerichtsstreit vermeiden sollen, könnten durch die leichte Einsehbarkeit des veröffentlichten rechtlichen Standards, die auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber möglich sein wird, rascher und für die Betroffenen zufriedenstellender geführt werden, als es derzeit der Fall ist.

## 6. Beispiele aus der Beratungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

Die Auswahl der Beratungsfälle erfolgte unter drei Gesichtspunkten:

Es sollen die **Vielfalt** und Unterschiedlichkeit **diskriminierender Verhaltensweisen, neu auftretende Rechtsfragen** oder Beratungssituationen und **Präzedenzfälle**, die für künftige Vergehen rechtsweisend sind, dargestellt werden.

### 6.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Ein derzeit in einem Krankenhaus in Wien beschäftigter Diplomkrankenschwäger sucht um Versetzung in ein steirisches Krankenhaus an. Diese wird zunächst ohne weitere Angabe von Gründen abgelehnt. Nachfragen bei der Direktion ergeben, dass im gewählten Pflegebereich dieses Krankenhauses kein männliches Pflegepersonal beschäftigt ist und die Einstellung eines männlichen Diplomkrankenschwägers aufgrund eines Mangels an getrennten Sanitär- und Umkleidekabinen nicht möglich sei. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen weist auf die rechtliche Situation hin, in einem Gespräch wird insofern eine Lösung gefunden, als auf anderen Stationen Umkleidemöglichkeiten vorhanden sind und diese genutzt werden könnten.

Der Diplomkrankenschwäger nimmt jedoch eine Stelle in einem anderen Krankenhaus an.

- Eine Arbeitssuchende bewirbt sich auf die vom AMS ausgeschriebene Stelle eines Fahrverkäufers / einer Fahrverkäuferin bei einer Brauerei. Das Vorstellungsgespräch verläuft zunächst gut, da die Bewerberin alle Voraussetzungen für diese Arbeit mitbringt. Ihr wird versichert, dass für die Manipulationen mit schweren Transporteinheiten technische Hilfsmittel eingesetzt werden, derer

sich auch die Männer bedienen müssen. Später erhält sie eine telefonische Absage mit der Begründung, dass man diese schwere Arbeit keiner Frau zumuten könne und dass seit 50 Jahren die Stelle im „Brauereifuhrpark“ noch nie mit einer Frau besetzt worden sei.

Aufgrund der Intervention durch die Gleichbehandlungsanwältin wird die Möglichkeit des Schnupperns im Betrieb vereinbart und eine Anstellung der Bewerberin in Aussicht gestellt.

- Eine habilitierte Ärztin bewirbt sich um die Primariatsstelle in einem Bezirkskrankenhaus. Obwohl sie vom Landessanitätsausschuss und vom Fachgutachter erstgereiht wurde, wird die Stelle mit einem männlichen Kollegen besetzt. Die Ärztin wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung.
- Die mit dem Vorsitz einer Gleichbehandlungskommission für Gemeindebedienstete betraute Person benötigt für ihre Argumentation bezüglich Feststellung einer Diskriminierung die Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.  
Dabei geht es um eine Verletzung des Frauenfördergebotes, das ja auch in den Gemeinden gilt.
- Eine Studentin, die ihre Diplomarbeit binden lässt, sieht im Geschäftslokal des Buchbinders einen Aushang, wonach er einen männlichen Lehrling sucht. Auf ihre Frage, ob es in diesem Bereich keine weiblichen Arbeitskräfte gäbe, meint er: „Frauen taugen mehr fürs Putzen und Kochen, vielleicht auch noch für geistige Arbeit, aber sonst haben sie zwei linke Hände.“
- Der Leiter einer Autowerkstätte ruft an und fragt, ob er gesetzlich verpflichtet sei, weibliche Lehrlinge aufzunehmen („Es waren zwei blöde Weiber da und wollen Automechanikerin werden. Was ist heute nur mit den Frauen los? Die sollen doch daheim bleiben und Kinder kriegen!“).
- Eine Akademikerin hat in ihrer Laufbahn in diversen arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen sowie in Interessenvertretungen gearbeitet und ist für ihr frauenpolitisches Engagement bekannt. Sie bewirbt sich um die ausgeschriebene Position der Landesgeschäftsführung einer bundesweit tätigen arbeitsmarkt-

politischen Institution. Es gibt zwar mehrere männliche Mitbewerber, aber nur einen ernsthaften Konkurrenten – dies aber nicht wegen seiner Qualifikation, sondern weil er in einem Verwandtschaftsverhältnis zu einem einflussreichen Landespolitiker steht. Obwohl die Institution einen Frauenförderplan hat, wird die Bewerberin von den zuständigen Gremien nach fünf Männern an die sechste Stelle im Besetzungsvorschlag gereiht. Mehrere Monate lang fällt keine Entscheidung. Schließlich zieht der Hauptkonkurrent aus unbekanntem Gründen seine Bewerbung zurück. Die Frau „erfährt“ schließlich, dass sie das Rennen gemacht hat, indem sie aufgefordert wird, sie möge sich für eine Pressekonferenz bereithalten. Als sie ihre neue Funktion antritt, stellt sie mit Freude fest, dass ein Grossteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr aufgeschlossen gegenüber steht und offenbar kein Problem mit einer Frau an der Spitze der Landeseinrichtung hat.

- Ein Verein sucht für sein Team in der Behindertenbetreuung eine neue Mitarbeiterin / einen neuen Mitarbeiter. Ob Mann oder Frau, ist ihnen egal, sie wollen aber niemanden mit Kind, da die- oder derjenige weniger flexibel sei. Die Vereinsleitung fragt an, ob dies ein zulässiges Auswahlkriterium darstellte.
- Ein Vermessungstechniker im öffentlichen Dienst beschwert sich über den dort geltenden Frauenförderplan. Er meint, in seinem Beruf sei man mit Rucksack und schweren Geräten tagelang am Berg unterwegs. Auch wenn Frauen prinzipiell geeignet wären, wollten sie anscheinend von sich aus nicht in diesem anstrengenden Tätigkeitsfeld arbeiten, da es keine Bewerbungen von Frauen gebe. Der Frauenförderplan sei somit reine Augenauswischerei, man solle ihn gleich abschaffen.
- Eine Frau bewirbt sich als Kellnerin in einem bekannten Bierlokal. Ihr wird gesagt, dass keine Frauen aufgenommen werden, da sie nicht genug Kraft hätten und den Stress nicht aushielten. Die Bewerberin hat jedoch unmittelbar davor ebenfalls in einem Bierlokal gearbeitet. Zudem weiß sie von einem Bekannten, dass in dem Lokal, in dem sie sich jetzt beworben hat, akuter Personalmangel besteht. Ihr ist weiters bekannt, dass man auf Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft schon einmal einer abgewiesenen Frau Schadenersatz gezahlt hat. Sie möchte daher keinesfalls so schnell aufgeben



und ersucht um Kontaktaufnahme mit dem Personalleiter, um doch noch einen der offenen Posten zu bekommen.

- Die Mitarbeiterin einer Firma teilt mit, dass es in ihrem Unternehmen für Praktikantinnen / Praktikanten und Ferialmitarbeiterinnen / Ferialmitarbeiter einen Fragebogen gäbe, in dem auszufüllen ist, welche Hobbies man hat und ob man in einer fixen Partnerschaft lebe. Tatsache sei, dass viel mehr junge Frauen als Männer ihre Beziehungen angeben. Damit würden sie aber aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschieden, da die Firma im Grunde nur „workoholics“ suche und diese Eigenschaft offenbar nur von Männern ohne private Bindung erfüllt werden könne. Sie möchte wissen, wie sie die Haltung ihrer Firma verändern und damit jungen Frauen bessere Chancen ermöglichen kann.
  
- Eine Diplomingenieurin mit mehrjähriger Erfahrung im Managementbereich – ihr damaliger Tätigkeitsbereich umfasste unter anderem die Abwicklung der Gründung von Tochterfirmen eines ausländischen Industriekonzerns – erfährt bei einem Vortrag, dass ein wissenschaftliches Institut in Form einer GmbH gegründet werden soll, das Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer berät und dessen Träger mehrere Einrichtungen der öffentlichen Hand sein werden. Sie bewirbt sich aufgrund dieser Information bei einer Ansprechpartnerin in einer der Trägereinrichtungen um die Geschäftsführung des neu zu schaffenden Instituts. Mehrfach wird der geplante Vorstellungstermin von dieser Ansprechpartnerin verschoben, zuletzt mit dem Argument, dass sie noch eine weitere informierte Person zu dem Termin beiziehen möchte. Letztlich kommt keine Terminvereinbarung zustande. Die Interessentin hat in der Zwischenzeit feststellen müssen, dass in mehreren Zeitungen die Ausschreibung für die fragliche Geschäftsführungsposition erschienen, die Bewerbungsfrist aber bereits abgelaufen ist. Sie wendet sich erneut an ihre frühere Ansprechpartnerin und erkundigt sich, ob ihre Bewerbung im Auswahlverfahren berücksichtigt wird. Dies wird mit der Erklärung verneint, die Bewerbung sei zu wenig konkret gewesen. Die Diplomingenieurin äußert die Vermutung, dass die Ausschreibung schon auf eine bestimmte Person abgestimmt gewesen sei. Insbesondere kritisiert sie, dass Managementenerfahrung in einem österreichischen Unternehmen gefordert gewesen sei. Vom auswählenden Gremium, das sich aus Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Träger und einer

Unternehmensberatung zusammensetzt, wird schließlich ein Dreiervorschlag erstellt, in den nur männliche Kandidaten aufgenommen sind. Auf Anfrage der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird bekanntgegeben, man habe die Initiativbewerbung der Diplomingenieurin keiner bestimmten Position zuordnen und sie deshalb nicht weiter berücksichtigen können.

- Eine junge Frau aus Polen kommt als Studentin nach Österreich und absolviert das Studium der Betriebswirtschaft. Um das Studium zu finanzieren, arbeitet sie jeden Sommer in der Exportabteilung einer Brauerei. Nach dem Studienabschluss bewirbt sie sich dort um die freie Position der Leitung der strategischen Koordination für den Handel mit Osteuropa. Sie hat drei männliche Mitbewerber, die ebenfalls Jungakademiker mit ähnlichen Praxiserfahrungen in anderen Handelsfirmen sind, aber keine Ostsprache sprechen und keine einschlägigen Branchenkenntnisse besitzen. Einer dieser Konkurrenten wird schließlich angestellt. Die junge Frau fragt sich, ob nicht ihre firmeninternen Berufserfahrungen und ihre einschlägigen Sprachkenntnisse zu ihren Gunsten hätten ausschlagen müssen, zumal sie bei den drei Männern keinerlei Qualifikationsvorsprung erkennen kann.
  
- Eine berufserfahrene Köchin, die ihre Lehre mit Auszeichnung absolviert hat, bewirbt sich in einem renommierten Restaurant und erhält einen Vorstellungstermin für den nächsten Tag, wobei sie erfährt, dass eine freie Stelle dringendst zu besetzen wäre. Über die Arbeitsbedingungen im Fall der Einstellung kommt man ins Einvernehmen. Ein Probearbeitstag verläuft zur vollsten Zufriedenheit des Küchenchefs. Die Frau betont, dass das Restaurant ihr bevorzugter Arbeitsplatz wäre, da sie gerade an dessen Konzept und Stil Interesse habe. Wenige Tage später kommt es zu einer telefonischen Absage mit der Begründung, die Küchenmannschaft könne es sich nicht vorstellen, mit einer Frau zusammenzuarbeiten. Die Restaurantleitung rechtfertigt sich nach einer Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft damit, man habe der Bewerberin eine Stelle in einem anderen Haus angeboten, in dem bereits Frauen tätig sind, sie habe dieses Angebot jedoch wegen schlechterer Dienstzeiten abgelehnt.

## **6.2. Festsetzung des Entgelts**

- Eine Mitarbeiterin der Sektion für Konsumentenschutz, die bisher im Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelt war und nunmehr dem Justizministerium zugehört, weist darauf hin, dass im Bereich des Bundesministeriums für Justiz zwei unterschiedliche Gehaltsschemata für gleichwertige Tätigkeiten existieren: dasjenige für Angehörige des Richterstandes und ein niedriger angesetztes für Akademikerinnen und Akademiker aus dem Bereich Konsumentenschutz. Sie fragt an, ob dies dem Grundsatz widerspricht, dass ein gemeinsamer Arbeitgeber gleichwertige Tätigkeit auch gleich hoch entlohnen muss.
  
- Eine Frau ist seit 20 Jahren als Reinigungskraft in einer Interessenvertretung teilzeitbeschäftigt. Sie erhält zwar keinen Dienstvertrag, allerdings werden ihr zu Beginn ihrer Tätigkeit „Mitteilungen“ des damaligen Direktors ausgehändigt. Diese Sammlung von Dienstanweisungen und Regelungen wird mangels anderslautender Vereinbarungen Inhalt des Dienstvertrages. Sie unterscheidet sich von der Dienstordnung für die Vollzeit-Bediensteten insbesondere dadurch, dass sie keinerlei Bestimmungen über die Zusatzpension enthält. Als sie in Pension geht, werden ihr die Leistungszusage hinsichtlich einer Betriebspension und entsprechende Ruhegenussregelungen sowie die weitere Finanzierung einer Krankenzusatzversicherung, die alle Vollzeitbeschäftigten auch nach ihrer Pensionierung weiterhin erhalten, verwehrt. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen weist zunächst auf die vorliegende mittelbare Diskriminierung hin, wonach die dem bloßen Wortlaut nach geschlechtsneutrale Regelung der Dienstordnung konkret ausschließlich weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte und Küchenhilfen benachteiligt. Es kommt in der Folge zu einer intensiven Korrespondenz mit dem Arbeitgeber, der sich nach wiederholten Hinweisen auf die geltende Rechtslage schließlich bereit erklärt, für die Reinigungskraft wieder Beiträge für die Krankenzusatzversicherung zu leisten und sie auch rückwirkend in das betriebliche Pensionssystem aufzunehmen. Da die Frau gegen ihren Willen von der Krankenzusatzversicherung abgemeldet worden war, besteht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen darauf, dass der Arbeitgeber die in der Zwischenzeit angefallenen Beiträge rückwirkend selbst zu übernehmen hat. Die Verhandlungen darüber sind

noch nicht abgeschlossen. Auch wurde die vom Dienstgeber in der Zwischenzeit durchgeführte Berechnung der Höhe der Betriebspension für die Reinigungskraft auf Basis einer mittelbar diskriminierenden Berechnungsmethode erstellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat einen gleichbehandlungskonformen Berechnungsmodus präsentiert, der im Ergebnis eine deutlich höhere Betriebspension für die Reinigungskraft ergibt. Über diesen Punkt wird zum Ende des Berichtszeitraumes intensiv verhandelt.

- Eine Informatikerin wendet sich, mehrere Wochen nachdem sie ihr Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst hat, an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil es ihr nicht gelingt, ihre Erfahrungen mit den männlichen Vorgesetzten in der EDV-Abteilung, die sie als belästigend und sexistisch empfunden hat, zu verarbeiten. In der Beratung stellt sich heraus, dass das Vorbringen der Frau über die erlittenen Belästigungen zwar glaubhaft und nachvollziehbar ist, die Vorfälle aber entweder für rechtliche Schritte schon zu lang zurückliegen oder nicht ausreichend greifbar sind. Im Zuge der Beratungsgespräche wird der Frau bewusst, dass sie massiv beim Entgelt diskriminiert worden ist. Sie hat sich aufgrund einer Annonce als Programmiererin bei der Firma beworben, die Personalbedarf hatte, weil ein (im Gegensatz zu ihr nicht akademisch qualifizierter) Informatiker ausgeschieden war. Obwohl sie dessen Bereich übernimmt, bezieht sie keineswegs sein Gehalt in der Höhe von öS 35.000.-, sondern lediglich öS 20.000.- inklusive fünf Überstunden. Als sie in die Firma einsteigt, weist sie bereits mehrere Jahre Berufserfahrung als Programmiererin auf und kann daher sofort ohne Einschulung auch für komplizierte Datenbanken und Systeme eingesetzt werden. Ein Kollege, der zwei Jahre nach ihr eingestellt wird, sein Studium noch nicht abgeschlossen hat und mit einer knapp zweijährigen freiberuflichen Tätigkeit für die Firma keineswegs ihre Berufserfahrung besitzt, bezieht öS 33.000.- plus Überstunden. Er hat aber als Programmierer keinen Aufgabenbereich selbständig zu verantworten und betreut eine Datenbank mit 9000 Kundinnen und Kunden, die Frau eine solche mit 15.000. Zudem wird ihr nicht zuletzt wegen ihrer Sprachkenntnisse (sie ist gebürtige Bulgarin) eine Projektleitung mit ukrainischen Partnerfirmen übertragen, der männliche Kollege hat keine Projektleitung inne. Die Informatikerin erkennt rückwirkend, dass sie auch gezielt von weiterer beruflicher Qualifikation ausgeschlossen worden war, dass ihr als einziger kein Telezugang eingerichtet und von ihr selbstverständlich erwartet worden war,

dass sie nachmittags die Aufgaben der nur am Vormittag beschäftigten Abteilungssekretärin wie Kundinnenbesuche / Kundenbesuche und –betreuung übernimmt. Sie zieht für sich das Resümee, dass ihre Vorgesetzten einer Generation angehören, für die es im Grunde noch undenkbar ist, dass eine Frau im EDV-Bereich gleichwertige Arbeit leistet. Tatsächlich bestreitet das Unternehmen gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten. Eine gütliche Einigung über eine Entgeltnachzahlung kommt nicht zustande, weil die Firma den Hinweis, dass gewisse Verhaltensweisen und Äußerungen der Vorgesetzten und Kollegen als Belästigungen verstanden werden konnten, als mit der Unternehmensehre unvereinbar ansieht und eine gerichtliche Klärung dieser Frage wünscht. Schließlich klagt die Frau die ihr drei Jahre lang rückwirkend zustehende Entgeltdifferenz zu ihrem Vorgänger ein. Da sie die Belästigungen nicht mehr zum Thema macht, kommt es schließlich zu Verhandlungen über einen gerichtlichen Vergleich, die für sie zufriedenstellend verlaufen.

- Ein Parfümeriegeschäft wird von einer internationalen Kette übernommen. Die Verkäuferinnen hatten bisher eine vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit von 36 Stunden und erhielten ab der 37. Wochenstunde Überstundenzuschlag. Nun soll dies erst für eine 38,5 Stunden überschreitende Arbeitszeit gelten. Des Weiteren soll die Filiale die einzige in der Kette sein, in der die Verkäuferinnen nicht am Umsatz beteiligt werden. Die Betriebsübernahme durch den neuen Arbeitgeber ist völlig unprofessionell und in einer für die Angestellten herabwürdigenden Weise erfolgt, da man das erfahrene Personal wie Lehrlinge behandelt hat. Die Inventur und die ersten Einschulungen in neue Produkte finden auf Anordnung der neuen Firmenleitung am Wochenende statt. Die Verkäuferinnen sind sicher, dass die ungleiche Behandlung des Verkaufspersonals ihrer Filiale ihren Grund darin hat, dass nur hier eine Frau als Filialleiterin eingesetzt ist, alle anderen Filialen aber von Männern geleitet werden. Sie sind überzeugt, dass an ihnen durch eine Verschlechterung der Arbeits- und Einkommensbedingungen gespart werden soll, während man dies einem von einem Mann geleiteten Verkaufsteam nicht zumutet.
- Eine Musikschullehrerin für Violine hat bisher an einer gemeindeeigenen Schule im ländlichen Raum unterrichtet, die nun ausgegliedert wird. Aus Kostengründen besteht der Plan, trotz gleichbleibender Schülerinnen- und Schü-

leranzahl im laufenden Schuljahr die bezahlten Stunden um zwei pro Musiklehrerin / Musiklehrer und Woche zu kürzen. Demnach müssten mehrere Schülerinnen und Schüler trotz unterschiedlichen Könnens gemeinsam unterrichtet werden. Die Geigenlehrerin weist auf das Problem hin, Schülerinnen und Schüler auf nicht einheitlichem Niveau gleichzeitig zu unterrichten. Ihr wird geantwortet, wäre sie eine gute Pädagogin, würde ihr das gelingen. Die neue Regelung bedeutet aber auch einen Einkommensverlust, insbesondere für weibliche Musiklehrerinnen, die Streichinstrumente, Klavier und Blockflöte unterrichten. Ihre männlicher Kollegen sind ausschließlich als Lehrer für Blechblasinstrumente eingesetzt. Diese werden vom Bürgermeister für die Dorfkapelle benötigt und erhalten deshalb Sonderkonditionen, die de facto die drohende Einkommenskürzung aufwiegen. Die Lehrerin resümiert, dass die Netzwerke der Männer auch in diesem Fall wunderbar funktionieren.

- In einem bekannten Musiktheater sind die Spitzenpositionen (zwei Direktoren, zwei Prokuristen) ausschließlich männlich besetzt. Auch auf der zweiten Ebene finden sich ausschließlich Männer, darunter der technische Leiter und der Leiter der Abteilung „Künstlerische Produktion“. Letzterem ist eine Frau als Assistentin unmittelbar unterstellt. Sie hat in den 15 Jahren ihrer Tätigkeit sechs Vorgesetzte kommen und gehen sehen. Diese hohe Fluktuation hat ihren Ruf im Haus gefestigt, da sie während der Phasen vor oder kurz nach Neubestellung eines Leiters umsichtig und erfolgreich die Agenden weitergeführt hat, für die Stabilität der Abteilung gesorgt und insbesondere den gegenwärtigen Vorgesetzten weitestgehend entlastet und vertreten hat. Dieser hat einen befristeten Vertrag, wobei bereits klar ist, dass er nicht verlängert wird. Er wird als Studienleiter in seine frühere Position zurückkehren, dabei aber sein derzeitiges Gehalt von öS 70.000.- weiterhin beziehen. Auch sein Diensthandy und ein eigenes Zimmer sind ihm zugesichert – beides bedeutet im Theater ein großes Privileg. Die Frau ist inzwischen der Ansicht, dass die Bezeichnung „Assistentin“ und eine Entlohnung von öS 50.000.- ihrem tatsächlichen Aufgabenbereich nicht mehr gerecht werden. Sie schlägt den Direktoren eine strukturelle Umorganisation vor, die den Leiter auch formell vom operativen Geschäft entlasten soll. Die Direktion ist bereit, diesen Vorschlag umzusetzen, allerdings nicht, das Gehalt der Frau, die de facto ohnehin bisher schon den operativen Bereich übernommen hatte, zu erhöhen. Man tröstet sie mit dem Hinweis, die Direktion wisse ja, dass sie viel mehr sei als

eine bloße Assistentin. Die Mitarbeiterin fordert nochmals schriftlich eine Gehaltserhöhung, als zwei männliche Kollegen in ähnlicher Position einen Gehaltssprung von öS 5.000.- machen, und klärt von sich aus mit dem in der Zwischenzeit neu bestellten Vorgesetzten die geplante Aufgabenteilung. In einem Gespräch mit der Direktion setzt er sich für die Frau ein.

Ihr wird schließlich angeboten, die Bezeichnung „Stellvertretende Leiterin der Abteilung Künstlerische Produktion“ zu führen und in dieser Position ein Gehalt von öS 60.000.- zu beziehen. Damit hat sie beide Ziele zu ihrer völligen Zufriedenheit erreicht.

- Eine Vertreterin der Gewerkschaft Metall - Textil berichtet, dass österreichweit keine einzige Frau als Technikerin im Angestellten-KV der Metallindustrie eingestuft ist, obwohl es etliche Frauen gibt, die Projekte leiten und bis zu 60 männliche Mitarbeiter haben.

### **6.3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung**

- Eine Turnusärztin berichtet, dass sie in jeder Abteilung, der sie neu zugewiesen wird, zunächst gefragt wird, ob sie Kinder hat oder später will. Davon wird offenbar abhängig gemacht, ob sie für ernstzunehmende Aufgaben ausgebildet und für eine Facharztstelle in Aussicht genommen wird oder nicht. Da eine Väterkarenz im Hause sowieso undenkbar ist, verbleibt die persönliche Familienplanung als das anscheinend ausschlaggebende Kriterium in der fachlichen Weiterbildung.

### **6.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen**

- Eine Frau arbeitet schon lange in einer Firma, die Hörgeräte vertreibt. Obwohl sie sich selbst die Ausbildung zur Meisterin finanziert hat, wurde ihr ein Mann, der nur die Gesellenprüfung hat, vorgesetzt. Jetzt ist sie Bereichsleiterin und wird mit Arbeit überhäuft und ständig unter Druck gesetzt. Während eines Krankenstandes wurden sogar Schlüssel und Daten ausgetauscht. Die Frau ist psychisch sehr belastet und wendet sich an die Arbeiterkammer. Diese setzt

sich mit der Gleichbehandlungsanwältin in Verbindung, die dem Wunsch der Frau und einer einvernehmlichen Auflösung unterstützt.

- Eine hervorragend qualifizierte Frau arbeitet als wissenschaftlich-technische Assistentin in einem Labor. Sie bewirbt sich firmenintern für die ausgeschriebene Position einer Laborleiterin (Ausschreibungstext: „Laborleiter“). Der Firmenchef ist äußerst erstaunt über ihre Bewerbung, er habe eigentlich nicht damit gerechnet, da sie Familie habe. Plötzlich erhält die Frau im Vorfeld der Bewerbungsgespräche zahlreiche Besserstellungen, wie eine Gehaltserhöhung und einen eigenen Firmenparkplatz. Ihr Vorgesetzter versucht, ihr die Bewerbung auszureden, sie lässt sich nicht irritieren, da sie sich aufgrund ihrer Ausbildung gute Chancen ausrechnet. Laborleiter wird schließlich ein Mann mit geringerer Fach- und Berufserfahrung, jedoch mit „amerikanischer“ Managementausbildung.
  
- Eine Juristin ist in der Rechtsabteilung eines großen Unternehmen beschäftigt, die jetzt aufgelöst werden soll, da die Fusion mit einem Konzern bevorsteht. Nur einige der bisher in der Rechtsabteilung tätigen Juristinnen und Juristen werden in die bereits bestehende des Konzerns übernommen. Da es sich um eine sehr prestigeträchtige Funktion handelt und die interne Ausschreibung genau ihren Erfahrungen und Qualifikationen entspricht, bewirbt sich die Frau. Ihr wird aber bald klar, dass ihr unmittelbarer Vorgesetzter, der fachlich einen schlechten Ruf hat, den Posten erhalten wird. Die Juristin wendet sich zunächst an ihren alten Abteilungsleiter, der verspricht, ihr eine positive Referenz zu schreiben. Später will er von dieser Zusage nichts mehr wissen. Er verfasst im Gegenteil über den fachlich deutlich weniger kompetenten Kollegen eine so hervorragende Beurteilung, dass diesem informell eine Stelle in der neuen Rechtsabteilung vorweg garantiert wird. Der Frau ist bewusst, dass die ausgezeichnete Beurteilung vor allem das Ziel hatte, den unfähigen Kollegen aus dem Wirkungsbereich des Abteilungsleiters „wegzuloben“. Die Juristin verweist auf das Chancengleichheitsprogramm des Konzerns und wird danach zu einem Hearing geladen, bei dem sie so gut abschneidet, dass für sie eine weitere Position in der neuen Rechtsabteilung geschaffen wird, wo sie nun auf gleicher Ebene mit ihrem bisherigen Vorgesetzten zusammenarbeitet.



- In einer Firma ist die Leitung der Abteilung für Controlling und Rechnungswesen ausgeschrieben. Es bewerben sich ein männlicher Kandidat, der seit kurzem in der Abteilung tätig ist, und eine Frau, die bereits seit 20 Jahren in der Firma und in einer anderen Abteilung Ansprechperson für Fragen des Controllings und der Buchhaltung ist und sich nur deswegen nie in die jetzt vakante Abteilung versetzen ließ, weil der bisherige Leiter Frauen nur Sekretariatsarbeiten zugetraut hatte. Die Personalabteilung zieht für das Auswahlverfahren eine Unternehmensberatung bei, die ein positives Gutachten für die weibliche Bewerberin abgibt. Auch der Leiter der Personalabteilung spricht sich für sie aus. Dennoch wird der Mann – zuerst provisorisch – bestellt. Die Frau überlegt eine Antragstellung an die Gleichbehandlungs-kommission.
  
- Ein Mann ist seit Jahren Betreuer in einer Wohngemeinschaft für geistig behinderte Menschen und gleichzeitig Stellvertreter der Bereichsleiterin im Verein. Die Bereichsleiterin wendet sich anderen Aufgaben zu, ihre Position wird vakant. Ihr bisheriger Stellvertreter bewirbt sich; bestellt wird jedoch ein jüngerer Kollege, der im Verein noch keinerlei Führungsfunktionen innehatte, aber als ehrgeizig gilt. Er lädt seinen Konkurrenten zu einem Gespräch und fragt ihn, wie dieser sich die Zusammenarbeit vorstelle. Im gleichen Zuge eröffnet ihm der neue Bereichsleiter, dass er ohnehin nicht Stellvertreter bleiben werde, sondern von einer jungen Kollegin abgelöst werde. Diese Mitarbeiterin ist erst seit einem Jahr im Haus und im Organisationsbereich völlig unerfahren. Der bisherige Stellvertreter vermutet, dass sie wegen ihrer mangelnden Erfahrung dem neuen Leiter in allem zustimmen wird, was diesem nur recht sein kann, während er selbst dem neuen Leiter durchaus eigene Vorstellungen präsentiert hätte. Er ist der Ansicht, dass seine Erfahrung und seine im Verein bekannte und bisher geschätzte Fähigkeit zu sachbezogener Kritik nun bewusst abgewertet wird und die Tatsache, dass er durch eine junge, wenig erfahrene Frau ersetzt werden soll, eine gezielte Strategie des neuen Leiters ist. Der Mann überlegt sich eine Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission.
  
- Eine Frau ist vor vier Monaten firmenintern in eine neue Position aufgestiegen. Sie soll zuständig sein für kundenorientiertes Marketing. Dies bedeutet nach dem ihr vorgelegten Konzept eine enge Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen, die auch deren Ressourcen bindet, weil die Abteilungen Kun-

denmails eigenständig beantworten sollen. Aufgrund dieses Konzepts kommt es oft zu Unstimmigkeiten im Haus, die die Position der neu bestellten Marketing-Verantwortlichen schwächen. Sie berichtet, dass ursprünglich ein männlicher Kollege die fraglichen Agenden hätte übernehmen sollen. Ihm hatte die Firmenleitung eine ausreichende Infrastruktur und personelle Kapazitäten (eigene Abteilung mit zwei Sachbearbeiterinnen / Sachbearbeiter und zwei Sekretärinnen / Sekretäre) zugesagt. Im letzten Moment hatte dieser Kollege das Angebot einer anderen Firma wahrgenommen. Sie selbst muss nun dieselbe Arbeit ohne personelle Unterstützung erledigen und ohne selbst formell zur Abteilungsleiterin ernannt worden zu sein. Die Frau ist der Ansicht, dass sie unter diesen Bedingungen nur scheitern kann. Sie vereinbart einen Gesprächstermin mit dem Vorstand, um ihre Bedenken mitzuteilen und dieselbe Ausstattung einzufordern, wie sie dem männlichen Wunsch Kandidaten zur Verfügung gestanden wäre.

## **6.5. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing**

- Zwei Sachbearbeiterinnen im Immobilienbereich klagen über abwertende Äußerungen des Geschäftsführers ihnen gegenüber. Es fallen Beschimpfungen wie falsche Schlangen, Petzen usw. Entwickelt haben dürfte sich diese Situation aufgrund unterschiedlicher Erwartungen von Seiten des Geschäftsführers und der beiden Frauen in Bezug auf einen gemeinsamen Besuch der gesamten Belegschaft der Firma auf einem Fest. Die Aufmerksamkeit der beiden Frauen richtete sich nicht ausschließlich auf den Geschäftsführer und die Kolleginnen und Kollegen, sondern auch auf andere bekannte Besucherinnen und Besucher dieses Festes. Der Firmeninhaber wird von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kontaktiert und über die Ausfälle des Geschäftsführers informiert.

Dieser ergreift Partei für seinen Geschäftsführer und wehrt die Vorwürfe ab, worauf die beiden Frauen ihre Dienstverhältnisse lösen. Mit dem Geschäftsführer werden auf Wunsch der Frauen die Ereignisse analysiert und Lösungsmöglichkeiten für einen konstruktiven Umgang mit Mitarbeiterinnen erarbeitet.

- In einem Betrieb werden vor allem Frauen zu Tätigkeiten angehalten, für die sie nicht bezahlt werden und die nicht Inhalt ihres Arbeitsvertrages sind. Dies bezieht sich auf Tätigkeiten wie Kaffeekochen, Geschirr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegräumen, Postbotendienste übernehmen, wenn dieser krank oder im Urlaub ist sowie das Erledigen von Bankgeschäften für den Vorgesetzten außerhalb der Dienstzeit. Überhaupt müssen Frauen wesentlich mehr leisten als ihre Kollegen der gleichen Gehaltsgruppe. Es gibt weder von Seiten des Betriebsrates noch von Seiten der Personalleitung Unterstützung. Aufgrund eines Wechsels in der Personalführung wird die Gelegenheit ergriffen, über die Gleichbehandlungsanwältin einige Beschwerdepunkte an den neuen Personalchef heranzutragen und ihm das Gleichbehandlungsgesetz näher zu bringen.
  
- Eine Frau arbeitet im Callcenter der Kundendienstabteilung einer Kaufhauskette. Aufgrund phasenweise starker Depressionen ist sie manchmal nicht arbeitsfähig und daher des öfteren im Krankenstand. Ihr Vorgesetzter weiß um ihre Erkrankung und hat Verständnis für seine Mitarbeiterin, da sie bei adäquater medikamentöser Einstellung durchaus gute Arbeit leistet und auch Überstunden macht. Ihre Kolleginnen weigern sich nun, ihren Arbeitsbereich während ihrer „Auszeiten“ mitzuübernehmen. Sie erfährt, dass die Kolleginnen beim Abteilungsleiter ihre Kündigung verlangt haben („für Spinnerte ist da kein Platz“).
  
- Eine Pädagogin teilt sich mit einer Kollegin einen Arbeitsplatz in einem sozialen Verein. Sie selbst arbeitet dienstags bis donnerstags, die Kollegin von Donnerstag bis Montag. Obwohl also beide am Donnerstag anwesend sind und der Verein mit nur 17 Beschäftigten eine überschaubare Kommunikations- und Organisationsstruktur hat, finden Teamsitzungen, Fortbildungen und wichtige Besprechungen immer an anderen Tagen statt, sodass jeweils eine von ihnen in der Freizeit im Büro erscheinen muss. Diese Stunden werden nicht abgegolten. Die beiden Frauen arbeiten im schlechtest ausgestatteten Zimmer; so sind sie die einzigen, die keinen PC zur Verfügung haben. Ihnen wird ständig unterstellt, nicht effizient genug zu arbeiten. Die Pädagogin versucht wegen der jahrelangen Missstände mit der Arbeitszeit eine Aufstockung auf 30 Stunden zu erreichen. Zweimal wird ihr dies vom Geschäftsführer fix zugesagt und jedes Mal am Tag vor ihrem Urlaubsantritt

das Angebot gemacht, sie könne stattdessen Überstunden schreiben. Zugleich bemerkt sie, dass der Geschäftsführer ihr körperlich näherzukommen versucht. Als eine neu aufgenommene Kollegin in der ersten Teamsitzung von ihm bloßgestellt wird, indem er sie fragt, was mit ihr los sei, dass ihr Lebensgefährte ihr noch keinen Heiratsantrag gemacht habe, entschließt sich die Pädagogin zur Kündigung.

- Eine Dolmetscherin, die in der Kundenbetreuung tätig ist, durfte bisher im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen mit dem gleichen Aufgabenbereich nie Dienstreisen absolvieren. Mit den Dienstreisen waren unter anderem innerbetriebliches Prestige und die Gewährung längerer Urlaube verbunden. Wegen dieser Vorteile hat die Dolmetscherin immer wieder ersucht, selbst auch Reisen zu ihren Kundinnen und Kunden absolvieren zu dürfen. Nachdem sie ihre Schwangerschaft gemeldet hat, wird sie plötzlich zu Dienstreisen aufgefordert. Die Frau ist in Sorge, dass die Flüge die Gesundheit des Kindes gefährden könnten. Außerdem kennt sie die Praxis der Firma, dass aus Sparsamkeitsgründen nie im Ausland übernachtet wird, sondern immer mit der letzten Maschine – auch spätnachts – der Rückflug angetreten werden muss, was de facto Arbeitszeiten weit über das zulässige Ausmaß bedeutet. Sie weist darauf hin, dass ihr solche Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft nicht zugemutet werden dürfen. Ihr Vorgesetzter teilt ihr mit, wenn sie jetzt zickig werde, solle sie doch gleich in vorzeitigen Mutterschutz gehen.
  
- Eine Juristin ist seit 1999 als Karenzvertretung in einem Unternehmen beschäftigt. Noch vor Ablauf des befristeten Vertrags wechselt sie in eine andere Abteilung, deren Aufgabenbereich ihr sehr zusagt, während bisher niemand so recht diese Arbeit übernehmen wollte. Trotzdem wird ihr Vertrag nicht unbefristet verlängert, sondern sie wird neuerlich für eine Kollegin als Karenzvertretung befristet angestellt. Die Juristin weiß zwar, dass dies rechtlich fragwürdig ist, fordert aber keine Korrektur ein, weil sie das gute Arbeitsklima nicht gefährden möchte. Nach kurzer Zeit wird ein neuer Abteilungsleiter bestellt, der bei der Bewerbung um eine noch höhere firmeninterne Position nicht zum Zuge gekommen ist. Nun versucht er sich durch besonders autoritäres Gehabe Anerkennung zu verschaffen. Er ordnet oft sinnlose Tätigkeiten an, setzt für Erledigungen viel zu kurze Fristen und legt einen unangemessenen Ton an den Tag. Mehrere Kollegen der Juristin suchen um fir-

meninterne Versetzung an. Auch sie deponiert ein entsprechendes Ansuchen in der Personalabteilung. Dort wird ihr jedoch beschieden, sie solle froh sein, ihren Posten überhaupt noch zu haben, da die Tochter eines anderen Abteilungsleiters soeben ihr Jusstudium beendet habe und dafür vorgesehen sei. Zuletzt verbleibt sie als einzige Mitarbeiterin in der vorher fünf Angestellte umfassenden Abteilung. Kurz bevor ihr Vertrag ausläuft, ist sie in derart schlechter psychischer Verfassung, dass sie in der Firma einen Nervenzusammenbruch erleidet. Um ihre Erfahrungen besser aufarbeiten zu können, beschließt sie, in ein anderes Bundesland zu übersiedeln.

- Eine Frau ist in einer Firma tätig, die die Buchhaltung und Lohnverrechnung für eine große Zahl von Unternehmen übernommen hat. Bisher bestand das Team nur aus Frauen. Es war üblich, dass jede Kollegin aus einem Fach die jeweils oben aufliegenden Unterlagen entnahm und die Lohnverrechnung durchführte. Seit einigen Monaten ist ein männlicher Kollege beschäftigt, der in der Früh den Stapel durchsucht und sich die am schnellsten und leichtesten zu erledigenden Berechnungen heraussucht. Dadurch ist er nie zu Überstunden gezwungen. Die Unzufriedenheit der Frauen über diesen Umstand ist groß, das Arbeitsklima hat sich rapide verschlechtert. Der Vorgesetzte reagiert auf die Beschwerde mit den Worten, was die Frauen denn dagegen hätten, wenn jemand imstande sei, ein Problem intelligent zu lösen.
- Einer Schulwartin wird eine Änderung der Dienstzeit vorgeschrieben, die sie als deutlich benachteiligend empfindet. Ihr männlicher Kollege darf seine Dienstzeit beibehalten. Da sich am organisatorischen Ablauf des Unterrichts und der sonstigen Aufgaben nichts geändert hat, sieht die Schulwartin keinen sachlichen Grund für die Änderung. In einem Gespräch mit der Direktion erfährt sie, der Schulwart habe darum ersucht, keine parallelen Dienstzeiten mit der Kollegin mehr leisten zu müssen, da sie ihm durch ihren „Putzfimmel“ die Latte für die Herstellung eines hygienischen Zustandes absichtlich so hoch lege, dass er sie als Mann kaum erreichen könne.
- Ein leitender Angestellter einer Bank erhält völlig überraschend ein Schreiben, dass er sich binnen einer Woche zu entscheiden habe, ob er mit einer Versetzung nach Frankfurt / Main einverstanden sei, ansonsten werde er gekündigt. Er erfährt, dass seine gesamte Abteilung mit 12 hochrangigen Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter aufgelöst werden soll. Für drei Frauen, die alle Kinder haben, hat die Bank einen Ersatzarbeitsplatz im Hause angeboten. Unter den neun verbleibenden Betroffenen, die Versetzungsangebote nach Frankfurt bzw. nach London erhalten, sind drei alleinstehende weibliche Kolleginnen und sechs Männer, die allesamt Familienväter sind. Der Angestellte hegt die Vermutung, dass die Arbeitgeberin zwar Frauen mit Familienpflichten akzeptable Ersatzangebote gemacht hat, nicht aber Männern mit Familie. Er beschließt, den Betriebsrat zu kontaktieren und zu eruiieren, wie diese personellen Entscheidungen bankintern begründet worden sind.

- Eine Krankenschwester ist mit 35 Wochenstunden beschäftigt. Der Chefarzt hat sie bereits wiederholt aufgefordert, mehr zu arbeiten, was sie wegen Kinderbetreuungspflichten abgelehnt hat. Nun befürchtet sie Nachteile in Richtung sexuelle Erpressung. Der Arzt ist bekannt für seine frauenfeindlichen Sprüche und dass er mit dem weiblichen Personal „anzubandeln“ versucht. Die Krankenschwester überlegt, ihn gemeinsam mit anderen Kolleginnen zur Rede zu stellen.
- Eine angestellte Taxifahrerin arbeitet von 6.00 bis 18.00 Uhr. Sie teilt sich das Auto mit dem Nachtfahrer. Es gibt im Unternehmen einen weiteren Wagen, der von einem männlichen Fahrerpaar geteilt wird, und einen dritten, den der Chef selbst fährt. Obwohl der Umsatz stimmt, die Frau seit jeher unfallfrei fährt und es keinerlei Beschwerden über sie gibt, gilt eine klare Hierarchie im Unternehmen: Die vom Chef ausgemusterten Wagen gehen zunächst an das männliche Fahrerpaar; wenn diese Wagen dann bereits veraltet oder reparaturanfällig sind, werden sie an die Kollegin und ihren Nachtfahrer abgetreten. Die Frau ist überzeugt, dass man dies einem männlichen Kollegen mit der längsten Betriebszugehörigkeit nicht zumuten würde. Sie hat außerdem jahrelang gefordert, der Chef möge mit der Firma einem Autofahrerklub beitreten, damit bei den häufig auftretenden Schäden in ihren ausgedienten Wagen rascher ein Pannendienst zur Stelle wäre. Dies wurde mit dem Argument, sie möge ihre technischen Kenntnisse verbessern, dann könne sie streikende Autos selbst reparieren, abgelehnt. Als ein neuer Fahrer aufgenommen wird, der seinen Dienst nur unter der Bedingung antritt, dass es zu einer Mitgliedschaft in einem der großen Autofahrerclubs kommt, wird die Anmeldung sofort nachgeholt.

- Eine Biologin ist in einem naturwissenschaftlichen Institut beschäftigt und zusätzlich zu ihren Fachagenden beauftragt, die Homepage des Instituts zu erstellen. Ein Kollege aus der EDV-Abteilung kann nicht verkraften, dass diese prestigeträchtige Aufgabe nicht ihm übertragen worden ist. Er reißt die Kompetenzen an sich, gibt die Vorschläge und Ergebnisse der Biologin als seine aus und macht so lange Stimmung gegen sie, bis die Belegschaft untereinander völlig zerstritten ist. Die Biologin wird sich darüber klar, dass sie nur mit einer klaren Kompetenzabgrenzung ihrem Auftrag nachkommen kann, und führt ein entsprechendes Gespräch mit dem Institutsleiter, der ihr Unterstützung zusagt.
- Eine Assistentin der Geschäftsleitung einer EDV-Firma bekommt seit Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft keine Aufgaben mehr zugewiesen mit dem Argument, sie könne diese bis zum Antritt des Mutterschutzes ohnehin nicht mehr abschließen. Diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen. Zudem arbeitet ihre Karenzvertretung bereits parallel und könnte gut von der Assistentin in die Weiterbetreuung der Projekte eingeschult werden. Stattdessen wird getan, als ob sie Luft wäre. Dies führt so weit, dass es schon Stimmen von männlichen Kollegen gibt, die sich beschweren, dass man neuerdings als Frau ein Gehalt bezieht, ohne dafür eine Gegenleistung erbringen zu müssen.
- Eine Frau teilt mit, dass es in ihrer Firma üblich ist, dass zu Weihnachten nur Angestellte mit Kindern Urlaub nehmen dürfen, die anderen bekommen nicht frei. Die Anruferin findet dies ungerecht, da man gerade in diesem Jahr aufgrund der Lage der Feiertage mit nur wenigen Urlaubstagen auf insgesamt 14 freie Tage kommen kann, und erkundigt sich, ob das Gleichbehandlungsgesetz ihr in diesem Fall Hilfestellung bietet.
- Eine Stammkundin beobachtet in einem Lebensmittelgeschäft, dass neben einem Lehrling im 2. Lehrjahr erstmals auch ein männlicher Lehrling neu aufgenommen wurde. Ihr fällt auf, dass aber nur das Mädchen zu Tätigkeiten wie Bodenwaschen, Kehren und Putzen herangezogen wird, der Bursch hingegen nur angenehmere Tätigkeiten zu verrichten hat. Sie möchte mit dem Filialleiter ein Gespräch führen und erkundigt sich, ob ihr dies rechtlich schaden könnte.

- Eine EDV-Expertin gibt ihrer Vorgesetzten ihre Schwangerschaft bekannt. Diese meint sofort, das komme jetzt ungelegen, da die Frau ja gerade in ein großes Projekt einbezogen sei. Die Angestellte wird noch am gleichen Tag in eine Back-office-Tätigkeit abgezogen. Sie ist fassungslos darüber, dass eine Frau als Chefin sie dermaßen degradiert. Mit Unterstützung des Betriebsrates sucht sie ein Gespräch, um ihren Verbleib im Projekt zu erreichen.

## **6.6. Beendigung des Dienstverhältnisses**

- Eine Frau mit zwei kleinen Kindern arbeitet im Ausmaß von 25 Wochenstunden befristet auf ein Jahr als Grafikerin in einer Werbeagentur. Zwei Wochen vor Ende ihres Arbeitsverhältnisses teilt ihr der Chef mit, dass der Vertrag nur verlängert werden könne, wenn sie der Firma künftig ganztägig zur Verfügung stehe. Die junge Frau kann wegen der schwierigen Betreuungssituation ihrer Kinder keinesfalls 40 Stunden in der Woche arbeiten. Eine Kompromisslösung ist nicht möglich, ein junger Mitarbeiter wird eingestellt, den sie noch einschulen muss. Ihr Vertrag endet durch Zeitablauf.
- Eine hochrangige Bildungseinrichtung hat ein rein männliches Führungsgremium, das mittlere Management auf Abteilungsebene ist mit sechs Männern und einer Frau besetzt. Die weibliche Kollegin hat zunächst einen befristeten Vertrag. Sie erarbeitet und gestaltet äußerst erfolgreiche Kursprogramme für die bereits akademisch qualifizierten Studienteilnehmerinnen / Studienteilnehmer und schreibt selbst an ihrer Habilitation. Bereits nach kurzer Zeit beginnt ihr Vorgesetzter, ihre Anwesenheiten streng zu kontrollieren – eine dienstrechtliche Maßnahme, die in der Einrichtung auf Managementebene völlig unüblich ist. Schließlich teilt er ihr mit, er könne aus emotionalen Gründen nicht weiter mit ihr arbeiten. Die Frau vermutet, dass er ihre wissenschaftliche Anerkennung in der Fachwelt nicht verkraftet. Mehrfach weist sie ihm und dem Präsidenten der Einrichtung gegenüber auf ihre fachlichen Erfolge hin, was mit den Worten kommentiert wird: „Sechs Männer sind da anderer Meinung.“ Nach Einschaltung des Betriebsrates wird zwar ihr Vertrag unbefristet verlängert, nach wenigen Wochen aber teilt ihr der Vorgesetzte un-



missverständlich mit, wenn sie nicht in eine einvernehmliche Auflösung einwillige, werde sie gekündigt und nie mehr einen Job finden. Die Frau hat inzwischen in Erfahrung gebracht, dass innerhalb des Jahres seit Funktionsantritt des neuen Präsidenten mehrere hochqualifizierte Frauen durch Männer ersetzt wurden oder weniger qualifizierte Tätigkeiten zugeteilt bekamen. Aufgrund des frauenfeindlichen Klimas sieht sie für ihre wissenschaftliche Karriere keine Zukunft mehr und willigt notgedrungen in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ein. Dass die Einrichtung aber die Fachkompetenz der Frau weiter nutzen will, zeigt sich daran, dass in der Folge drei Werkverträge mit ihr geschlossen werden. Allerdings wird Monate später behauptet, diese Verträge seien auf Seiten der Bildungseinrichtung von unzuständigen Organen abgeschlossen worden und daher unwirksam. Der Frau wird für die schon geleistete Arbeit kein Honorar überwiesen. Erst nach einem Interventionsschreiben der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen werden kommentarlos die ausstehenden Honorarnoten beglichen.

- Eine Frau islamischen Bekenntnisses wird von einer Autohandelsfirma als Buchhalterin eingestellt. In dieser Funktion hat sie keinerlei Kundinnen- und Kundenkontakt und sieht auch kaum ihre Kolleginnen und Kollegen, da sie ein eigenes Arbeitszimmer hat. Nach zwei Wochen entschließt sie sich dazu, ein Kopftuch zu tragen. Dies wird sofort der Chefin gemeldet, die augenblicklich im Büro erscheint und die Frau auffordert, das Kopftuch abzulegen, sonst werde man das Dienstverhältnis auflösen. Die Buchhalterin entscheidet sich für das Kopftuch. Da sie sich noch in der Probezeit befindet, wird ihr Arbeitsverhältnis sofort für beendet erklärt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt der Autohändlerin mit, dass auch eine Beendigung im Probemonat nicht gegen das Diskriminierungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes verstoßen darf. Eine Verletzung des Gesetzes ist darin zu erblicken, dass ein männlicher muslimischer Beschäftigter nicht vor die Konsequenz der Beendigung des Dienstverhältnisses gestellt worden wäre, da bei Männern das Tragen der religiösen Attribute als weniger auffällig stillschweigend toleriert wird. Zudem ist beim Einstellungsgespräch von Seiten der Autohändlerin das Thema Bekleidungs Vorschriften nicht aufgegriffen worden, obwohl aufgrund des Namens der Bewerberin klar gewesen sein muss, dass sie aus dem islamischen Kulturkreis stammt.

- Eine Redakteurin ist offiziell als freie Dienstnehmerin in einem Verlag beschäftigt, wo sie für die Gestaltung einer bestimmten Zeitschrift zuständig ist. Tatsächlich ist sie nach ihrem Dienstvertrag und der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen, als Angestellte zu betrachten. Ihr Vertrag wird – für sie völlig unvermittelt – gekündigt. Als Begründung wird die schlechte wirtschaftliche Situation des Verlags angeführt; die Tätigkeit der Frau könne wesentlich preisgünstiger durch einen männlichen Kollegen weitergeführt werden. Die Redakteurin verweist nach einem Beratungsgespräch mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf, dass man offenbar mit ihrer Leistung hochzufrieden gewesen sei, man habe ihr kurz davor sogar angeboten, ein weiteres Journal mitzuübernehmen. Sie wäre auch bereit gewesen, in einen anderen Fachbereich zu wechseln, eventuell auch einer Reduzierung des „Honorars“ zuzustimmen. Insbesondere sei ihr Nachfolger, der erst nach ihr als freier Mitarbeiter begonnen habe, auch formell angestellt worden. Zudem empfehle der Kollektivvertrag für die bei österreichischen Monatszeitschriften und –zeitschriften angestellten Redakteurinnen und Redakteure die Einhaltung der im Tarifvertrag vereinbarten Honorare für Bildbeiträge auch für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Verlag ist schließlich bereit, das geforderte Bildhonorar zu bezahlen. Mit dieser relativ hohen Summe kann die Redakteurin eine Zeit überbrücken, bis sie bei einem anderen Verlag angestellt wird.
  
- Eine Theologin ist für zwei Jahre befristet in einer Bildungseinrichtung in leitender Funktion beschäftigt. Sie organisiert kurz vor dem Auslaufen des Vertrages eine Fachtagung zum Thema Gentechnologie. Als einer der Referenten ist ein Experte angekündigt, der zugleich Ehrenobmann ihrer Arbeitgeberin ist. Die Frau stellt fest, dass der Referent sich eine spezielle Betreuung durch sie erwartet. Sie soll ihm vor dem geplanten Termin mehrfach abends für „Vorbereitungen“ zur Verfügung stehen und auch unmittelbar vor der Veranstaltung mit ihm in eine Cocktailbar gehen. Als sie dies ablehnt, kündigt er an, er werde sich dafür einsetzen, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird. Tatsächlich läuft der Vertrag aus, obwohl es bisher nie Kritik an ihrer Arbeitsleistung gegeben hat, sondern Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberin immer wieder ihre hohe Zufriedenheit ausgesprochen haben. Die Frau beschließt, in einem Schreiben an die Bildungseinrichtung ihre Wahrnehmungen mitzuteilen.

## **6. 7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung**

- Ein Kraftfahrzeugbetrieb schaltet ein nicht geschlechtsneutral formuliertes Stelleninserat. Gesucht wird als KFZ-Lehrling ein junger Mann, der einsatzfreudig und engagiert ist. Von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf diesen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz hingewiesen, rechtfertigt die Ansprechperson des Betriebes die Vorgehensweise mit dem Fehlen von getrennten Sanitäreinrichtungen. In einem weiteren von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit dem Betriebsinhaber geführten Telefonat erklärt dieser, er sei auch dafür, dass Männer die Menstruation bekommen, keine getrennten Schiennen mehr durchgeführt werden und nicht nur Mädchen in der Puppenküche stünden.

## **6.8. Sprachliche Gleichbehandlung**

- Ein Richter erkundigt sich, ob er für Urteile jeweils die männliche und die weibliche Sprachform verwenden muss (der / die Beklagte XY, die Zeugin / der Zeuge XY).
- Eine Forschungsstelle im Bereich Gender Mainstreaming möchte im Internet Anleitungen zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich der Arbeitsmarktpolitik veröffentlichen. Die Gleichbehandlungsanwältinnen werden um Unterstützung des Projekts als Expertinnen gebeten.

## **6.9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

- Der Geschäftsführer einer Sozialeinrichtung sucht bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Rat. Zwei seiner Mitarbeiterinnen haben unabhängig voneinander über körperliche Übergriffe durch einen ihrer Kollegen berichtet. Beide hätten ihn zurechtgewiesen, danach habe es keine Vorfälle in der genannten Art mehr gegeben. Nun sei eine Führungsposition im Unternehmen zu besetzen, der betreffende Kollege sei dafür vorgesehen gewesen, komme aus den genannten Gründen jedoch nicht mehr in Frage. Die betroffenen Frauen haben um Anonymität ersucht, aus diesem Grund gestaltet sich auch die Planung eines für die nächsten Tage vorgesehenen Gesprächs des Geschäftsführers mit dem Belästiger schwierig. Nach einem Coachinggespräch durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, in dem überlegt wird, welche weitere Verhaltensweise angemessen und auch im Sinne des Schutzes der beiden Mitarbeiterinnen ist, verläuft das Gespräch mit dem Belästiger konstruktiv.
- Eine Frau ist in einem Callcenter als Telefonverkäuferin beschäftigt. Aufgrund eines massiven körperlichen Übergriffes durch einen Kollegen auf dem Weg zur Arbeit sucht sie Rat und Unterstützung bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Sie schildert, dass dieser Kollege nach einer kurzen Beziehung der beiden ihr klares „Nein“ nicht akzeptiere und diesem Übergriff eine Reihe von verbalen sexuellen Belästigungen vorangegangen sei. Die Frau er-

leidet durch diesen letzten Übergriff körperliche und psychische Verletzungen und ist gezwungen, einen wochenlangen Krankenstand zu konsumieren. Die Mitteilung des Vorfalles an die Geschäftsführerin des Betriebes bewirkt eine rapide Verschlechterung des Arbeitsklimas für die betroffene Frau. Die meisten Kolleginnen und Kollegen stellen sich gegen sie und bilden sich die Meinung, sie habe diesen Vorfall durch Kleidung und Verhalten dem Belästiger gegenüber selbst verschuldet. Auch die Geschäftsführung verteidigt den Belästiger und zeigt auch nach einigen Gesprächen mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wenig Bereitschaft, eine Atmosphäre zu schaffen, in der es der betroffene Frau wieder möglich ist, ihrer Beschäftigung nachzugehen, ohne dem Belästiger zu begegnen. Die betroffene Frau erstattet unmittelbar nach dem Vorfall Strafanzeige gegen den Belästiger und hat große Angst, dass es zu weiteren Übergriffen und Racheakten kommt. Durch die Reaktionen in ihrem Betrieb ist sie zutiefst verunsichert, inwieweit und in welchem Ausmaß sie selbst Schuld an dem Vorfall hat. Dies verlängert ihre Rehabilitationsphase. Nach dem Krankenstand der Frau kommt es zu einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses; in weiterer Folge zu einer strafgerichtlichen Verurteilung des Belästigers wegen geschlechtlicher Nötigung.

- Eine junge Frau wird im Filialbetrieb eines Baumarktes von zwei Kollegen immer wieder sexuell belästigt. Als ihr im Betrieb kein Glaube geschenkt wird, wendet sie sich an die Arbeiterkammer. Bald darauf wird sie gekündigt. Die Kündigung wird zwar in eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses umgewandelt, dennoch wendet sich die junge Frau zur Beratung an die Anwaltschaft, um die Missstände dort aufzuzeigen.
- In einer Buchbinderei werden drei Frauen wiederholt von ihrem Kollegen sexuell belästigt. Immer wieder präsentiert er sich mit entblößtem Glied und befriedigt sich sogar am Arbeitsplatz vor den Augen seiner Mitarbeiterinnen. Die Frauen wenden sich an die Regionalanwaltschaft. Das Klima in der Firma wird für sie unerträglich. Die Unternehmensleitung kümmert sich größtenteils um den Belästiger, die Frauen werden von den übrigen Mitarbeitern der Firma gemieden. In gemeinsamen Gesprächen mit der Regionalanwältin deponieren alle drei Frauen, dass sie eine psychologische Begleitung wünschen, für deren Kosten die Firmenleitung aufkommen soll. Der Belästiger muss sich einer

Therapie unterziehen und verpflichtet sich, Schadenersatzzahlung an alle drei Frauen zu leisten.

- Eine Konditorin arbeitet in einer Großbäckerei. Das Arbeitsklima ist geprägt von überwiegend frauenfeindlicher Haltung. Besonders der Schichtleiter macht immer wieder frauenfeindliche Witze. Er ist es auch, der die Konditorin ohrfeigt und dann einem Mitarbeiter gegenüber meint: „Die Weiber sind alle so blöd, und jetzt habe ich gerade einer eine runtergehauen.“ Nach Einschalten der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird der Belästiger zu einer Schadenersatzzahlung verpflichtet und muss sich einer Schulung im Umgang mit Emotionen und seinem Führungsstil unterziehen.
- Eine Frau, die in leitender Funktion in der Krankenschwesternausbildung tätig ist, teilt mit, dass die Schwestern und vor allem die jungen Kolleginnen in Ausbildung vermehrt der sexuellen Belästigung durch Stationsärzte sowie auch durch Patienten ausgesetzt sind. Gemeinsam mit der Regionalanwaltschaft werden Präventivmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet, z.B. Verhaltensregeln und verbales Grenzsetzen ohne Verletzung der Hierarchieebenen.
- Eine sehr korpulente Frau arbeitet als Reinigungskraft in einem großen Tischlereibetrieb. Sie wird von den Arbeitern immer verspottet und gefragt, ob „sie gerne endlich einmal ordentlich gepackt werden möchte“. Außerdem wollen es „dicke Frauen sowieso immer...“. Sie ist verzweifelt und überlegt zu kündigen.
- In einem Altersheim werden Pflegerinnen wiederholt von Patienten verbal und körperlich belästigt. Als sich die betroffenen Mitarbeiterinnen zusammenschließen, um beim Heimleiter in dieser Angelegenheit vorzusprechen und um Abhilfe zu ersuchen, erklärt er ihnen, dass sie sich in diesem Beruf mit solchen Vorfällen abzufinden hätten, sonst sei er gezwungen, ausländische Frauen einzustellen („die wären froh, so einen Job zu haben...“).
- Eine Frau wird auf Intervention eines ehemaligen Freundes, mit dem sie auch ein kurzzeitiges Verhältnis hatte, als Außendienstmitarbeiterin in der gleichen Firma eingestellt. Zunächst ist die Zusammenarbeit mit ihm sehr konstruktiv,

nach ein paar Monaten sucht er vermehrt auch wieder privaten Kontakt mit ihr und möchte die frühere Beziehung „auffrischen“. Sie möchte jedoch keine Beziehung mehr mit ihm beginnen und teilt ihm dies des öfteren unmissverständlich mit. Daraufhin beginnt er, sie massiv zu schikanieren, droht Details über ihr gemeinsames Verhältnis in der Firma publik zu machen („dann bist du endgültig erledigt...“). Die Frau ist eingeschüchtert und erwägt eine Selbstkündigung.

- Ein weiblicher Lehrling wird vom Ausbildner der Lehrwerkstätte ständig verbal und durch körperliche Berührungen sexuell belästigt. Belästigungen dieser Art gehen bereits über Monate. Als der Mann beginnt, dem Mädchen zweideutige SMS zu schicken und sie privat anzurufen, hält sie es nicht mehr aus. Sie zeigt eklatanten Leistungsabfall in der Berufsschule und bereits psychosomatische Symptome, wie Erbrechen und Angstzustände. Nach Intervention der Regionalanwaltschaft beim Leiter der Lehrwerkstätte wird der Ausbildner verwarnt und in einen anderen Arbeitsbereich versetzt, wo er keinen Kontakt mit jungen Menschen und zudem keine Lehrfunktion mehr hat.
- Zwei Frauen beschwerten sich darüber, dass Kollegen in ihren Büros Fotos von nackten Frauen aufgehängt haben. Sie haben die Männer mehrmals gebeten, dies zu unterlassen, wurden jedoch nur als „prüde Zicken“ ausgelacht. Daraufhin ersuchen die Frauen den gemeinsamen Vorgesetzten um Beendigung dieser Zustände. Folge: Die Pin-up-Fotos werden ausgetauscht durch Kunstakte.
- Ein Mann ist in einer Druckerei mit Tätigkeiten an der Schneide- und Falzmaschine beschäftigt. Seit ca. einem Jahr wird er von einem Kollegen immer wieder dadurch sexuell belästigt, dass dieser ihm – gerade dann, wenn er viel zu tragen hat – auf den Po und zwischen die Beine greift. Als der Firmenchef in einer Zeit hoher beruflicher Belastung (Vorweihnachtszeit) nicht - wie versprochen – personelle Hilfestellung gibt, gerät der Mann mit seinem Vorgesetzten in Streit. Er erzählt ihm von den Belästigungen durch den Kollegen und verlangt Abhilfe. Der Kollege wird verwarnt. Das Arbeitsklima wird daraufhin immer schlechter und rauer. Der belästigte Mann wird aus wirtschaftlichen Gründen mit Berufung auf die schlechte Auftragslage gekündigt.

- Eine Frau wendet sich in einer scheinbar aussichtslosen Situation in einem Gerichtsverfahren an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie war jahrelang in einer EDV-Firma tätig, wo sie belastende und arbeitsrechtlich bedenkliche Arbeitsbedingungen hinnahm, weil sie zunächst den Eindruck hatte, sie könne ihre Kompetenz unter Beweis stellen und habe entsprechende Karriereoptionen.

So wurde ihr wiederholt eine unbefristete Anstellung trotz Zusage verweigert; der schließlich doch abgeschlossene Dienstvertrag berücksichtigte ihre in der Firma zurückgelegten Vordienstzeiten nicht; sie bekam bei gleichbleibendem Gehalt immer mehr und anspruchsvollere Aufgaben übertragen und urgierte vergeblich eine Anpassung an das Einkommen der männlichen Kollegen. Die Situation wurde für sie unerträglich, als ein neuer Kollege mit sexistischen Sticheleien und verbalen belästigenden Übergriffen gegen sie begann und Rückendeckung beim Abteilungsleiter fand. Trotz Involvierung des Betriebsrates und einer Versetzung in eine andere Abteilung konnte die verfahrenre betriebliche Situation intern nicht mehr gelöst werden; die Frau reichte die Kündigung ein. Es gelang ihr jedoch nicht, die Vorfälle für sich zufriedenstellend aufzuarbeiten. Sie erhielt den Rat, eine Klage auf Zahlung der Abfertigung beim Arbeitsgericht einzureichen, die ihr deswegen zustünde, weil sie ja nicht freiwillig, sondern wegen fortgesetzten Mobbings und sexueller Belästigung gekündigt habe. Das Gerichtsverfahren nahm einen für die Frau sehr ungünstigen Verlauf. Sie musste sich einem neurologischen Gutachten unterziehen und machte die Erfahrung, dass sämtliche von der Firma genannten Zeugen sie als labile und hysterische Person hinstellten, die Äußerungen ständig überinterpretiere. Zu diesem Zeitpunkt ersucht sie die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen um Unterstützung. Der nochmals kontaktierte Betriebsrat zeigt sich gesprächsbereit und versucht seinerseits, die Firmenleitung davon zu überzeugen, dass man der Frau jahrelang übel mitgespielt habe und sich nicht wundern dürfe, dass bei ihr das Gefühl von Demütigung und erlittenem Unrecht entstanden sei. Ausschlaggebend für eine positive Wendung ist die Tatsache, dass es in der Zwischenzeit einen neuen Personalchef wie auch einen neuen Leiter der Rechtsabteilung gibt, die beide erkennen, dass gegenüber der früheren Arbeitnehmerin durchaus Fürsorgepflichten verletzt worden sind. Sie sind schließlich zur Zahlung eines Betrages bereit, der annähernd der geforderten Abfertigung entspricht. Es wird auch eine Regelung gefunden, durch die der Frau keine Prozesskosten erwachsen. Das Gerichtsverfah-



ren endet schließlich durch einen Vergleich, den beide Seiten zufriedenstellend finden.

- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält ein anonymes Schreiben. Die Anonymität wird mit Furcht vor Verfolgung, Unterdrückung und Erpressung begründet. Ausgesprochen wird der Vorwurf, dass in einer bestimmten Firma zwei namentlich genannte Chefs fortlaufend sexuelle Übergriffe gegen Mitarbeiterinnen setzen. Eine vulgäre Ausdrucksweise und das Begrabschen von Frauen stehen demnach an der Tagesordnung. Auch von Vergewaltigungsversuchen in vergangenen Jahren werde gesprochen. Das Schreiben enthält weiters den Vorwurf, dass die Firma mittels gefälschter Honorarnoten Politiker „schmiere“. Einzelne Personen und Ministerien werden namentlich genannt. Da das Vorbringen mehrere Straftatbestände umfasst, muss die Staatsanwaltschaft eingeschaltet werden. Diese berichtet schließlich der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass keine einzige der in der Firma befragten Frauen die Anschuldigungen bestätigt hat, sondern diese allgemein als absurd bezeichnet worden sind und die Anzeige daher zurückgelegt werde.
- Eine Frau ist seit kurzem in einer Filiale beschäftigt, in der nur sie und der Filialleiter arbeiten. Er fragt permanent, ob sie sich nicht vorstellen könne, mit ihm Sex zu haben, und ob er von ihr erotische Fotos machen dürfe. Die Frau gewinnt den Eindruck, dass sie ausschließlich zum Vergnügen des Filialleiters angestellt worden ist, da sie maximal für drei Stunden täglich ausgelastet ist und der Rest der Zeit mit anzüglichen Gesprächen vergeht. Einige Wochen später meldet sich die Frau wieder und berichtet, sie sei gekündigt worden, offenbar, weil der Filialleiter bei ihr sein Ziel nicht erreicht habe. Sie hat vor, arbeitsrechtliche Beratung in ihrem Heimatbezirk wahrzunehmen.
- Eine Frau ruft für ihre Freundin an. Diese hatte seit einiger Zeit ein verändertes, depressives Verhalten an den Tag gelegt. Erst nach langem Zögern konnte sie über das ihr Widerfahrene sprechen. Die Frau berichtet, dass die Freundin von ihrem Kollegen in ihrem Arbeitszimmer unter Einsatz von Waffengewalt vergewaltigt worden ist. Der Vorgesetzte, den sie danach aus dem Krankenstand heraus informiert hat, hat den Kollegen zwar versetzt, fordert aber jetzt von der Betroffenen einen detaillierten schriftlichen Bericht und insbesondere, dass sie ihr Zimmer weiterhin benützt. Die Anruferin möchte

wissen, ob dies von der Freundin zu Recht verlangt werden kann und ob der Vorgesetzte nicht Anzeige erstatten müsste.

- Die Kundin eines Frisiersalons beschreibt die von ihr beobachteten Übergriffe des Lehrherrn an den weiblichen Lehrlingen mit den Worten: „Da geht`s zu wie im Puff.“ Sie fragt, was man tun kann, um die Mädchen wirksam zu schützen und dem Chef „das Handwerk“ zu legen.
- Eine Krankenschwester ist auf der Drogenstation tätig. Bei straffällig gewordenen Drogenabhängigen ist aufgrund richterlicher Anordnung regelmäßig eine Harnprobe abzugeben. Wenn nicht genug männliche Pfleger im Dienst sind, hat sie die Aufgabe, männliche Patienten in die Toilette zu begleiten und zu überwachen. Sie berichtet von extrem übergriffigen Äußerungen, mit denen sie dann konfrontiert wird, wie z.B. „Du geile Sau, was schaust du mir zu, hast du noch nie einen Schwanz gesehen?!“ Sie fragt sich mittlerweile, ob es wirklich zum Berufsbild einer psychiatrischen Krankenschwester gehört, Beschimpfungen dieser Art hinzunehmen.
- Eine Turnusärztin absolviert öfters allein Nachtdienst auf der Urologie. Ein Patient erscheint um drei Uhr nachts, meint, er könne nicht urinieren und benötige einen Katheter. Die Ärztin teilt ihm mit, sie müsse zur Abklärung ein Röntgenbild machen. Der Mann verweigert dies und besteht darauf, dass sie ihm einen Katheter setzt. Sie beobachtet dabei, dass er einen Orgasmus hat. Da sie sich von ihm aufgrund seines Verhaltens missbraucht fühlt, teilt sie das Ereignis dem ärztlichen Leiter mit. Es stellt sich heraus, dass der Patient sowohl dem Portier als auch anderen Ärztinnen bekannt ist: er ruft regelmäßig beim Portier an und fragt, wer Dienst hat; ist es eine Frau, erscheint er nachts in der Ambulanz. Alle Ärztinnen schildern den gleichen Ablauf, haben aber bisher nicht gewagt, Meldung zu erstatten, da sie fürchteten, nicht ernst genommen zu werden.
- Eine Religionslehrerin unterrichtet an einer öffentlichen Schule, ist aber bei einer Einrichtung ihrer Religionsgesellschaft angestellt. Es ist ihr erstes Arbeitsjahr nach einer langen Familienpause. Der Direktor der Schule macht kein Hehl daraus, dass er Religionsunterricht für überflüssig hält. Er spricht die Frau nur mit „Fräulein“ an, obwohl sie ihn darauf hinweist, dass er wie bei

allen anderen die Bezeichnung „Kollegin“ verwenden möge. Bei einer Besprechung im Konferenzzimmer kommt er ihr körperlich nahe, indem er mit einem Finger um ihre Hüften fährt und sie an sich drückt. In einer Sitzung sagt er vor allen, er wolle nun die neue Kollegin vorstellen, noch lieber wäre ihm das allerdings mit freiem Oberkörper. Die Lehrerin informiert in der Folge ihren Fachinspektor und ihre Vorgesetzte in der Einrichtung der Religionsgesellschaft und macht die Erfahrung, dass jede der beiden Institutionen die Verantwortung zur Abhilfe auf die jeweils andere abzuschieben sucht. Schließlich wird ihr mitgeteilt, sie müsse auf jeden Fall das begonnene Schuljahr durchhalten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt auf Wunsch der Frau eine Versetzung in eine Schule vor, in der ein Posten vakant ist. Dies wird zunächst in Aussicht gestellt, es kommt aber immer wieder zu Verzögerungen in der Dienstzuteilung. Erst als sich die Frau entschließt, einen Termin beim Landesschulrat zu vereinbaren, kommt Bewegung in die Sache. Sie wird schließlich an die gewünschte Schule versetzt.

- Ein junger Mann meldet, dass seine Freundin, ein Malerlehrling, auf der Baustelle von einem 55jährigen Kollegen immer wieder körperlich belästigt wird, wenn dieser betrunken ist. Sie hat Angst, sich an den Chef zu wenden, weil ihr dasselbe in einem anderen Lehrbetrieb passiert ist und sie nach entsprechender Beschwerde hinausgemobbt wurde. Andererseits weiß sie, dass ihr jetziger Chef sie sehr schätzt und sich schon in anderen Situationen für sie eingesetzt hat. Im Beratungsgespräch wird dem Anrufer bewusst, dass seine Freundin eigentlich unmittelbare Unterstützung bei einem Gesellen finden kann, mit dem sie sich gut versteht. Er beschließt, gemeinsam mit ihr dem Gesellen die Vorfälle zu schildern. Alle drei suchen dann den Chef auf, der sofort Abhilfe durch eine geänderte Baustelleneinteilung schafft. Der weibliche Lehrling meint gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dies sei die erste positive Erfahrung mit mächtigen Männern gewesen, denn ihr Vater habe sie als Kind missbraucht, und auch im Heim, in das sie dann gekommen sei, habe es Übergriffe durch männliche Pflegepersonen gegeben.
- Eine Frau ist als eine von nur drei weiblichen Beschäftigten in einem großen Bestattungsunternehmen beschäftigt, in dem auch Särge hergestellt werden. Sie wird zunächst an einer der körperlich anstrengendsten Maschinen eingesetzt, die wegen ihrer Gefährlichkeit als „Geisterbahn“ bezeichnet wird. Ihr

Eindruck ist, dass man testen will, ob sie die Arbeit durchhält. Sie hat nach kurzer Zeit den Verdacht, dass an ihrer Maschine manipuliert wurde, was ihre Akkordarbeit verzögert und damit den Stundenlohn und die Zulagen verkürzt. Als sie beim Vorarbeiter um Versetzung an eine andere Maschine ersucht und ein männlicher Kollege aufgefordert wird, mit ihr zu tauschen, beobachtet sie, dass tatsächlich die Geschwindigkeit der „Geisterbahn“ neu eingestellt und beschleunigt wird, sodass der Kollege, der jetzt dort tätig ist, eine viel höhere Akkordzahl leisten kann. Seit sie diese „Schwäche“ gezeigt hat, ändert sich rapide der Umgangston ihr gegenüber. Manche Kollegen äußern nur noch Sätze wie „Ich tät jetzt gern a Fut schlecken“ zu ihr. Die zuvor vorhandenen Pin-up-Kalender werden durch harte pornographische Bilder ersetzt, auf denen man sieht, wie Frauen gewaltsam die Schamlippen aufgedehnt werden. Auch die Figur der Frau wird verspottet, sie muss sich täglich Kommentare über ihren Hintern und Busen anhören. Auf Anraten der Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet sich die Frau zunächst an den Personalverantwortlichen, schildert ihm ihre Arbeitsbedingungen und sucht um Versetzung an. Sie sei bereit, als Chauffeurin von Bestattungswägen, als Sargträgerin oder auch als Bürohilfskraft zu arbeiten. Der Personalleiter quittiert dies mit den Worten: „Wir suchen keine Putzfrau für den Friedhof. Entweder Sie gehen wieder arbeiten, oder wir beenden das Ganze.“ Die Arbeiterin ist nach diesem Gespräch so fertig, dass sie einen Krankenstand in Anspruch nehmen muss. Über den Betriebsrat versucht sie, ein Gespräch mit dem Vorarbeiter und den beiden Männern zu erreichen, die die massivsten Belästigungen begehen. Der Betriebsrat erreicht die Zusage des Geschäftsführers für einen Augenschein und ein Gespräch mit den Beteiligten. Zwei Tage vor dem angesetzten Termin kontaktiert auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Geschäftsführer und weist auf seine rechtlichen Verpflichtungen zur Schaffung von Abhilfe hin. Insbesondere Versetzungsmöglichkeiten werden erwogen. Als die junge Frau zum vereinbarten Termin erscheint, stellt sich heraus, dass der Geschäftsführer schon am Tag zuvor im Betrieb war und dort zwar den Männern Gelegenheit gegeben hat, die Sache aus ihrer Sicht zu schildern, dies jedoch der Arbeiterin gegenüber nicht mehr für notwendig erachtet. Ergebnis des Besuches des Geschäftsführers ist ein Auftrag an den Betriebsrat, er möge die Sache „ein wenig im Auge behalten.“ Daraufhin muss die junge Frau erkennen, dass sie ohne Unterstützung von oben im Unternehmen keine Zukunft hat. Auf ihren Wunsch hin erreicht die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine einvernehm-

liche Auflösung des Dienstverhältnisses mit sechswöchiger Dienstfreistellung. Der Betriebsrat teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft abschließend mit, dass er enttäuscht sei, dass die junge Frau das Unternehmen verlassen habe. Er ist der Ansicht, man hätte sie in der Sargfabrik vielleicht „zwei, drei Monate nicht angeschaut, aber dann wär` s schon wieder gegangen.“ Man habe bisher im Unternehmen noch niemanden abgeschlachtet.

- Drei Arbeiterinnen haben keine eigenen Umkleieräume, sondern müssen sich in einem Raum umziehen und waschen, in dem auch ein PC steht, der regelmäßig genutzt wird. So fällt ihnen nicht auf, wie heimlich von einem Vorgesetzten eine Videokamera installiert wird, die genau auf das Waschbecken gerichtet ist. Sie erfahren davon erst, als bei einem Betriebsausflug ein schon angeheiterter Kollege, der davon weiß, sein Gewissen gegenüber einem Betriebsrat erleichtert. Der Betriebsrat informiert sofort die drei Frauen und fährt mit ihnen in die Firma, wo die Kamera entdeckt und aus Beweisgründen sofort fotografiert wird. Die Frauen sind entsetzt und ihr Schamgefühl zutiefst verletzt, da sie wissen, dass sie zB auch beim Waschen des Intimbereichs vor einem Frauenarztbesuch oder beim Wechseln von Tampons gefilmt worden sind. Sie brauchen in der Folge psychologische Betreuung, die ihnen aus der Betriebsratskassa finanziert wird. Der mit dem Vorfall konfrontierte Arbeitgeber ist nur deshalb bereit, den Mitarbeiter, der die Kamera installiert hat, zu entlassen, weil das Beweismaterial erdrückend ist. Ganz möchte er auf den bewährten Mann jedoch nicht verzichten, und so schließt er gleich danach mit ihm einen Werkvertrag zur Maschinenwartung ab, so dass der Belästiger im Grunde seinen Tätigkeitsbereich behält. Die Frauen und der Betriebsrat fordern, der Arbeitgeber müsse zumindest dafür sorgen, dass der Mann zu anderen Zeiten als die Betroffenen im Betrieb anwesend ist. Dem Belästiger wird pro forma eine entsprechende Weisung erteilt, er hält sich aber mehrfach nicht daran. Die Situation wird erst erträglicher, als der Mann auswärts einen neuen Arbeitsplatz findet und nur noch abends zur Wartung der Apparate in die Firma kommt. Mithilfe der Gleichbehandlungsanwaltschaft soll erreicht werden, dass er den Frauen Schadenersatz zahlt, damit diese sich eine Therapie zur Wiedererlangung ihres Selbstwertgefühls finanzieren können. Der Mann zeigt sich aber nicht einsichtig. Den Frauen bleibt nichts übrig, als ihre Ansprüche bei Gericht einzuklagen.

## **6.10. Sexuelle Belästigung außerhalb des Schutzbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes**

- Eine Frau übt seit Jahren in einem Klub den Handballsport in einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe aus. Ein neuer Trainer weist sie in einer Übungseinheit an, den Ball mit einer Hand zu fangen. Männer könnten das, weil sie große Hände, und Frauen, weil sie große Brüste haben. Nach der Beschwerde der Frau beim Klub wird der Trainer in Zukunft nur noch Männereinheiten leiten.
- Eine Anruferin berichtet empört von einem Fernsehbeitrag: Auf einer stark belebten Einkaufsstraße wurden „testhalber“ Frauen belästigt. Man wollte die Reaktion der Passantinnen und Passanten filmen. Die Anruferin ist der Ansicht, eine derartige Sendung fordere geradezu zu Übergriffen gegen Frauen auf.
- Ein Student ruft für seine Freundin an. Diese wurde bei einer Prüfung vom Professor mit den Worten taxiert: „Heast, bist du noch am Markt?“ Nach Einschaltung der Österreichischen Hochschülerschaft wird eine offizielle Entschuldigung erreicht.

## **6.11. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs**

- Eine Mitarbeiterin in einem Krankenhaus möchte nach ihrer Karenz einer Teilzeitarbeit nachgehen da sie alleinerziehende Mutter zweier kleiner Kinder ist. Diesem Anliegen wird vom Chef des Krankenhauses entgegengehalten, dass laut Auskunft der Karenzvertretung der konkrete Arbeitsplatz nicht teilbar sei. Gemeinsam mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird das geplante Gespräch mit dem Klinikchef vorbereitet, und mit Unterstützung der Personalabteilung des Krankenhauses kommt schließlich doch eine Teilzeitvereinbarung zustande.

- Eine Frau kehrt nach der Geburt von zwei Kindern und insgesamt vierjähriger Karenz als Sekretärin einer Fliesenfirma in den Beruf zurück. Inzwischen gibt es einen neuen Geschäftsführer, der ihr gleich am ersten Tag mitteilt, sie sei zu teuer. Nach Inanspruchnahme des zweiten Pflegeurlaubs innerhalb von drei Monaten wird sie gekündigt. Wenige Tage danach muss die Firma Konkurs anmelden. Die Frau ist verärgert, dass ihr niemand vom drohenden Konkurs berichtet hat. Sie hätte sonst während ihrer Karenzzeit schon versucht, eine andere Stelle zu bekommen. Außerdem erhalten im Gegensatz zu ihr alle Kollegen, die erst durch den Konkurs ihren Arbeitsplatz verloren haben, eine Vorweg-Auszahlung aus dem Insolvenzentgelt-Ausfallfonds. Durch die Kosten für zwei Kinderbetreuungsplätze und den Entfall des Einkommens steht sie vor einem massiven finanziellen Problem.
- Ein Angestellter, dessen Frau bisher in Karenz war, um den nun zweijährigen Sohn zu betreuen, möchte seine Frau beim Wiedereinstieg unterstützen und deshalb seine Arbeitszeit von 40 auf 30 Stunden reduzieren. Dies bedeutet zwar eine empfindliche Gehaltseinbuße, die für einen vorübergehenden Zeitraum aber gern in Kauf genommen wird. Er befürchtet allerdings, dass eine spätere Aufstockung seiner Arbeitszeit auf 40 Stunden vom Arbeitgeber abgelehnt werden wird, wenn dieser sieht, dass der Angestellte auch mit 30 Stunden seine Leistung bringt.

## **6.12. Gleichbehandlungsgesetz allgemein**

- Eine geprüfte Wettkampfrichterin für Leichtathletik berichtet, dass sie bei Veranstaltungen fast nie eingesetzt wird und außerdem weniger Taggeld vom Verband erhält als ihre männlichen Kollegen.
- Eine Unternehmensberaterin möchte sich an einer Ausschreibung zum Thema „Gender Mainstreaming für Legistinnen und Legisten“ beteiligen und ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Mitteilung, worauf in diesem Bereich besonders zu achten sei.

- Eine Frau absolviert ein Hochbau-Kolleg und berichtet von permanenten sexistischen Äußerungen der Lehrer gegenüber den wenigen weiblichen Teilnehmerinnen. Es wird offen in Frage gestellt, ob Frauen das Kolleg überhaupt schaffen können. Ein Vortragender meint: „Na, habt ihr nichts Besseres gefunden?“, während den männlichen Studierenden gegenüber die Zukunftsaussichten der Branche gepriesen werden. Die Anruferin meint, unter diesen Bedingungen sei es für Frauen fast unmöglich, die vierjährige Kursdauer durchzuhalten.
- Eine Frau übt seit einem Jahr Aikido aus und hat festgestellt, dass es in diesem Sport nur männliche Trainer gibt. Sie ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf dieses Manko aufmerksam zu machen.

### **6.13. Gleichstellung**

- Eine große Einrichtung einer Religionsgesellschaft erarbeitet ein umfassendes Gleichstellungsprojekt für ihre Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer. Es werden mehrere Leitfäden erstellt, die in vorbildlicher Weise Rahmenbedingungen und Vorgaben für geschlechtergerechte Karriereplanung, die ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen in sämtlichen Arbeitsbereichen und Berufsfeldern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für entsprechendes Controlling festschreiben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in die letzte Phase der Ausarbeitung eingebunden und prüft, ob die vorgesehenen Regelungen dem EU-rechtlichen Standard entsprechen.

### **6.14. Gleichbehandlung allgemein**

- Eine Beamtin verweist darauf, dass es im Bundesministerium für Finanzen eine hervorragende und innovative Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppe gibt. Sie hat es sich zum Ziel gemacht, konkrete Steuersätze auf ihre Auswirkungen auf die beiden Geschlechter hin zu untersuchen und die Geschlechterverträglichkeit von ressortinternen Verordnungen zu prüfen.



## **6.15. Sonstige Gleichbehandlungsfragen**

- Ein Rechtsanwalt trägt folgende Problematik an die Gleichbehandlungsanwaltschaft heran:

Einer Kindesmutter, die eine gerichtliche Regelung des väterlichen Besuchsrechtes beantragt hat, wurden vom Landesgericht die Kosten eines amtswegig eingeholten Gutachtens auferlegt.

Wie der Anwalt versichert, handelt es sich hier um eine wiederkehrende Benachteiligung der mit der alleinigen Obsorge betrauten Mütter, ist also vertretene Rechtsansicht in ständiger Rechtssprechung. Er hofft, dass durch ein entsprechendes Tätigwerden der Gleichbehandlungsanwältin mit dem nötigen politischen Druck dieses Gesetz derart ausgestaltet wird, dass die vom Gesetzestext her bestehende Benachteiligung der Kindesmutter ausgeschlossen wird.

## **7. Im Jahr 2002 mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Gang gesetzte Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

### **1/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg**

In einem Sozialversicherungsträger ist die Position der Leitung der Finanzabteilung ausgeschrieben. Neben fachlichen Kriterien werden auch Führungskompetenz, Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeit, Innovations- und Entscheidungsfreude als Qualifikationsmerkmale verlangt. Entgegen dem als Bestandteil des Kollektivvertrags geltenden Chancenförderungsprogramm enthält die Stellenausschreibung nicht den Zusatz, dass der Versicherungsträger anstrebe, den Frauenanteil im fraglichen Funktionsbereich zu erhöhen. Es bewerben sich ein langjähriger Mitarbeiter des Hauses, der in der betreffenden Abteilung bereits die stellvertretende Leitungsfunktion innehat, und eine jüngere Kollegin, die bedeutend weniger Dienstjahre aufweist und als Referentin für einen Teilbereich der Abteilungsaufgaben eingesetzt ist. Im Auswahlverfahren finden Einzelgespräche mit dem Obmann des Sozialversicherungsträgers statt. Vom zuständigen Gremium wird schließlich die Referentin zur Abteilungsleiterin bestellt und als Begründung für diese Entscheidung angeführt, dass sie ausreichend qualifiziert sei, geeignet sei, im Bereich der Abteilung neue Impulse zu setzen und die Bestellung der Frauenförderung gerecht werde. Der bisherige stellvertretende Abteilungsleiter verbleibt in dieser Position und fühlt sich aufgrund des Geschlechts bei der Beförderung diskriminiert.

Die Arbeitgeberin bringt im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vor, das Auswahlverfahren sei unter Verwendung der üblichen Bewertungsbögen erfolgt und die Entscheidung vom gemeinsamen Vorgesetzten der Bewerberin und

des Bewerbers befürwortet worden. Das Anciennitätsprinzip gebe nur bei gleichen Diensteseigenschaften den Ausschlag; im Hinblick auf das Erfordernis eines dynamischen und entschlossenen Vorgehens in der Abteilung sei die Referentin als deutlich besser qualifiziert zu erachten. Das persönliche Gespräch des Obmanns habe diesen Eindruck bestätigt. Die Bestellung sei deshalb aufgrund der besseren Qualifikation der weiblichen Bewerberin erfolgt, lediglich zusätzlich sei dadurch auch dem Frauenförderungsgebot Genüge getan worden.

Noch vor einer Entscheidung der Gleichbehandlungskommission wird der Antragsteller aufgrund von Vermittlungsbemühungen einzelner Kommissionsmitglieder nach entsprechender Ausschreibung mit der Leitung der Präsidialabteilung betraut. Finanziell ist er damit seiner ehemaligen Konkurrentin gleichgestellt; allerdings ist diese Position ausdrücklich für 15 Monate befristet. Wegen einer im Hause stattfindenden umfassenden Organisationsanalyse ist unklar, ob die Befristung danach aufgehoben und in eine dauerhafte Bestellung umgewandelt werden wird. Deshalb entscheidet sich der Antragsteller dazu, seinen Antrag vorerst nicht zurückzuziehen, sondern ruhend zu stellen. Das Verfahren ist somit formell über den Berichtszeitraum hinaus aufrecht.

## **2/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**

Die Antragstellerin ist seit 17 Jahren als Versicherungsangestellte im Innendienst beschäftigt. Vor ihrer Karenz war sie mit der Abwicklung von Lebensversicherungsverträgen, Sachbearbeitungen und Beratungen bei der Betreuung der Maklerinnen und Makler befasst und zuletzt im Kollektivvertrag in Stufe 18/1 eingereiht. Ihre Tätigkeit hat sie immer zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten ausgeführt, es gab niemals Beanstandungen oder Kritik. Aufgrund des bevorstehenden Endes ihrer Karenzphase nimmt sie Kontakt mit ihrem bisherigen Abteilungsleiter auf und gibt ihren Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsplatz bekannt. Davon wird auch der Betriebsrat verständigt. Zunächst wird ihr mitgeteilt, dass in einer Filiale ein Teilzeitposten im Bereich Kfz-Anmeldungen zur Verfügung stehe. Da ihr aber entgegen der Zusage des Abteilungsleiters keine schriftliche Bestätigung ihres Antrags auf Teilzeitbeschäftigung ausgehändigt wird, bekräftigt sie ihren Wunsch nochmals schriftlich und ersucht um Zuweisung einer adäquaten Stelle. Daraufhin erfährt sie, dass die

Arbeitgeberin nach Ablauf der Karenzzeit keine Stelle für sie übrig hat und ihr Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst werden soll. Die betroffene Arbeitnehmerin wendet sich erneut an den Betriebsrat. Mit seiner Hilfe gelingt es, eine Teilzeitstelle im Call-Center zu besetzen. Dies bedeutet zwar eine Verschlechterung im Aufgabenbereich, da die ehemalige Sachbearbeiterin nur noch Agenden einer Telefonistin zu erledigen hat, zudem wird ihr die bisher übliche Gleitzeit verweigert; trotzdem tritt sie notgedrungen diese Stelle an, behält sich aber ausdrücklich die Geltendmachung ihrer Ansprüche vor. In der Zwischenzeit hat sie erfahren, dass der Teilzeitposten in der Kfz-Anmeldung mit einer anderen Mitarbeiterin besetzt wurde. Das Angebot einer weiteren Halbtagsstelle, die ihrer Qualifikation viel eher entsprochen hätte und auch örtlich ihrer früheren Dienststelle wesentlich näher gelegen ist als das Call-Center, wird wenige Tage später wieder zurückgezogen. Die Antragstellerin fühlt sich durch diese Vorgehensweise im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme ihres Karenzurlaubs diskriminiert, da nicht nur versucht wird, ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu umgehen, sondern sie bis zuletzt im Ungewissen bleibt, in welcher Position genau sie weiterbeschäftigt wird. Die letztlich zugewiesene Stelle im Call-Center stellt sich als eindeutige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dar. Noch dazu werden ihre Arbeitszeiten penibel kontrolliert und ihre Kolleginnen und Kollegen angehalten, mit ihr nicht zu kommunizieren. Die Frau leidet zunehmend unter der Isolierung und betrachtet die Vorgehensweise der Vorgesetzten als gezielte Demütigung.

Die Arbeitgeberin bringt im wesentlichen vor, dass die Arbeitnehmerin ihren Wunsch nach Teilzeit nicht zeitgerecht geäußert habe und dass die Einräumung einer Teilzeitstelle – wenn auch im Call-Center – daher ein Entgegenkommen der Arbeitgeberin darstelle. Noch dazu verdiene sie dort um die Hälfte mehr als die Teilzeittellesachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter. Für die nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub in Frage kommenden Stellen sei sie nicht ausreichend qualifiziert gewesen. Zudem habe ihr bisheriger Vorgesetzter nicht die Kompetenz gehabt, ihr Zusagen über die weitere Verwendung zu machen. Schließlich wird ihr vorgeworfen, dass sie eine sehr hohe Zahl an Fehlstunden aufweise und vor Jahren einen Innendienstbetreuer um seine Provision gebracht habe.

Die Arbeitnehmerin ist schließlich dem Druck an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen. Sie beendet das anhängige gerichtliche Verfahren mit einem Vergleich, wonach ihr Dienstverhältnis unter sofortiger Freistellung einvernehmlich beendet und zusätzlich zur gesetzlichen eine freiwillige Abfertigung bezahlt wird,

und zieht im Zuge dessen auch ihren Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück.

### **3/2002 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Eine sehr qualifizierte Frau bewirbt sich für die in einer Tageszeitung ausgeschriebene Stelle einer Leiterin / eines Leiters einer Werkstätte für Behinderte. Diese Frau hat sowohl Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen als auch Leitungserfahrung. Überdies ist sie über ihren Heimatbezirk hinaus bekannt geworden durch ihre Arbeit für Frauen. Sie hat im ländlichen Bereich ein Frauenhaus aufgebaut und auch geleitet. Nach dem ersten Bewerbungsgespräch wird ihr mitgeteilt, dass sie die mit Abstand am besten qualifizierte Bewerberin ist, und sie wird eingeladen, in der Einrichtung zwei Schnuppertage zu absolvieren. Auch ein Termin für die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages wird vereinbart.

Zwei Tage später erfährt sie von einem Mitarbeiter, dass es zu Interventionen gegen ihre Person komme und es von mehreren „namhaften Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens“ nicht gern gesehen werde, wenn sie diese Stelle erhalte. Die Frau hat den Ruf einer Feministin und „Emanze“. Der Druck wird dann für den Betrieb so groß, dass die Stelle mit einem weniger gut qualifizierten Mann besetzt wird.

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

#### **4/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eine Frau ist als Behindertenbetreuerin in einem Sozialverein beschäftigt. Die beiden betreuen gemeinsam mit einem Kollegen in einer Gruppe Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung. Sie und ihre Kollegin werden von diesem Kollegen über mehrere Monate verbal sexuell belästigt. So bietet sich der Kollege den beiden immer wieder als ihr „Liebes- und Sexualtherapeut“ an, spricht laufend über die Themen Sexualität und Beziehung und tätigt trotz deutlicher Ablehnung unaufhörlich gemeine und frauendiskriminierende Äußerungen wie z.B. „Geht’s euch nicht gut, habt ihr zuwenig Sex“, „Such dir einen Mann, damit du körperlich ausgewogener bist und bessere Arbeit bringst“, „Nimm gescheiter zu, dass dich die Männer besser von hinten packen können“. Als die Situation zunehmend unerträglich wird und sich körperliche Beschwerden und Schlafstörungen einstellen, suchen beide bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Rat und Unterstützung. Auch die Arbeit in der gemeinsamen Gruppe gestaltet sich immer schwieriger, da der Kollege seinen Beitrag an Arbeiten vermehrt mit dem Hinweis, dass dies „Frauenarbeiten“ seien, ablehnt. Es erfolgen zahlreiche Versuche klärender Gespräche mit der Geschäftsführung und auch dem Belästiger. Es wird zwar beteuert, dass man sexuelle Belästigungen jeglicher Art verurteilt, der Belästiger wird verwarnet und auch der Funktion als stellvertretender Einrichtungsleiter enthoben, insgesamt wird den Vorwürfen der beiden Frauen jedoch nur halbherzig Aufmerksamkeit geschenkt. Die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich für die beiden Frauen zunehmend, einige Kolleginnen und Kollegen sprechen nicht mehr mit ihnen, und von einem Kollegen ergeht sogar eine Anfrage an den Betriebsrat, wie er sich vor einer der betroffenen Frauen schützen könne, da er sich bedroht fühle. Schließlich werden die beiden Frauen, trotz geäußerter gegenteiliger Bitte, voneinander getrennt von der Geschäftsführung in zwei verschiedene Arbeitsgruppen eingeteilt. Die Arbeit in diesen neuen Gruppen gestaltet sich für beide äußerst schwierig. Diese Umstände bedingen zunehmende psychosomatische Beschwerden der beiden Frauen. Kurz darauf werden sie gekündigt. Der Belästiger verbleibt mit weiterem hohem Ansehen in dem Unternehmen.

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist über dem Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

## **5/2002 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg**

Ein Krankenversicherungsträger schreibt den Dienstposten eines Stellvertreters / einer Stellvertreterin des Leiters der Organisationseinheit „Wirtschaftswesen“ (Einreihung in Gehaltsgruppe E, Dienstklasse III) aus. Als Anforderungsprofil werden die fachliche Eignung, fachspezifische rechtliche, betriebswirtschaftliche und kaufmännische Kenntnisse sowie kooperatives Führungsverhalten, Einfühlungsvermögen für Probleme der Gesprächspartner und Eignung zur Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genannt.

Die Antragstellerin, die bereits 24 Jahre beim Versicherungsträger tätig ist, bewirbt sich um diese Position mit der Begründung, fundierte Fachkenntnisse (Buchhaltungs- und Bilanzbuchhaltungsprüfung, Grundlehrgang Wirtschaftswesen; besondere Fachprüfung) und Erfahrung in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Arbeitsgruppenleitung) mitzubringen.

Nach erfolgter Präsentation der insgesamt 8 Bewerberinnen und Bewerber (2 Frauen; 6 Männer) beim Vorstand der Kasse wird der Antragstellerin schriftlich mitgeteilt, dass ein anderer Bewerber den ausgeschriebenen Dienstposten erhalten hat.

Auf Anfrage der Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt die Direktion des Versicherungsträgers mit, dass bei der Auswahl von Führungskräften besonderer Wert auf das Führungsverhalten der Bewerberinnen und Bewerber gelegt werde. Da in der OE- Wirtschaftswesen 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Professionen beschäftigt würden, sei für die künftige Führungspersönlichkeit ausgeprägte Sozialkompetenz sowie die Fähigkeit zu aktiver Kommunikation von zentraler Wichtigkeit.

Die Bewerbung der Antragstellerin könne aufgrund dokumentierter Schwächen (Ermahnung) im Bereich „Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung, Kommunikation und Teamorientierung“ nicht berücksichtigt werden. Da jedoch die hohe fachliche Eignung der Bewerberin unbestritten sei und die Dienstordnung für die Verwaltungsangestellten der Sozialversicherung grundsätzlich zwei unterschiedliche berufliche Karrierewege vorsehe, einerseits der Karriereverlauf zur Führungskraft, andererseits die Expertinnen- und Expertenkarriere, sei sie mit der Aufgabe

einer selbständigen Angestellten der OE-Wirtschaftswesen (Einreihung E II) be-  
traut worden.

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist über dem Berichtszeit-  
raum hinaus noch anhängig.

### **6/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Be- lästigung am Arbeitsplatz**

Eine Arbeitnehmerin ist als Sicherheitskontrollorgan bei einer Wachfirma beschäf-  
tigt.

Als Vorgesetzte ihr übergeordnet sind mehrere Bereichsleiterinnen und Bereichs-  
leiter. Die Arbeitnehmerin muss wiederholt die Erfahrung machen, dass sich einer  
dieser Vorgesetzten in dienstlichen Belangen nicht immer korrekt verhält. Sie  
erhält von ihm entgegen der Dienstordnung des öfteren die Anweisung, sie solle  
bei der Prüfung unbekannter Gegenstände gleich die am Dienstgelände statio-  
nierte Polizei holen, anstatt die betriebliche Hierarchie einzuhalten. Da ihr Le-  
bensgefährte als Polizist einer Spezialeinheit am Gelände eingesetzt ist, empfin-  
det sie diese Aufforderungen als Demonstration von Macht- und Besitzansprü-  
chen in dem Sinne, dass sich die dienstlichen Anweisungen des Vorgesetzten so-  
gar auf den Tätigkeitsbereich ihres Lebensgefährten auszuwirken vermögen. Die  
Arbeitnehmerin wird wiederholt wie zufällig vom Bereichsleiter an der Brust, in  
der Schenkelgegend und am Bauch berührt. Sie fordert ihn jedes Mal auf, derar-  
tige Belästigungen zu unterlassen, und informiert schließlich auch ihren Lebens-  
gefährten. Als dieser den Vorgesetzten der Arbeitnehmerin zur Rede stellt, be-  
kommt er zur Antwort: „Wenn du etwas von mir willst, musst du zuerst anklop-  
fen.“ Als sie einmal vor dem Schreibtisch steht, um etwas ins Dienstbuch einzu-  
tragen, fährt ihr der Bereichsleiter von hinten mit der halben Armlänge zwischen  
ihre Beine durch, greift mit der vollen Hand auf ihr Geschlechtsteil, drückt zu und  
zieht die Hand nach hinten über ihr Gesäß zurück. Obwohl im Raum mehrere Kol-  
leginnen und Kollegen anwesend sind, will später niemand etwas bemerkt haben.  
Am nächsten Tag wendet sich die betroffene Frau an die Sicherheitsbeauftragte,  
die mit ihr gemeinsam einen Gesprächstermin beim Geschäftsführer erwirkt. Die-  
ser spricht gegenüber dem Belästiger die Entlassung aus. Nach Bekanntwerden  
der Entlassung setzen sich sowohl der Betriebsrat als auch andere Beschäftigte  
für den Bereichsleiter ein, sodass dieser wieder eingestellt wird. Der Geschäfts-



führer rechtfertigt sich mit dem Argument, die Arbeitnehmerin habe keine Zeugen für den Vorfall beibringen können.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bestreitet der Bereichsleiter die Belästigungen und meint, vielmehr sei er von der Arbeitnehmerin belästigt worden, indem sie ihn des öfteren „Baby“ genannt habe. Zudem habe sich aus Gründen räumlicher Beengtheit am Schreibtisch der Vorfall nicht so abspielen können wie von der Frau geschildert. Der Geschäftsführer betont, er habe dem Vorbringen der Arbeitnehmerin zunächst Glauben geschenkt. Da sich aber ihre Behauptungen nicht durch Zeugenaussagen verifizieren hätten lassen und der mutmaßliche Belästiger eine massive innerbetriebliche Unterstützung erfahren habe, habe er sich gezwungen gesehen, ihn wieder einzustellen. Er erklärt sich aber ausdrücklich bereit, den Vorschlägen der Gleichbehandlungskommission Folge zu leisten, sollte als Ergebnis des Verfahrens eine sexuelle Belästigung festgestellt werden.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zur Auffassung, dass die Arbeitnehmerin von ihrem Vorgesetzten belästigt worden ist. In der Folge wird eine strikte organisatorische Trennung im Betrieb in der Art durchgeführt, dass der Bereichsleiter an anderen Tagen als die Frau zum Dienst eingeteilt wird. Ein dienstliches Zusammentreffen ist daher nicht mehr möglich. Der Geschäftsführer erlässt eine Personalinformation an alle Beschäftigten, in der klargestellt wird, dass Belästigungen im Unternehmen nicht geduldet werden und zu dienstlichen Konsequenzen führen. Weiters wird eine weibliche Ansprechpartnerin als Vertrauensperson für eventuell doch noch vorkommende Belästigungen installiert.

### **8/2002 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Ärztin ist seit beinahe zehn Jahren als Landesstellenärztin bei einem Sozialversicherungsträger tätig. Acht Jahre lang wurden ihre Leistungen stets mit „geeignet“ beurteilt. Die Ärztin hatte im österreichweiten Vergleich einen sehr hohen Arbeitsaufwand zu leisten und wies auch immer wieder darauf hin, dass sie diesen Arbeitsaufwand nur mehr schwer bewältigen könne. Im April 2000 wurde ein männlicher Kollege für 18 Stunden angestellt. Im Zusammenhang mit dieser Ein-

stellung meinte der Direktor der Anstalt, dass die Ärztin durch ihre Arbeit das Gehalt des Kollegen hereinarbeiten müsse. Er betonte des weiteren, dass es über kurz oder lang nur mehr einen Arzt in der Landesstelle geben werde, und dies werde sicher nicht sie sein. Der Arbeitsdruck auf die Ärztin wurde immer größer. Fachfremde Personen erteilten ihr Weisungen, der Parkplatz für ihren PKW wurde ihr entzogen und dem männlichen Kollegen zugeteilt. Immer öfter wurde ihr nahegelegt, doch in Teilzeit zu arbeiten. Aufgrund der immer schlechter werdenden Arbeitsbedingungen stellte die Ärztin trotz großer finanzieller Einbußen den Antrag auf Altersteilzeit.

Kurz bevor die Ärztin in den Genuss des erhöhten Kündigungsschutzes gem § 22 DO.B gekommen wäre, wurde ihr vom Direktor der Anstalt eine vernichtende Dienstbeschreibung ausgestellt. Damit wurde auch das Vorrücken in eine höhere Bezugsstufe verhindert und damit im Zusammenhang das Erlangen einer Zusatzpension.

Gegen diese Dienstbeschreibung erhob die Ärztin Klage bei Gericht. Die Arbeitsbedingungen wurden immer schikanöser und gipfelten im Ausspruch einer Entlassung, die umgehend wieder zurückgenommen werden musste. Es wurde ihr nahegelegt zu kündigen, was sie aber verweigerte. Im März 2002, kurz vor ihrer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit, wurde die Ärztin gekündigt. Gleichzeitig wurde ihr angeboten, auf Honorarbasis für die Anstalt weiter zu arbeiten, da man mit ihrer Arbeit immer zufrieden gewesen sei.

Gegen diese Kündigung leitete die Ärztin gerichtliche Schritte ein parallel dazu stellte die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

### **10/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Frau ist als Betriebsärztin beschäftigt. Ihre Arbeitgeberin fusioniert nach einigen Jahren mit einem großen Konzern. Sie ist als Arbeitsmedizinerin für ganz Westösterreich zuständig und betreut insgesamt über 1700 Personen. Aufgrund einer Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wird ihre Stundenzahl

aufgestockt, um die gesetzlichen Betreuungserfordernisse abdecken zu können. Etwa zeitgleich fusioniert ein weiteres Unternehmen mit dem Konzern. Aus diesem wird ein männlicher Betriebsarzt übernommen, der für Ostösterreich und rund 1100 Beschäftigte zuständig ist. Obwohl beide eine Ausbildung als Notfall- und Arbeitsmedizinerin / Arbeitsmediziner aufweisen sowie verschiedene weitere medizinische Diplome erworben haben, muss die weibliche Betriebsärztin feststellen, dass ihr männlicher Kollege für eine Arbeitszeit von 20 Stunden mehr Gehalt bezieht als sie selbst für 26 Wochenstunden. Nach ersten Urganzen erhält sie zwar eine Gehaltserhöhung um ca. 3.000 öS brutto (= 218 Euro) monatlich; dies bedeutet aber immer noch eine Differenz von rund 150 öS (= 10,9 Euro) pro Stunde. Die Ärztin besteht weiterhin auf einer völligen Angleichung ihres Gehalts an das des Kollegen. Als sie einen neuen Vorgesetzten erhält, beginnt dieser, sie abzuqualifizieren und ihr die innerbetriebliche Akzeptanz abzusprechen. Es wird behauptet, die großteils männlichen Beschäftigten hätten mit einer weiblichen Betriebsärztin ein Problem. In der Folge werden der Frau mehrfach Reduktionen ihrer Arbeitszeit nahegelegt, gegen die sie sich zunächst vehement wehrt. Schließlich wird ihr eine „Gesamtlösung“ vorgeschlagen, die eine gravierende Änderung ihrer vertraglichen Bedingungen, so etwa die Streichung des ihr bisher gewährten dreiwöchigen Fortbildungsurlofs sowie die Festsetzung einer Arbeitszeit von lediglich 20 Stunden bedeutet. In einem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten macht ihr dieser schließlich klar, dass er bereits einen Nachfolger gefunden hat, der billiger und auf Werkvertragsbasis tätig sein würde, und stellt ihr eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses in Aussicht. Die Betriebsärztin betont bis zuletzt, dass sie gerne im Unternehmen bleiben will, dass der bisherige medizinische Standard aber bei geminderter Arbeitszeit nicht beibehalten werden kann. Schließlich wird sie gekündigt. Während der Kündigungsfrist unterstellt man ihr, sie hätte Unterlagen nicht korrekt an ihren Nachfolger weitergeleitet, und spricht deshalb die Entlassung aus.

Die Vertreter der Arbeitgeberin sind im Kommissionsverfahren der Ansicht, der Gehaltsunterschied zwischen beiden Beschäftigten sei sachlich gerechtfertigt, weil es in Wien, wo der männliche Betriebsarzt tätig sei, ein wesentlich höheres Gehaltsniveau als in Westösterreich gebe. Es sei außerdem nicht zulässig, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zweier unterschiedlicher Betriebe miteinander zu vergleichen. Zudem sei der männliche Kollege besser qualifiziert und in der Lage,

Rezepte auszustellen, sodass die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer während ihrer Arbeitszeit weniger oft einen praktischen Arzt aufsuchen müssten.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass die Betriebsärztin bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert worden ist. Aus den Lohnstatistiken für den einschlägigen Industriezweig ist ein unterschiedliches Gehaltsniveau zwischen Wien und Westösterreich gerade nicht ableitbar. Für das gesamte Unternehmen gilt außerdem ein bundesweiter Kollektivvertrag, wobei die Einstufung der Betriebsärztin in die Verwendungsgruppe V, die des männlichen Kollegen in die Verwendungsgruppe VI sachlich nicht nachvollziehbar ist. Die Kommission vertritt die Meinung, der jetzige gemeinsame Arbeitgeber hätte anlässlich der Fusionierung mit dem ursprünglichen Arbeitgeber des männlichen Kollegen leicht eine gleichbehandlungskonforme Entgeltgestaltung vornehmen können. Die behauptete praktizierte Rezeptausstellung kann nicht als besonderes Qualifikationsmerkmal angesehen werden, da die Kurativ- von der Präventivmedizin strikt zu trennen und eine solcherart geübte Praxis möglicherweise nicht gesetzeskonform ist. Weiters stellt die Gleichbehandlungskommission fest, dass aufgrund der Unterstellung und Behauptung, es mangle ihr als Betriebsärztin an Akzeptanz, eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt. Auch eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird bejaht, da diese für die Kommission zweifelsfrei im Zusammenhang mit der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt ist.

### **11/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Frau ist seit kurzer Zeit als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Die Aufnahmegespräche wurden durch die beiden Geschäftsführer geführt. Einer dieser Vorgesetzten zeigt in seiner Art zu kommunizieren die Eigenheit, dass er die zwischen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern übliche körperliche Distanz häufig unterschreitet. So setzt er sich bei Diktaten sehr nahe zu seiner Angestellten und beugt sich immer wieder über sie. Er macht auch die Beziehung zu ihrem Lebensgefährten lächerlich und bezeichnet den Mann nur noch als „Prinzen“, unter dessen Kontrolle die Angestellte stehe. Bei der Rückreise von der

Firmenweihnachtsfeier nimmt der Geschäftsführer die Frau im Auto mit. Er hält jedoch unterwegs bei seinem Haus in einem anderen Bundesland, weil er dort etwas erledigen müsse. Der Angestellten, die auf der Fahrt über Nackenverspannungen geklagt hatte, bietet er an, in seinem Haus die Massagematte zu benutzen. Sie hat dagegen keine Bedenken und legt sich mit Pullover und Hose bekleidet darauf. Er fordert sie auf, sich auf den Bauch zu legen. Kaum hat sie den Vorschlag befolgt, setzt sich der Geschäftsführer in ihr Kreuz, greift an ihre Brust und fasst ihr dabei unter den Pullover. Die Frau ist vor Angst wie gelähmt. Sie weiß, dass niemand im Haus ist, der ihr helfen könnte. Als es ihr gelingt, den Geschäftsführer abzuschütteln, greift dieser immer wieder nach ihr. Erst als ihr Handy läutet, lässt er von ihr ab. Die Frau ist gezwungen, mit ihrem Vorgesetzten nach Wien zurückzufahren, da es für sie keine andere Möglichkeit gibt, aus dem kleinen Dorf wegzukommen. Am nächsten Arbeitstag führt sie ein Gespräch mit dem anderen Geschäftsführer und teilt ihm mit, dass sie kündigen möchte und aus welchem Grund. Dieser erklärt ihr, sein Kollege werde ohnehin nur noch wenige Wochen als Geschäftsführer tätig sein, sie solle deshalb nicht kündigen, es werde ihr nichts mehr passieren. Die Frau ist einverstanden, da sie annimmt, dass es ein entsprechendes Gespräch zwischen den beiden Geschäftsführern geben wird. Sie muss jedoch feststellen, dass das übergriffige Verhalten des einen Vorgesetzten sich nicht ändert, sondern dass der Arbeitsdruck wächst. Es wird ihr jetzt vorgeworfen, sie sei zur Arbeit nicht fähig. Als sie sich an ein Vorstandsmitglied wendet, wird ihr aus dessen Äußerungen zwar deutlich, dass der Geschäftsführer bereits als Grapscher bekannt sein muss, es erfolgen jedoch keine Konsequenzen. Hingegen wird sie wenige Tage nach dem Gespräch mit dem Vorstandsmitglied während eines Krankenstandes gekündigt und später entlassen. Die Entlassung wird damit begründet, sie hätte wissentlich unwahr behauptet, vom Geschäftsführer belästigt worden zu sein.

Der mutmaßliche Belästiger äußert sich in seiner Stellungnahme dahingehend, die Frau wolle mit ihren Behauptungen nur über ihre mangelnde berufliche Qualifikation hinwegtäuschen. Sie sei früher Schauspielerin gewesen und ihr Vorbringen dem Bereich der Phantasie zuzuordnen. Die Kündigung sei wegen der mangelnden Arbeitsleistung erfolgt. Die Arbeitgeberin berichtet in ihrer Stellungnahme, dass der in Rede stehende Geschäftsführer mittlerweile aus dem Unternehmen ausgeschieden sei. Noch bevor sich die Gleichbehandlungskommission mit dem Fall befassen kann, wird der Antrag zurückgezogen, da im parallel geführten

arbeitsgerichtlichen Verfahren über die Kündigungs- und Entlassungsanfechtung ein Vergleich erzielt wird, der neben einer freiwilligen Abfindung die Verpflichtung zur Zurückziehung des Antrags beinhaltet.

### **15/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eine junge Frau macht eine Lehre als Einzelkauffrau. Der Filialleiter belästigt sie immer wieder sexuell, indem er versucht, sie an der Brust zu berühren. Er fordert sie auf, Aktfotos anzusehen und ihm etwas entgegenzukommen.

Nach Vorsprache bei der Geschäftsleitung wird die junge Frau in eine andere Filiale versetzt. Aber es wird nicht Stillschweigen über diesen Fall bewahrt, und die junge Frau wird von einem ehemaligen Kollegen der Lüge bezichtigt.

Die Frau bittet die Anwaltschaft um Unterstützung. Der Anwalt des Belästigers weist den Vorwurf der sexuellen Belästigung zurück und fordert eine schriftliche Entschuldigung. Der Belästiger selbst ist trotz Terminvereinbarung nicht zu einem Gespräch bereit.

Die Gleichbehandlungsanwältin stellt schließlich einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens zur Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission, das über den Berichtszeitraum hinaus aufrecht ist.

### **16/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts sowie beim beruflichen Aufstieg**

Eine Frau ist seit mehr als 25 Jahren bei einem Sozialversicherungsträger beschäftigt, zuletzt als Graphiksachbearbeiterin. Als die Stelle eines „fachkundigen Organs Design und Präsentation“ ausgeschrieben wird, bewirbt sie sich. Die Einführung eines solchen Postens ist neu. Sogenannte fachkundige Organe, die Betriebe zum Thema Unfallverhütung und Betriebssicherheit beraten, gab es bisher nur im Bereich Hoch- und Tiefbau, Elektrotechnik und Maschinenbau, nicht aber für den Bereich der internen Verwaltung des Sozialversicherungsträgers selbst.

Die Stelle erhält ein männlicher Kollege, der zwar ebenso wie die weibliche Bewerberin ein Kriterium der Ausschreibung – nämlich das der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft – nicht erfüllt, der aber im Gegensatz zu ihr auch den sonstigen Anforderungskriterien (Versiertheit in Planung und Gestaltung von Medien und Druckwerken) nicht entspricht, während sie das sonstige Tätigkeitsprofil seit mehr als zehn Jahren vollständig abdeckt. Mit diesem Aufgabenbereich ist sie in Gehaltsgruppe D, Dienstklasse II eingestuft. Für den ausgeschriebenen Posten ist jedoch eine Einstufung in E III vorgesehen. Der zum Zuge gekommene Kollege bezieht somit für eine gleichwertige Tätigkeit deutlich mehr Gehalt als die übergangene Bewerberin.

Der Arbeitgeber bringt in seiner Stellungnahme vor, dass der Bewerber bereits maßgeblich an der Gestaltung und Umsetzung neuer Medien mitgearbeitet habe und das für die Personalauswahl entscheidende Gremium der Ansicht gewesen sei, dass er den Anforderungskatalog besser erfülle. Zudem sei er unter der Auflage, binnen zwei Jahren die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft nachzuholen, bestellt worden.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

## **17/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg**

Die Angestellte eines Sozialversicherungsträgers ist seit Jahren als Organisationsassistentin mit der Einstufung D II tätig. Sie bewirbt sich um die ausgeschriebene Stelle eines Organisationsreferenten / einer Organisationsreferentin, die mit E III bewertet ist. Sie hat den Lehrgang „Organisatorenausbildung“ absolviert und eigenständig ein Projekt ihrer Abteilung geleitet und erfolgreich zum Abschluss gebracht. Ein Jahr lang hat sie an einem trägerübergreifenden Projekt in einem anderen Sozialversicherungsträger mitgewirkt und für diese Zeit eine Verwendungszulage auf E II bezogen. Mit diesen Erfahrungen erfüllt sie sämtliche praktischen und theoretischen Anforderungskriterien der Ausschreibung. Ihr Abteilungsleiter, der erst vor kurzem aus einer anderen Abteilung heraus zum Leiter avanciert ist, teilt ihr mit, dass der Posten mit einem Mitarbeiter aus seiner früheren Abteilung besetzt werde. Tatsächlich wird dieser Kollege, der bisher hauptsächlich im Informatikbereich tätig war und keine Organisatorenausbildung absolviert hat, bestellt. Als die Frau sich an den Bereichsleiter wendet, erfährt sie, dass ihr Abteilungsleiter im Zuge des Auswahlverfahrens eine Beurteilung erstellt habe, in der sie zwar fachlich am besten, persönlich jedoch am schlechtesten von allen vier Bewerberinnen und Bewerber abgeschnitten habe. Kurz danach wird ein anderer Organisationsreferentinnenposten / Organisationsreferentenposten vakant. Neuerlich bewirbt sich die Antragstellerin gemeinsam mit den zwei verbliebenen männlichen Konkurrenten. Sie erhält aber auch die jetzige Position nicht, sondern wird nur auf Probe für sechs Monate bestellt. Auch die beiden Männer, die ebenfalls Mitarbeiter aus der alten Abteilung des nunmehrigen Abteilungsleiters sind, sollen in der Folge jeweils für sechs Monate am selben Arbeitsplatz erprobt werden und so die bestgeeignete Kandidatin oder der bestgeeignete Kandidat ermittelt werden. Da diese Vorgangsweise völlig unüblich ist und feststeht, dass die Frau die Agenden der Position, für die sie sich nun erst beweisen soll, faktisch schon längere Zeit zur Zufriedenheit des Arbeitgebers erledigt hat, während den männlichen Mitbewerbern diese Voraussetzung zur Gänze fehlt, muss von einer bloßen Verzögerungstaktik ausgegangen werden, die nur den Zweck hat, eine qualifizierte weibliche Bewerberin aufs Abstellgleis zu schieben und die „Hausmacht“ des neuen Abteilungsleiters mit ihm von früher vertrauten männlichen Kollegen abzusichern.



Der Arbeitgeber rechtfertigt sich mit der Begründung, die für die Entscheidung zuständigen Gremien seien der Bewertung des Abteilungsleiters gefolgt. Es habe sich bei der zuerst zu besetzenden Stelle um eine Position gehandelt, bei der die Errichtung eines Intranet-Systems zum Aufgabenbereich zähle, wofür der bestellte männliche Bewerber die besten Voraussetzungen mitgebracht habe. Die Erprobung der Frau und der beiden übrigen männlichen Bewerber wird als Maßnahme dargestellt, die das Ziel habe, eine sachgerechte Beurteilung für die abschließende endgültige Besetzung der zweiten vakanten Stelle zu ermöglichen. Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

### **20/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Eine junge Frau bewirbt sich bei einem großen Unternehmen des metallverarbeitenden Bereichs für die Lehrstelle einer Werkzeugbautechnikerin und erhält eine Absage mit der Begründung, dass Mädchen als gewerbliche Lehrlinge nicht ausgebildet würden. Der Arbeitgeber bringt zunächst vor, es würden Lehrlinge ausschließlich für den sich aus der Personalplanung ergebenden Eigenbedarf ausgebildet. Wegen eines Dreischichtbetriebes und des Verbots der Nachtarbeit von Frauen könne ein weiblicher Lehrling an den Großanlagen nicht eingesetzt werden. Zudem müssten Werkstücke mit mehr als 30 Kp händisch manipuliert werden, was Frauen nicht zumutbar sei. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen weist darauf hin, dass auf das angestrebte Lehrverhältnis das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) anzuwenden gewesen wäre, das für männliche und weibliche Jugendliche gleichermaßen gelte. Die Schutzbestimmungen hinsichtlich Arbeitszeit und physischer Belastung beziehen sich ohne Unterschied auf Lehrlinge beiderlei Geschlechts. Zudem ist davon auszugehen, dass nicht an jedem Arbeitsplatz eines Werkzeugbautechnikers / einer Werkzeugbautechnikerin besonders schwere Lasten zu manipulieren sind.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission verweist der Arbeitgeber auf die Kosten einer Lehrlingsausbildung, weshalb Lehrlinge nur in der Qualität und Quantität ausgebildet würden, wie sie später tatsächlich einsetzbar seien. Daher stelle sich für das Unternehmen die Frage nicht, welche Tätigkeiten die Lehrlinge ausführen dürften, da einzig ausschlaggebendes Kriterium die spätere Verwend-

barkeit im Unternehmen sei. Man habe es außerdem vor 20 Jahren schon mit Frauen in der Produktion versucht; da es aber Probleme gegeben habe, würden seitdem nur noch Männer eingesetzt.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

### **25/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung beim Entgelt, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Speditionsangestellte steigt neu in ein Transportunternehmen ein. Ihr Bruttolohn beträgt zunächst ATS 22.000.- pro Monat, ab dem 13. Monat werden ATS 24.000.- zugesagt. Im Arbeitsvertrag wird festgehalten, dass Gehaltsfragen grundsätzlich vertraulich behandelt werden müssten. Im Gegensatz dazu bezieht ein männlicher Kollege, der einige Monate nach seiner Kollegin angestellt wird, sofort ein Bruttogehalt von ATS 25.000.-. Seine Tätigkeit ist mit derjenigen der Frau praktisch ident. Allerdings erledigt sie zusätzlich noch administrative Angelegenheiten für die gesamte Abteilung. Von ihrer Ausbildung her ist sie höher qualifiziert und auch an Sprachkenntnissen - gemessen am Aufgabenbereich der Abteilung - ihrem Kollegen überlegen, da eine der Arbeitssprachen, nämlich Ungarisch, ihre Muttersprache ist. Obwohl die Angestellte ihren Vorgesetzten gegenüber wiederholt den Anspruch auf gleiche Bezahlung geltend macht, kommt es zu keiner Angleichung beim Gehalt. Zudem wird mit ihr niemals eine Prämienvereinbarung abgeschlossen. Ihr Kollege hingegen erhält eine Prämienvereinbarung, die eine Mindestprämie von 5.087 Euro jährlich garantiert.

Da die Frau auch die Absolvierung von Dienstreisen im selben Ausmaß wie ihre männlichen Kollegen einfordert und wiederholt äußert, dass sie sich zur Kundenleaderin weiterentwickeln möchte, wird ihr in der Folge mangelnde Teamfähigkeit vorgeworfen. An einem Feiertag kommt es zu einer Auseinandersetzung zwischen der Angestellten und ihrem Vorgesetzten wegen der Arbeitszeit. Im Zuge des Konflikts fordert sie neuerlich eine Gleichstellung beim Entgelt mit ihren männlichen Kollegen. Kurz danach wird ihr Dienstverhältnis wegen angeblicher innerbetrieblicher Organisationsänderungen gekündigt. Worin diese Veränderung besteht, ist allerdings nicht nachvollziehbar, da die Frau bereits am nächsten Tag durch eine Nachfolgerin ersetzt wird und ansonsten keine Umstrukturierungen stattfinden.

Der Arbeitgeber bringt im wesentlichen vor, aus dem Werdegang der Angestellten lasse sich ableiten, dass es ihr an der nötigen Zielorientierung, Konsequenz, an Fleiß und Dynamik mangle. Es sei von Anfang an fraglich gewesen, ob sie die Minimalerfordernisse für eine Tätigkeit bei der Firma mitbringe. Die unterschiedliche Gehaltsfestsetzung sei auch durch das Eintrittsalter von nur 22 Jahren bei der Frau im Gegensatz zu 24 Jahren beim männlichen Kollegen gerechtfertigt. Die Angestellte sei auch nur deswegen bis zum Ausmaß von rund 40% ihrer Tätigkeit mit Verwaltungssachen betraut worden, weil sie so wenig motiviert gewesen sei.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

### **26/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Aufgrund einer Stellenausschreibung bei einem Sozialversicherungsträger bewirbt sich eine Frau um die Position der Abteilungsleiterin / des Abteilungsleiters der EDV-Abteilung. In der Ausschreibung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Versicherungsträger bemüht ist, den Frauenanteil in leitenden Positionen zu erhöhen, und daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung einlädt. Im Bewerbungsgespräch mit dem Generaldirektor wird die jedenfalls gegebene Qualifikation der Frau – die über ein Doktorat in Technischer Mathematik und vielfältige Softwareentwicklungserfahrungen verfügt und zuletzt für die gesamte EDV an einem Universitätsinstitut verantwortlich war – festgestellt, über fachliche Inhalte der künftigen Tätigkeit aber nicht weiter gesprochen. Die Bewerberin erklärt sich bereit, besonders in der Anfangsphase Überstunden zu machen, und akzeptiert den vorgegebenen Gehaltsrahmen. Kurz nach der Sitzung des Personalausschusses erhält sie eine schriftliche Ablehnung und erfährt, dass der bisherige männliche Stellvertreter der EDV-Abteilung zu deren Leiter bestellt wurde. Von seinem Werdegang her ist er gelernter Elektriker und hat nach Absolvierung der HTL-Matura sukzessive Agenden in der EDV-Abteilung übernommen. Die Bewerberin fühlt sich angesichts ihrer deutlich höheren fachlichen Qualifikation und der ausdrücklichen Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.

Die Arbeitgeberin rechtfertigt ihre Entscheidung damit, dass der männliche Bewerber dem Anforderungsprofil entsprochen habe. Gerade sein Engagement auf dem zweiten Bildungsweg wird gewürdigt. Außerdem sei er zum Brandschutzbeauftragten und zur Sicherheitsfachkraft bestellt. Gegenwärtig absolviere er ein berufsbegleitendes Studium der Betriebswirtschaft, eine auf seine Tätigkeit beim Versicherungsträger abgestimmte Ausbildung.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

### **29/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes**

Eine Qualitätsmanagerin, die seit acht Jahren in einer Gießerei tätig ist, geht in Karenzurlaub. Sie vereinbart mit ihrem Vorgesetzten, nach 1 ½ Jahren Mutterschaftskarenz wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

In einem Personalgespräch wird ihr mitgeteilt, dass man sich von ihr nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub trennen will. Außerdem wird ihr eine Absage bezüglich einer Herabsetzung ihrer Arbeitszeit erteilt. Daraufhin dehnt die Frau ihren Karenzurlaub auf zwei Jahre aus.

Bald darauf erfährt sie via Internet von einer ausgeschriebenen Stelle in der Schwesterfirma und bewirbt sich. Obwohl die junge Frau dem Anforderungsprofil voll und ganz entspricht, erhält sie weder eine Antwort auf ihre Bewerbung noch wird sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Betriebsrat erklärt ihr, dass die Stelle an einen Mann vergeben worden sei. Die Unternehmensseite hätte ihre Bewerbung nicht ernst genommen, da es sich ja um eine Ganztagsstelle handle und sie zeitlich nicht mehr so verfügbar sei wie früher.

Die Gleichbehandlungsanwältin wird um Unterstützung gebeten und stellt schließlich einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens zur Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission, das über den Berichtszeitraum hinaus aufrecht ist.

## **8. Im Jahr 2002 abgeschlossenen Verfahren aufgrund des Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und deren Ergebnisse**

### **15/2000 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eine junge Frau möchte nach der Matura nicht studieren, sondern lieber etwas Kunsthandwerkliches machen. Sie findet eine Lehrstelle als Buchbinderin. Nach Abschluss der Lehre stellt sie sich bei einem Grafiker in einem anderen Bundesland vor. Dieser bietet ihr an, bis zum Ende ihres Anspruches auf Arbeitslosengeld bei ihm geringfügig beschäftigt zu werden. Er arbeitet in einem Atelier, in dem er auch wohnt und in dem noch zwei Zimmer frei sind. Er bietet ihr an, auch bei ihm zu wohnen, bis sie ein eigenes Zimmer gefunden hat. Aufgrund der Anstellung kann sie auch einen Computer Kurs besuchen. Der Arbeitgeber stellt der Frau eine volle Anstellung nach Absolvierung des Kurses und Beendigung des Arbeitslosengeldbezuges in Aussicht. Die junge Frau geht auf dieses Angebot ein und stürzt sich mit Eifer in die Arbeit. Ihr Aufgabenbereich umfasst das Schreiben von Briefen, Telefonieren und protokollieren von Besprechungen. Die Frau begleitet ihren Arbeitgeber auch zur Präsentation von diversen Projekten.

Schon am zweiten Tag versucht der Arbeitgeber sie zu küssen und bedrängt sie mit Liebesschwüren. Die junge Frau weist dieses Verhalten zurück, der Mann stellt die Versuche aber nicht ein, sondern schreibt auch Liebesbriefe. Die Frau fühlt sich immer mehr bedrängt. Einerseits ist sie begeistert von der Arbeit und der Möglichkeit, etwas Neues zu lernen, auf der anderen Seite ist sie massiven Belästigungen ausgesetzt. In der dritten Nacht kommt der Arbeitgeber zu ihr ins Zimmer, beteuert wie sehr er sie liebt, und es kommt zum sexuellen Verkehr. Am nächsten Tag erklärt die Frau noch einmal ausführlich, dass sie keine private Beziehung, sondern eine reine Arbeitsbeziehung unterhalten möchte. Die Nachstellungen lassen nicht nach.

Nach zehn Tagen hat die Frau einen schweren Autounfall. Bei diesem Unfall zieht sie sich neben einem schweren Schock ein Schleudertrauma, eine Gehirnerschütterung sowie ein Hämatom oberhalb des linken Auges zu. Nach fünf Tagen Krankenhausaufenthalt wird sie in den Krankenstand entlassen, der einen Monat dauert. In dieser Zeit wird ihr klar, dass sie das Dienstverhältnis unter keinen Umständen fortsetzen will. Sie bittet den Arbeitgeber um das ihr zustehende Entgelt. Dieser bestreitet das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und fordert im Gegenzug Miete für das Zimmer ein.

Der Arbeitgeber bestreitet in seiner schriftlichen Stellungnahme das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses.

Im Verfahren vor der Kommission überzeugt die Frau die Kommissionsmitglieder durch ihre sehr glaubwürdige Aussage bezüglich des Zustandekommens eines Arbeitsverhältnisses. Auch die Schilderung der sexuellen Übergriffe sind sehr glaubwürdig. Der Arbeitgeber widerspricht sich mehrmals und bestreitet mit nicht nachvollziehbaren Argumenten das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Bezüglich der sexuellen Belästigung versucht er den Sachverhalt in der Weise darzustellen, dass die Frau sich in ihn verliebt habe.

Die Kommission bejaht sowohl das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses als auch die sexuelle Belästigung.

### **11/01 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eine Angestellte wird zunächst vom Firmenchef aufgefordert, öfter Röcke und nicht immer nur „verdammte Hosen“ zu tragen. Bald darauf wird sie von ihm zweimal am Gesäß berührt. Am nächsten Arbeitstag teilt er sie wegen dringender Diktierarbeiten zu Überstunden ein, als bereits alle anderen KollegInnen das Büro verlassen haben. Dabei rückt er immer näher zu der am PC schreibenden Angestellten, lehnt sich über sie und fragt wiederholt während des Diktats: „Wie war die letzte Position?“ Die Tatsache, dass überhaupt niemand mehr im Haus anwesend ist, lässt die Situation für die Frau zunehmend bedrohlich und beängstigend werden. Sie versucht, die Arbeit mit der Erklärung zu beenden, dass ihr Freund sie bereits erwarte. Der Arbeitgeber fährt jedoch fort, die Frau am Gesäß und am

Oberschenkel zu berühren, und diktiert weiter, als ob nichts geschehen wäre. Vom nächsten Tag an befindet sich die geschockte Angestellte im Krankenstand und kündigt wenig später ihr Dienstverhältnis. Während ihrer Abwesenheit im Unternehmen macht der Chef herablassende und unrichtige Bemerkungen über sie, so etwa, dass sie unzuverlässig und schlampig arbeite und insbesondere nach ihrer Scheidung labil gewesen sei. Durch diese negativen Äußerungen versucht er offensichtlich, den eigentlichen Grund für den Krankenstand und die Kündigung zu verschleiern.

Der Arbeitgeber bestreitet die Vorwürfe. Er sei bereits des öfteren mit der Arbeitnehmerin allein im Büro gewesen und habe, wenn er wirklich eine Annäherung beabsichtigt hätte, daher bereits viel früher Gelegenheit dazu gehabt. Das Fernbleiben vom Arbeitsplatz sei darauf zurückzuführen, dass die Angestellte geahnt habe, dass sie wegen schlechter Leistungen ohnehin bald gekündigt worden wäre.

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission endet durch Antragsrückziehung, weil die Frau Repressalien durch den ehemaligen Arbeitgeber befürchtet.

#### **14/2000 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Ein Mann bewirbt sich um eine geschlechtsneutral ausgeschriebene Stelle mit dem Aufgabengebiet eines Public Relations-Assistenten / einer Public Relations-Assistentin für einen Verein, der Unternehmensgründerinnen mit Coaching, gemeinsamer Infrastruktur und günstigeren Mietkonditionen unterstützt. Die Personalauswahl erfolgt durch einen anderen gemeinnützigen Verein, der Transitarbeitskräfte (gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz förderbare Personen) beschäftigt und auch die Dienstgeberfunktion übernimmt. Der Mann beschwert sich, dass er mit den Worten "für diese Position werden nur Frauen aufgenommen" abgewiesen worden sei, und stellt den Antrag zur Überprüfung der Ungleichbehandlung im Bewerbungsverfahren.

Die Geschäftsführung des Vereins bestätigt, dass diese Stelle primär mit einer Frau besetzt werden sollte, da ein Interesse an frauenspezifischen Themen im

Anforderungsprofil enthalten und daher eine Voraussetzung für den Erhalt der Stelle gewesen sei. Ausschlaggebend für die Ablehnung des Bewerbers sei jedoch gewesen, dass er eine beängstigende und bedrohliche Bewerbungssituation geschaffen und trotz Aufforderung keine Bewerbungsunterlagen vorgelegt habe. Er habe kein Interesse an der konkreten Stelle gezeigt und wollte eine vorbereitete Bestätigung, dass der Verein keine Männer einstelle, unterschrieben haben. Trotz dieses Verhaltens sei er über eine andere Stelle mit gleichen Bedingungen, aber anderem Aufgabenbereich informiert worden, für die er ebenfalls kein Interesse gezeigt habe.

Die vorgelegte Liste der in diesem Verein angestellten Transitarbeitskräfte lässt erkennen, dass Männer und Frauen beschäftigt werden. Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist – wie in dieser Branche üblich – höher als der männlicher.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass eine Diskriminierung des Bewerbers im Vorfeld der Bewerbung nicht ausgeschlossen werden kann, da eine Überprüfung der tatsächlichen Eignung des Bewerbers für die ausgeschriebene Stelle nicht erfolgt ist. Sie kommt im übrigen zu dem Schluss, dass Aussagen auf Dienstgeberinnenseite / Dienstgeberseite, welche Bewerberinnen und Bewerber eines Geschlechtes von einer Bewerbung abhalten könnten, zu unterlassen sind.

## **22/01 Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die technische Angestellte eines großen Elektronikkonzerns erhält völlig überraschend und ohne jegliche Vorwarnung die Mitteilung, dass man sich von ihr trennen möchte. Auf Grund der gewählten Vorgangsweise und einiger Vorfälle während ihrer Tätigkeit in dem Unternehmen fühlt sie sich auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen wurde sie nie mit ihrem Dokortitel angesprochen. Als sie dies einforderte, wird ihr vorgeworfen, sie halte sich für etwas besseres, und „so jemanden“ wolle man nicht im Team haben. Im Gegensatz zu ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, den sie aus der Studienzeit kennt, hat sie das Mathematikstudium mit einem Doktorat abgeschlossen. Damit entspricht sie nicht dem Bild der sonstigen weiblichen Mitarbeiterinnen des Unternehmens, die vorwiegend im Sekretariatsbereich tätig sind.



Auch dass in ihrer Abwesenheit ein Plakat mit einer halbnackten Frau aufgehängt wird, empfindet sie als Provokation. Sie hat den Eindruck, dass sie als Frau zur Unruhestifterin erklärt wird.

Im Zuge eines arbeitsgerichtlichen Kündigungsanfechtungsverfahrens schließt die Frau mit dem Unternehmen einen außergerichtlichen Vergleich, im Zuge dessen sie den Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurückzieht. Vom Betriebsrat erfährt sie jedoch, dass ihre Beschwerde nicht umsonst war und dass es auffallend sei, dass Gehaltsforderungen von Frauen jetzt viel eher entsprochen werde als früher.

### **17/2000 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eine Frau ist als Mitarbeiterin im Außendienst beschäftigt. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter setzt immer wieder sexuell übergreifende Handlungen. Es beginnt damit, dass er den Arm um sie legt, mit den Worten: „hast du eine schmale Taille“, und führt soweit, dass er im Büro vor ihr sitzend die Hose öffnet und meint: „ich bin geil, ich könnt schon wieder, meiner steht in zehn Sekunden“, dies sogar neben zwei Mitarbeitern. Die Frau weist dieses Verhalten zurück und beschwert sich auch beim gemeinsamen Chef. Dieser meint, so sei ihr Vorgesetzter nun einmal und damit müsse sie schon fertig werden. Die Frau geht daraufhin in Krankenstand.

Mit Unterstützung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bringt sie einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Aufgrund einer außergerichtlichen Einigung wird dieser Antrag zurückgezogen.

### **2/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**

Siehe Seite 98

### **6/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Siehe Seite 102

## **8/01 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eine Betriebswirtin, die in einem wissenschaftlichen Verein angestellt ist, fühlt sich seit längerem durch den Leiter des Instituts bedrängt. Bereits im Zuge der Einstellungsgespräche werden von ihm die Erwartungen an ihre Persönlichkeit skizziert, wobei das Erfordernis der freundlichen und friedlichen Zusammenarbeit mit ihm besondere Erwähnung findet. Schon bald nach Aufnahme der Beschäftigung wird sie vor Kundinnen /Kunden und meistens bei internen Gesprächen geduzt, obwohl sie zweimal ausdrücklich dem Du-Wort nicht zugestimmt hat. Wiederholt kommt es zu Bloßstellungen vor Geschäftspartnerinnen / Geschäftspartner und lautstarken Vorwürfen über behauptete Versäumnisse vor Dritten. Während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin äußert sich der Leiter mehrfach in völlig unangemessener Weise über deren Privat- und Familienleben, indem er z.B. fragt, ob der Vater des Kindes überhaupt zu diesem stehe. Nach der Rückkehr aus ihrer Karenz kommt es wiederholt zu körperlichen Berührungen wie Tätscheleien auf Hände, Schultern und Wangen und zu Handküssen, die für die Angestellte zunehmend unangenehm werden. Bei einer dienstlichen Besprechung kommt er ihr körperlich so nahe, dass sie sich bedroht fühlt. Er umfasst sie an beiden Schultern, drückt sie über längere Zeit an sich und fordert sie auf, ihm fest in die Augen zu schauen und „ja dazu“ zu sagen. Obwohl sich die Betriebswirtin deutlich von diesem Verhalten abgrenzt, beendet der Leiter das Gespräch mit den Worten, er sei davon überzeugt, dass er die Arbeitnehmerin nicht „zu viel“ angreifen würde.

In seiner Stellungnahme führt der Leiter des Vereins an, er habe sich stets korrekt verhalten und die Privatsphäre der Arbeitnehmerin immer respektiert. Körperliche Berührungen an der Schulter seien nicht auszuschließen, das Maß des Schicklichen sei aber dabei niemals überschritten worden. Die Angestellte habe niemals zu verstehen gegeben, dass sie mit derartigen Gesten nicht einverstanden sei. Eine kurze Berührung an der Schulter wird zwar auch im Zusammenhang mit der dienstlichen Besprechung zugestanden, allerdings bestritten, dass in diesem Verhalten eine sexuelle Belästigung gesehen werden könne.

Da die Frau sich eine weitere Tätigkeit im Verein nicht vorstellen kann, zumal sie den Eindruck hat, dass der Leiter die Übergriffigkeit seines Verhaltens nicht eingesehen hat, entscheidet sie sich zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses, die ihr allerdings erst nach mehreren Interventionen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zugestanden wird.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zur Auffassung, dass die Angestellte von ihrem Vorgesetzten, der zugleich Vertreter des Arbeitgebers ist, sexuell belästigt wurde.

### **10/01 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Zwei junge Frauen sind in einem Lokal einer Restaurantkette zunächst als Thekenkräfte beschäftigt. Nach Absolvierung eines Management-Kurses – zu dem der Geschäftsführer äußert, sie würden nun wohl fünf Jahre lang keine Kinder bekommen, damit sich die Investition rechne - steigen beide zu Assistentinnen der Restaurantleitung auf. In dieser Position sind sie für sämtliche kaufmännische Belange zuständig und haben ein Nettogehalt von monatlich öS 13.342,00.-. Eine der Frauen bezieht regelmäßig eine Überstundenpauschale, die jedoch ab Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft nicht mehr ausbezahlt wird, obwohl sie auch in dieser Zeit – unzulässigerweise - noch Nachtdienste sowie Sonn- und Feiertagsarbeit im gleichen Ausmaß verrichtet.

Das Unternehmen stellt zu dieser Zeit einen jungen Mann ein, der sogleich, ohne die entsprechende Management-Ausbildung absolviert zu haben, zum Assistenten bestellt wird und für den gleichen Aufgabenbereich wie seine Kolleginnen ein Nettogehalt von zunächst öS 14.000.- bezieht, das sich nach kurzer Zeit nach dem Wissensstand der Frauen sogar auf öS 18.000.- erhöht haben soll.

Zudem wird der männliche Kollege mit der Begründung kaum zu Spätschichten eingeteilt, er habe kein Auto und müsse nach Dienstschluss die letzte U-Bahn erreichen. Von den beiden weiblichen Assistentinnen wird hingegen erwartet, dass sie sich selbst darum kümmern, wie sie lange nach Mitternacht von ihrem Arbeitsplatz nach Hause kommen. Die Geschäftsführung duldet auch, dass der männliche Mitarbeiter den Tagesumsatz nicht zur Bank bringt, wie es vorgesehen ist, sondern das Geld lediglich in einem Safe im Restaurant verwahrt, während

die beiden Frauen die Tageseinnahmen sehr wohl nach dem nächtlichen Dienstschluss zur Bank tragen müssen. Auch die Bereitschaft der Frauen, bei personellen Engpässen in der Küche sämtliche dort anfallenden Arbeiten zu übernehmen, wird als Selbstverständlichkeit betrachtet.

Als eine der Frauen nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand gefragt wird, ob sie bereit sei, die Spätschicht zu übernehmen, verneint sie mit dem Hinweis auf eine bestehende Vereinbarung, wonach ihre Dienstzeit generell die Frühschicht sein soll, weil sie ein Kleinkind zu betreuen bzw. sich an die Öffnungszeiten des Kindergartens zu halten hat. Der Geschäftsführer drängt sie daraufhin, einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zuzustimmen. Als sie sich dazu nicht bereit zeigt, wird sie fristwidrig gekündigt.

Der Arbeitgeber bestreitet in seiner Stellungnahme die Höhe des von den Arbeitnehmerinnen behaupteten Gehaltsunterschieds, bestätigt aber, an den männlichen Assistenten mehr bezahlt zu haben. Er rechtfertigt sich damit, dass es ihm gestattet sein müsse, unterschiedliche Arbeitsleistungen auch unterschiedlich zu entlohnen, sofern dies – wie hier - im Rahmen des Kollektivvertrags geschehe. In einer für das Unternehmen schwierigen Situation hätten die beiden Frauen im Gegensatz zu dem männlichen Mitarbeiter an einer Unterstützung der Restaurantleitung kein Interesse gezeigt, sondern bei jedem Ersuchen geantwortet, sie müssten erst ihren Ehemann fragen. Zudem sei die Arbeitsleistung einer der Frauen unter jeder Kritik gewesen.

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass das vom Arbeitgeber gepflogene Entlohnungssystem durch das Element der Beliebigkeit gekennzeichnet zu sein scheint und dass im Hinblick auf eine gesetzeskonforme Entgeltgestaltung die Gewährung einer Zulage für den männlichen Beschäftigten angebracht gewesen wäre, um einerseits dessen Zusatzqualifikationen abzugelten und andererseits die Transparenz des innerbetrieblichen Lohngefüges sicherzustellen. Die Kommission ist der Ansicht, dass eine Diskriminierung der beiden Frauen beim Entgelt nicht ausgeschlossen werden kann. Der Vorwurf frauenfeindlicher Äußerungen und somit eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen kann von der Kommission nicht verifiziert werden. Hingegen wird festgestellt, dass eine mittelbare Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt ist, weil die Kündigung der einen Mitarbeiterin im Zusammenhang mit ihrer durch die Kinderbetreuungspflichten eingeschränkten Verfügbarkeit zu sehen ist.

### **23/01 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Architekturstudentin arbeitet mehrere Jahre lang als freie Dienstnehmerin in einem Architekturbüro. Nach Beendigung des Studiums und einem Auslandsaufenthalt wird sie als technische Angestellte aufgenommen. Mündlich wird mit ihr vereinbart, dass sie für die Errichtung eines bestimmten Mehrfamilienwohnhauses zuständig sein soll. Knapp vier Monate später wird sie mit der Begründung, die wirtschaftliche Lage der Firma sei schlecht, gekündigt. Tatsächlich ist ein anderes Projekt, an dem fünf Mitarbeiter beschäftigt waren, nicht verlängert worden. Es kommt deshalb zu Umschichtungen im Betrieb; ihr Arbeitsplatz wird für einen dieser Kollegen vorgesehen. Allerdings gibt es im Büro auch noch freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an anderen Projekten arbeiten. Die technische Angestellte ist bereit, jedes dieser Projekte zu übernehmen, zumal sie für einige besser qualifiziert ist. Ein solches Angebot wird ihr aber nicht gemacht. Als sie ein Gespräch mit ihrem Arbeitgeber sucht und ihn fragt, ob ihre Kündigung etwas mit ihrer nur vier Wochen zurückliegenden Heirat zu tun habe, äußert dieser, dass „Frauen, die in Karenz gehen, viel Geld kosten“. Der Angestellten ist bekannt, dass bereits andere Kolleginnen vor ihr sofort nach Ende der Behaltefrist nach einer Karenzrückkehr gekündigt wurden. Sie vermutet daher, dass ihre Kündigung sehr wohl mit ihrer Eheschließung im Zusammenhang steht, zumal sie von einer Kollegin erfährt, dass der Personalchef auf die Mitteilung einer anderen Angestellten, sie sei schwanger, mit dem Ausruf reagiert hat: „Ich schmeiß alle Frauen hinaus!“

Der Arbeitgeber bringt vor, dass einige der von der technischen Angestellten angeführten Kolleginnen und Kollegen gar nicht bei ihm, sondern bei der Firma seiner Frau beschäftigt sind, die allerdings im gleichen Haus untergebracht ist und den Großteil der Aufträge aus dem Architekturbüro bezieht. Er bestreitet, die Mitarbeiterin wegen einer möglichen Schwangerschaft gekündigt zu haben, sondern betont, dass er angesichts der schlechten Wirtschaftslage gerade jene Beschäftigten behalten habe, die (bereits) Kinder hätten. Auch sei die Feststellung, dass Frauen, die in Karenz gehen, viel Geld kosten, nicht von ihm, sondern der technischen Angestellten selbst gekommen. Er habe in diesem Gespräch vielmehr ge-

äußert, dass er vielleicht einmal von einer weiblichen Mitarbeiterin enttäuscht worden sei, aber bereits mehr als einmal von einem Mann.

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission endet durch Antragsrückziehung, nachdem sich die Frau im arbeitsgerichtlichen Kündigungsanfechtungsverfahren mit dem Arbeitgeber verglichen hat.

#### **14/01 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eine junge Frau ist seit kurzem als Sekretärin des Landesleiters einer österreichweit tätigen Sparkasse beschäftigt. Er fordert sie zu einem Gespräch über die Situation an ihrem Arbeitsplatz auf, für das sie ein geeignetes Lokal aussuchen soll. Dort beginnt er ihr Komplimente über ihr Aussehen und ihre Figur zu machen, fragt sie nach ihrer Beziehung zu Männern und über die Gestaltung ihres Sexuallebens aus.

Die Frau erwidert, dass er sich darum wirklich keine Sorgen zu machen brauche, der Vorgesetzte fährt jedoch fort, über dieses Thema zu sprechen, und stellt ihr schließlich unverblümt die Frage, ob sie beide nun „zu ihm oder zu ihr“ fahren sollen. Da die Sekretärin berufliche Nachteile befürchtet, wenn sie eine Zusage völlig verweigern würde, willigt sie schließlich ein, auf ein Gläschen mitzukommen. In der Dienstwohnung des Landesleiters versucht dieser, seine Mitarbeiterin zu küssen. Als sie sich wehrt, erklärt er, das Vertrauensverhältnis zwischen Chef und Sekretärin könne nur so funktionieren – dies sei zudem im Unternehmen üblich. Während die Frau versucht, eine deutliche Äußerung über ihre berufliche Zukunft zu erhalten, drängt der Vorgesetzte sie, bei ihm zu übernachten. Die Sekretärin verlässt die Wohnung und informiert noch am selben Abend den Betriebsrat, von dem sie in der Folge jegliche Unterstützung erhält. Es findet zunächst ein Gespräch mit dem für Personalangelegenheiten zuständigen Vorstandsmitglied statt, in dem der Sekretärin die Kostenübernahme für eine rechtsfreundliche Vertretung angeboten wird, sollte sie gegen den Landesleiter vorgehen wollen. Die junge Frau kann sich allerdings nicht mehr vorstellen, im Einflussbereich ihres Vorgesetzten weiterzuarbeiten, zumal dieser seit den geschilderten Vorfällen mehrfach in heftiger Weise Kritik an ihrer Arbeitsleistung geübt hat. Sie kündigt nach einem Krankenstand ihr Dienstverhältnis.

Die Sparkasse bestätigt, von den Belästigungen sowohl seitens des Betriebsrates als auch direkt von der betroffenen Frau informiert worden zu sein. Das zuständige Vorstandsmitglied habe ihr auch andere Verwendungsmöglichkeiten in der Landesdirektion in Aussicht gestellt, die Mitarbeiterin habe aber zu seinem Bedauern auf der Beendigung des Dienstverhältnisses beharrt. Der Landesleiter sei mit den Vorwürfen konfrontiert und verwarnt worden. Da es Hinweise gebe, dass bereits andere Frauen vor der jetzt betroffenen Sekretärin von ihm belästigt worden seien, habe man den Betriebsrat aufgefordert, alle diesbezüglichen Wahrnehmungen sofort dem Vorstand weiterzuleiten. Sollten sich die Vorwürfe als wahr erweisen, würden umgehend dienstrechtliche Konsequenzen gegen den Landesleiter gezogen werden.

Der Landesleiter selbst weist alle Vorwürfe als unrichtig zurück und geht davon aus, dass die Sekretärin über seinen Vorhalt mangelhafter und fehlerhafter Arbeitsleistungen derart beleidigt sei, dass sie ihn nun wahrheitswidrig der sexuellen Belästigung bezichtige. Außerdem habe er ihr zur Erledigung der Angelegenheit unpräjudiziell einen Schadenersatz von öS 30.000.- angeboten, die Frau habe dieses Entgegenkommen jedoch nicht angenommen.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zur Auffassung, dass die junge Frau durch den Landesleiter sexuell belästigt wurde. Weiters wird festgestellt, dass die Arbeitgeberin die geforderte angemessene Abhilfe unterlassen und damit selbst diskriminiert hat.

### **11/02 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Siehe Seite 107

### **10/02 Antrag auf Überprüfung eine Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Siehe Seite 105