



# **GEMEINSAMER BERICHT ÜBER DIE VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES**

insbesondere über die Tätigkeit und Wahrnehmung  
der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen,  
die Verfahren vor der Kommission und die  
sonstige Tätigkeit der Kommission gemäß  
§ 10a Gleichbehandlungsgesetz

**1999**

## **BAND II - PRAXISTEIL**

vorgelegt von:

**Mag. Herbert HAUPT**

Bundesminister für  
soziale Sicherheit und Generationen

**Dr. Martin BARTENSTEIN**

Bundesminister für  
Wirtschaft und Arbeit

# Inhaltsverzeichnis Praxisteil 1999

## I. Zum Berichtsteil der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Beispiele zu 2.1.: Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
Beispiele zu 2.2.: Festsetzung des Entgelts	4
Beispiele zu 2.3.: Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	8
Beispiele zu 2.4.: Zum beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderungen	9
Beispiele zu 2.5.: Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	14
Beispiele zu 2.6.: Beendigung des Arbeitsverhältnisses	19
Beispiele zu 2.8.: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	21
1999 mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebrachte Anträge	35
1999 abgeschlossene Verfahren aufgrund von Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Ergebnisse	44

## II. Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission 1999

<u>Kurzdarstellung der Fälle</u>	47
Erledigte Anträge	48
Offene, von der GBK im Rahmen einer Sitzung bereits behandelte Anträge	56
Offene, noch nicht im Rahmen einer Sitzung behandelte Anträge	62

## **Beispiele zu 2.1.:**

### **Begründung des Arbeitsverhältnisses:**

- Eine Studentin bewirbt sich bei drei Unternehmen auf Grund einer jeweils geschlechtsneutral formulierten Stellenausschreibung um einen Ferialjob. Die vorgesehene Tätigkeit wäre jeweils Chauffieren bzw das Überstellen von Autos gewesen. Sie wird in allen Fällen telefonisch mit dem Hinweis abgelehnt, dass nur Männer aufgenommen werden.
- Eine im 3. Monat schwangere Studentin braucht zur Fortsetzung ihres Studiums einen Praktikumsplatz im Verwaltungsbereich für vier Wochen. Sie wird von einer Interessenvertretung, bei der sie sich beworben hat, mit der Begründung abgelehnt, die Tätigkeit im Büro sei für sie zu gefährlich.
- Eine Sozialarbeiterin ist seit längerem freie Mitarbeiterin in einem Verein. Nach einiger Zeit wird die Karenzstelle einer Kollegin ausgeschrieben. Als sie sich bewirbt, erfährt sie, dass diesmal nur ein Mann aufgenommen wird.
- Der Personalfragebogen eines Handelshauses enthält für weibliche Bewerber die Frage nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft. Nach mehreren Urzügen seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft streicht die Geschäftsleitung die Frage aus dem Bogen, verlangt aber dafür die Angabe der Konfektionsgröße.
- Eine junge Frau berichtet, dass ihr eine Firma im Vorstellungsgespräch mitgeteilt hat, dass Dienstverträge mit Frauen wegen der Gefahr einer Schwangerschaft vorerst für ein Jahr befristet abgeschlossen werden. Aus Protest verzichtet sie auf die Annahme der Stelle.
- Eine Pilotin, die vorerst auf Werkvertragsbasis beschäftigt ist, hat in Aussicht gestellt bekommen, in Kürze in ein fixes Dienstverhältnis überzuwechseln. Ein einflussreicher älterer Kollege macht in der Folge gegen sie Stimmung. Er setzt Gerüchte über angebliche private Streitigkeiten und Launenhaftigkeit der Frau in Um-

lauf. Sie fürchtet, dass sie auf Grund der gezielt negativen Darstellungen und Dif-famierungen doch nicht definitiv übernommen wird. Mit Unterstützung der Gleich-behandlungsanwaltschaft kommt es zu einem Gespräch mit den zuständigen Vor-gesetzten, bei dem sich der Kollege klar weigert, gemeinsam mit der Kollegin Dienst zu machen, weil er „mit einer Frau sicher nicht fliegt“. Darauf hin wird ihm für den Fall seiner tatsächlichen Weigerung die Kündigung angedroht. Die Pilotin erhält, wie vorgesehen, ihren unbefristeten Dienstvertrag.

- Eine hochqualifizierte Akademikerin, die vor der Geburt ihrer Tochter in Toppositi-onen tätig war, findet, seitdem sie Mutter ist, keine Anstellung mehr. Die Unterla-gen ihrer letzten Bewerbung bei einem Computerunternehmen erhält sie mit dem Vermerk „Kind!“ zurück.
- Die Mitarbeiterin einer Personalabteilung teilt mit, dass ihre Firma, eine Spedition, mit der Lehrlingsausbildung beginnen, aber wegen möglicherweise anfallender Nacharbeit nur Burschen aufnehmen möchte. Sie will den Personalchef über die rechtliche Lage und die Unhaltbarkeit seiner mädchendiskriminierenden Argumen-te informieren. Tatsächlich haben sich bisher nur weibliche Lehrlinge beworben.
- Eine Beratungsstelle teilt mit, dass Mädchen überhaupt nur dann eine Chance auf eine Lehrstelle im nichttraditionellen Bereich haben, wenn sie die allerbesten No-ten haben.
- Eine ausgebildete Installateurin meldet bei der Anwaltschaft für Gleichbehand-lungsfragen, dass ihre Bewerbung bei den verschiedensten Firmen mit der Be-gründung abgelehnt wurden, dass keine Frau genommen würde.
- Die Leitungsfunktion eines gemeindenahen Kulturprojektes wurde ausgeschrieben für qualifizierte BewerberInnen bis 35 Jahre. Erstgereiht und genommen wurde ein 39-jähriger Mann, weil die 2. und 3. gereihten Mitbewerberinnen auf Grund ih-res Alters (29 und 31 Jahre) nicht über eine vergleichbare Erfahrung verfügen konnten. Entsprechend qualifizierte ältere Frauen haben sich auf Grund der al-tersmässigen Einschränkung in der Ausschreibung erst gar nicht beworben.

- Eine Gastwirtin fragt an, ob sie sich strafbar machen würde, wenn sie nur weibliche Servierkräfte einstelle. Sie hat hauptsächlich männliche Gäste, und diese würden eben eine Frau („mit einem ordentlichen Dekolleté“) als Bedienung bevorzugen.
- Eine ausgebildete Juristin, die auch eine abgeschlossene Textilverarbeitungslehre vorweisen kann, während ihres Studiums als Stewardess gearbeitet hat und mehrere Sprachen spricht, sucht einen neuen Job. Ihr letzter Arbeitgeber schwankte zwischen wüsten Beschimpfungen und verbalen Streicheleinheiten, worauf sie das Arbeitsverhältnis löste. Jetzt findet sie aber trotz ihrer hohen Qualifikation nur schwer eine neue Stelle. Die bisherigen Erfahrungen stellen bei den Bewerbungsgesprächen eine zusätzliche Belastung dar.
- Ein Mann beschwert sich, dass er bei einer Fluglinie als Flugbegleiter auf Grund des Geschlechts abgelehnt wurde.
- Ein Mann beschwert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, er hätte sich bei einer Drogeriekette für eine ausgeschriebene Stelle beworben, seine Unterlagen seien gar nicht angeschaut worden, die Filialleiterin hätte gemeint, es würden nur Frauen in Frage kommen.

### **Beispiele zu 2.2.: Festsetzung des Entgelts:**

In die Vielfalt der Diskriminierungen beim Entgelt geben folgende Beratungsbeispiele Einblick:

- Die Assistentin des Managers der technischen Abteilung eines Unternehmens im Bereich der Telekommunikation erfährt während ihrer Karenzzeit, dass ein Großteil der Arbeitsplätze in ihrer Abteilung abgebaut wird. Auch ihr Posten soll eingespart werden. Sie wird nach Ablauf der gesetzlichen Behaltefrist sofort gekündigt, erhält aber nur die Hälfte der finanziellen Abfindung, die laut Betriebsvereinbarung für die von der Umstrukturierung Betroffenen in der technischen Abteilung vorge-

sehen ist, während die männlichen Techniker die gesamte Summe lukrieren. Der Arbeitgeber argumentiert mit der schlechten Leistung der Frau in ihrem letzten Arbeitsmonat. Tatsächlich hat er die qualifizierte Leitungsassistentin zuletzt nur noch für Kopier- und einfache Administrativtätigkeiten eingesetzt. Sie klagt schließlich mit Hilfe der Arbeiterkammer den zweiten Teil (rund 42.000.- öS) des ihr zustehenden Entgelts bei Gericht ein.

- Nach einer organisatorischen Umstrukturierung in einer Kultureinrichtung sollen Hausarbeiter für den erweiterten Aufgabenbereich eine Erschwerniszulage erhalten, Reinigungsfrauen jedoch nicht, obwohl auch deren Arbeitsgebiet sich entsprechend geändert hat. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt es, eine Änderung der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung zu erwirken, sodass Männer und Frauen nunmehr die gleiche Erschwerniszulage erhalten.
- Eine Physiotherapeutin, die in einer Gesundheitseinrichtung arbeitet und selbst Betriebsrätin ist, bringt in Erfahrung, dass ein neu eingestellter männlicher Kollege, der schlechter qualifiziert ist als sie und auch nicht so viele einschlägige Fortbildungen absolviert hat, um 4.500.- öS brutto mehr verdient und zudem eine Dienstwohnung hat. Ein weiterer männlicher Kollege, der lediglich eine Ausbildung als Bademeister hat, aber ebenfalls als Physiotherapeut und Masseur eingesetzt wird, hat den gleichen Monatsbezug wie die Frau. Sie weist den Dienstgeber auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes hin, bekommt aber nur zur Antwort, dass sich der Betrieb nach Angebot und Nachfrage richte. Als die Betriebsrätin einige Kolleginnen darauf aufmerksam macht, dass diese zu Unrecht als Arbeiterinnen statt korrekterweise als Angestellte eingestuft sind, wird die Situation für sie unerträglich. Der Arbeitgeber kündigt ihr den Entzug ihrer Leistungspauschale an und führt für sie verpflichtende Pausen ein, die ihre tatsächliche Anwesenheit im Betrieb beträchtlich verlängern, obwohl sie aus Gründen notwendiger Kinderbetreuung teilzeitbeschäftigt ist. Als sie wahrnimmt, wie sehr ihr eigener gesundheitlicher Zustand sich verschlechtert, tritt sie in Verhandlungen für eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ein und macht sich im Kurort als Physiotherapeutin selbständig.

- Eine Malermeisterin, die in einer Ausbildungseinrichtung beschäftigt ist, muss feststellen, dass ein männlicher Kollege, der Geselle ist, um öS 2.000.- netto mehr verdient. Begründet wird dies damit, dass der Geselle eine Spezialfertigkeit, nämlich das Marmorieren, beherrsche, wofür die Malermeisterin jedoch ebenfalls ausgebildet ist. Im Gegensatz zu ihm wird sie außerdem über Kettendienstverträge beschäftigt. Mit Hilfe einer Kollegin wendet sie sich an den Gesellen und legt ihm dar, dass sie die Situation als ungerecht empfindet und bei der Geschäftsleitung eine Lohnangleichung fordern wird. Der Geselle sagt ihr seine Unterstützung für die betrieblichen Verhandlungen zu.
  
- In einer Versicherung soll ein neues Gehaltsschema eingeführt werden. Im Zuge der Vorbereitungen entdeckt eine Angestellte, dass sie um drei Stufen niedriger als ihr gleichaltriger Kollege eingestuft ist, der einen identen Aufgabenbereich hat. Der monatliche Gehaltsunterschied beträgt rund 3.000.- brutto. Ein Betriebsrat führt für die Frau Gespräche mit den Personalverantwortlichen. Die Differenz wird von ihnen damit begründet, dass der männliche Kollege bereits seine Lehrzeit in der Versicherung absolviert habe. Der Betriebsrat vermutet, der eigentliche Grund für die Falscheinstufung sei darin zu suchen, dass die Frau im Vorstellungsgespräch zu geringe Gehaltswünsche geäußert hätte. Aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wagt es die junge Angestellte nicht, den Arbeitgeber mit der Judikatur des OGH zu konfrontieren, der eine Verpflichtung zur Angleichung der Gehälter bei gleicher Tätigkeit und Leistung festgestellt hat. In einem weiteren Gespräch gelingt es dem Betriebsrat lediglich (oder immerhin), eine Gehaltserhöhung von öS 1.000.- brutto für die Frau zu erreichen, die allerdings erst ein Dreivierteljahr später wirksam wird.
  
- Eine weibliche Reinigungskraft beklagt sich darüber, dass sie deutlich geringere Zulagen erhält als die männlichen Arbeiter in ihrer Firma, obwohl diese die gleichen Tätigkeiten ausüben.
  
- Eine Betriebsrätin will gegen einen Kollektivvertrag für Leichtlohngruppen aktiv werden, der eine große Anzahl von Frauen beim Entgelt um 30% schlechter stellt als Männer in vergleichbaren Tätigkeiten.

- Eine langjährige Angestellte, die in der Verwaltung eines wissenschaftlichen Instituts tätig ist, hat nebenberuflich ein einschlägiges Studium abgeschlossen. Sie fürchtet, dass sie - anders als ihre männlichen Kollegen - nicht in das Gehaltsschema für AkademikerInnen übernommen wird.
- Ein Betriebsrat in einem Industriefertigungsbetrieb möchte seine Kollegin unterstützen. Sie hat einen Stundenlohn von öS 100.-, obwohl ihre Tätigkeit nach einer im Unternehmen durchgeführten Arbeitsplatzbewertung mit öS 123.- pro Stunde zu bezahlen wäre. Ein ebenfalls angelernter männlicher Kollege, der eine gleichwertige Tätigkeit verrichtet, wird korrekt bezahlt. Zudem ersetzt die Frau eine weitere Arbeitskraft mit einem Stundenlohn von öS 127.-, die sich im Mutterschutz befindet. Diese zusätzliche Leistung wird ihr nicht abgegolten.
- Zwei Mitarbeiterinnen mit akademischer Ausbildung bringen in Erfahrung, dass im Unternehmen ein neues und vorteilhaftes Gehaltsschema eingeführt wird, von dem sie jedoch ausgeschlossen bleiben sollen. Der Arbeitgeber begründet dies damit, dass nur das wissenschaftlich hochqualifizierte Personal in das neue Schema übernommen werden soll, die beiden Frauen aber trotz ihres abgeschlossenen Studiums lediglich dem Administrativbereich zuzurechnen wären. Es gelingt ihm jedoch nicht, klare und nachvollziehbare Kriterien für die als wissenschaftlich anerkannte Tätigkeit zu benennen, zumal auch ein männlicher Kollege ohne akademische Ausbildung in den Genuss des neuen Gehaltsschemas kommt.
- Eine Büromöbelfirma beschäftigt ArchitektInnen, wobei die einzige Frau im Team bei gleicher Qualifikation und längerer Berufspraxis ein geringeres Entgelt (öS 38.000,- brutto) als ihre männlichen Kollegen (öS 45.000,- brutto) bezieht.
- Eine Versicherungsangestellte erhält trotz längerer Betriebszugehörigkeit weniger Gehalt als ihr männlicher Kollege. Im Zuge einer Umstrukturierung wird ihr und ihrem männlichen Kollegen die Position eines Gruppenleiters / einer Gruppenleiterin angeboten, was einen größeren Aufgabenbereich für eine verhältnismäßig kleine

Funktionszulage bedeutet. Im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen lehnt die Versicherungsangestellte die Übernahme dieser Funktion ab. De facto muss sie nun den Aufgabenbereich erfüllen, ohne Anspruch auf die Funktionszulage zu haben.

- Eine Industrieangestellte in leitender Position bekommt bei ihrer Einstellung die Zusage einer späteren Gehaltserhöhung. In der Folge erfährt sie, dass ihr Vorgänger bei geringerer Qualifikation um 25 % mehr verdient hat als sie. Der Arbeitgeber argumentiert, auf Grund der Budgetsituation ihren Wünschen nicht entsprechen zu können.
- Eine Frau arbeitet in einer Einrichtung, in der die Gehälter an das Gehaltsschema des Landesdienstes angepasst sind. Im Gegensatz zu einem Kollegen wurden ihre Vordienstzeiten nicht angerechnet. Dies wurde damit begründet, dass der Chef dies irrtümlich zu spät erkannt hat.
- Eine Frau ist geringfügig beschäftigt. Ihr Chef ist so lange freundlich, so lange sie ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche auf Urlaub und Krankengeld nicht einfordert. Die Überstunden werden schwarz bezahlt.
- Mehrere Anfragen beziehen sich auf die Abgeltung von Überstunden bei Teilzeitarbeit. Es wird als ungerecht empfunden, dass erst ab Erreichung eines Beschäftigungsausmaßes die Überstunden 1:1,5 abgegolten werden.

### **Beispiele zu 2.3.:**

#### **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung:**

In Einzelfällen zeigt sich auch, dass durch die Nichtzulassung zu Weiterbildungsveranstaltungen sogar die weitere Ausübung des Berufes gefährdet sein kann:

- Aufgrund einer Gesetzesänderung müssen HeimhelferInnen innerhalb einer kurzen Übergangsfrist Zusatzausbildungen absolvieren, um ihre Berufsberechtigung nicht zu verlieren. Eine Heimhelferin wird vom Arbeitgeber nicht zum Kurs zuge-

lassen, obwohl zwei männliche Kollegen, die kürzer beschäftigt sind als sie, für die Fortbildung freigestellt werden. Der Arbeitgeber argumentiert, die Kurskosten für eine dritte Person wären eine zu große finanzielle Belastung.

- Ein weiblicher Konditoreilehrling wird vom Lehrherrn schikaniert, durch verbale Belästigungen gedemütigt (er könne ihr sagen wozu alleine sie gut sei) und selbst im letzten Lehrjahr dazu gezwungen, Hilfstätigkeiten zu verrichten. Ein jüngerer männlicher Lehrling im selben Betrieb hingegen wird unterstützt und zu anspruchsvollen Tätigkeiten herangezogen.
- Die mit Frauenfragen befasste Referentin einer Interessenvertretung wird gemobbt und grundsätzlich nicht zu Fortbildungsveranstaltungen geschickt. Dies wird damit begründet, dass sie seit ihrer Rückkehr aus der Karenz nur mehr teilzeitig beschäftigt ist. In der Folge wird ihr die Leitung des Referats aberkannt. Erst nach mehreren Gesprächen mit dem Direktor, unterstützt von der Gleichbehandlungsanwältin, bekommt sie die Leitung wieder übertragen.

#### **Beispiele zu 2.4.:**

##### **Zum beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderungen:**

Es hat von Seiten von ArbeitgeberInnen auch vorgekommen, dass gönnerhaft und frauenfreundlich schließlich eine andere Frau, die es nicht „einforderte“, mit der betreffenden Stelle betraut wurde.

- Eine junge Sparkassenangestellte wird 1995 Leiterin einer Geschäftsstelle mit der Besonderheit, dass sie in dieser Filiale die einzige Beschäftigte ist und sämtliche Angelegenheiten eigenständig ausführt. Obwohl sie sich sehr bewährt, wird ihre Position nach drei Jahren mit einem Mann besetzt, der von einem Konkurrenzunternehmen abgeworben wurde. Sie selbst soll nur noch die weniger prestigeträchtigen KundInnen betreuen und dem neuen Vorgesetzten zuarbeiten. Ihr Vorstandsdirektor begründet diesen Schritt damit, dass die Dominanz am Markt gewahrt bleiben müsse und ein männlicher Filialleiter bessere Gewähr dafür biete,

denn die junge Kollegin könne ja wegen Schwangerschaft ausfallen. Nach ihrer innerbetrieblichen Beschwerde macht man ihr den Vorschlag, dass zwar im Innenverhältnis der abgeworbene Kollege ihr Vorgesetzter bleiben, nach außen hin aber der Anschein zweier gleichwertiger Posten in der Geschäftsstellenleitung gewahrt werden soll, allerdings unter Streichung der bisherigen Leitungszulage für die Angestellte. Sie weist dieses „Angebot“ unter Hinweis auf die fortgesetzte Degradierung von sich. Es gelingt ihr, eine gleichwertige Position in einer anderen Sparkasse zu finden. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erreicht sie, dass der neue Arbeitgeber auch die schlagend werdende Konventionalstrafe übernimmt. Wie sie später erfährt, war sie in der Sparkasse keineswegs die einzige Geschäftsstellenleiterin, die nach Jahren erfolgreicher Tätigkeit von einem männlichen Kollegen auf ähnliche Weise „abgelöst“ wurde.

- Die Betriebsrätin eines Sozialversicherungsträgers erkundigt sich für eine Mitarbeiterin, die bei der Besetzung der Abteilungsleitungsstellvertretung trotz weitaus besserer fachlicher Qualifikation und längerer Berufserfahrung gegenüber einem männlichen Kollegen zurückgesetzt wurde. Die Direktion hat auf entsprechende Hinweise seitens der Betriebsrätin nur mit der vagen Zusage reagiert, man werde die betreffende Kollegin beim nächsten Mal „nicht vergessen“. Die bereits definitiv gestellte Mitarbeiterin überlegt sich ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.
- Die langjährige Redakteurin einer Kultureinrichtung bewirbt sich um die ausgeschriebene Position einer Abteilungsleitung. Sie hat nicht nur vielfältige Erfahrung und Praxis, sondern war auch die interimistische Vertreterin des bisherigen Leiters während dessen wiederholter krankheitsbedingter Abwesenheit. An ihrer Stelle wird jedoch ein wesentlich jüngerer Kollege bestellt, der erst seit kurzer Zeit und mit relativ eingeschränktem Tätigkeitsbereich beschäftigt ist. Die MitarbeiterInnen sprechen ihm ihr Misstrauen aus und lassen das entsprechende Protokoll auch der Geschäftsführung zukommen. Der Redakteurin wird von der Leitung mitgeteilt, sie habe sich trotz der interimistischen Führungsfunktion nicht profiliert; außerdem verkörpere der junge Kollege den Elan der Kultureinrichtung.

Der Gehaltsunterschied zwischen der Redakteurin und dem neuen Abteilungsleiter beträgt öS 10.000.- brutto. Die Redakteurin, die damit rechnet, mit Projektaufgaben für die Diskriminierung „entschädigt“ zu werden, macht mit einem Schreiben an die Geschäftsführung ihrem Ärger Luft.

- Eine EDV-Spezialistin in einem Sozialversicherungsträger wird zwar immer wieder mit interessanten und prestigeträchtigen Projekten betraut, muss sich aber von ihrem Abteilungsleiter darüber informieren lassen, dass sie als Frau keine Chance auf eine Führungsposition im EDV-Bereich hat. Er rät ihr, sich etwaige Karrierepläne gleich „abzuschminken“.
- Eine Frau, die seit mehreren Jahren in leitender Position in einer großen Sozial Einrichtung tätig ist, bewirbt sich um die nächsthöhere Funktion. Ihr Konkurrent ist zwar schon länger in der Institution beschäftigt, aber nicht so gut qualifiziert wie sie. Informell erfährt sie bereits vor der endgültigen Entscheidung, dass man dem Kollegen vor seiner Pensionierung mit der Bestellung „noch eine Freude machen will“. Als sie einen der Verantwortlichen zur Rede stellt, rechtfertigt sich dieser damit, dass er persönlich am liebsten beide befördert hätte. Die Frau weist diese Vorstellung („den Kollegen für's Ehrenamt und mich zum Arbeiten“) dankend zurück.
- In einer Kulturinstitution stehen größere organisatorische Veränderungen bevor. Unter anderem soll eine neue Leitungsposition geschaffen werden. Eine erfahrene Redakteurin möchte sich bewerben, merkt aber, dass ihre männlichen Kollegen bereits Positionskämpfe ausfechten und entsprechende Lobbies bilden. In einer Sitzung wird vom Vorgesetzten unvermittelt ein Mann in die neue Funktion erhoben. Als sich die Angestellte beschwert und sich auf ihre bessere Qualifikation und längere Erfahrung beruft, wird ihr zunächst entgegnet, das Unternehmen habe mit ihrer Nicht-Bestellung auf ihre Kinderbetreuungspflichten Rücksicht genommen. Die Frau protestiert energisch und erfährt daraufhin, dass es sich beim fraglichen Posten nicht um eine Leitungsfunktion handle, sondern lediglich um die zusätzliche Betrauung mit Aufgaben, die man ihr nicht habe zumuten wollen.

- Eine Meisterin der Herren- und Damenschneiderei wird in einem Betrieb als einfache Näherin angestellt, allerdings mit der Aussicht, mittelfristig die Werkstattleitung zu übernehmen. Tatsächlich wird mit der Leitung ein Schneidermeister betraut, der weniger Berufserfahrung hat.
- Die langjährige Mitarbeiterin eines Unternehmens wechselt in die Außenstelle nach London. Ihr österreichischer Dienstvertrag wird gekündigt; im neuen, nach englischem Recht abgeschlossenen Dienstverhältnis muss sie eine 30%ige Lohnneibuße hinnehmen. Als die Leitung der Außenstelle ausgeschrieben wird, bewirbt sich die Frau, wird aber trotz hoher Qualifikation nicht zum Hearing eingeladen. Die Firma begründet dies damit, dass die Leitung auf jeden Fall mit einem Mann besetzt werden soll, weil in der Außenstelle ohnehin so viele Frauen tätig sind.
- Eine qualifizierte Produktmanagerin war viele Jahre hindurch international im pharmazeutischen Bereich tätig. Nun sollte ein junger Kollege, der ein sehr guter Freund des Managing-Direktors ist, einen - so wörtlich - „Karriereschritt“ machen und für das internationale Produktmanagement verantwortlich sein. Für die bisher alleinverantwortlich international koordinierende Spezialistin bedeutet dies, dass der regionale Produktmanager, der ihr zu berichten hatte, ihr Vorgesetzter wurde.
- Eine Frau hat sich um die Stelle einer Abteilungsleiterin beworben und eine schriftliche Absage bekommen. Ein ehemaliger Arbeitskollege erklärte ihr ein Jahr später, dafür habe er gesorgt, weil sie ihm im Jahr davor einen Korb gegeben hätte.
- Im Bereich einer kirchlichen Organisation sind zwei Stellen ausgeschrieben. Eine qualifizierte Mitarbeiterin, die nach der Karenzzeit zurückkehren möchte, bewirbt sich für eine der Stellen. Ein geringer qualifizierter Kollege, der sich erst nach Ende der Bewerbungsfrist gemeldet hat, wird mit der angestrebten Stelle betraut. Argument: Für die andere ausgeschriebene Stelle war bereits eine Frau vorgesehen. Auf Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte für die Beschwerdeführerin eine für sie befriedigende Alternative gefunden werden.

- Eine langjährige Mitarbeiterin in einem Sozialversicherungsträger bewirbt sich um eine Leitungsfunktion und wird gegenüber einem männlichen Bewerber benachteiligt, der darüber hinaus etwas weniger qualifiziert ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verweist bei ihrer Intervention auf die Bestimmungen des Frauenförderungsprogrammes, das beim Sozialversicherungsträger Teil des Kollektivvertrages ist. Als Argument gegen die Bewerberin wird von Arbeitgeberseite mangelnde soziale Kompetenz vorgebracht. Nach einem halben Jahr Vakanz wird die ausgeschriebene Stelle mit einer anderen Frau besetzt, die sich gar nicht beworben hat.
- In einem Unternehmen mit 400 MitarbeiterInnen bewirbt sich die Assistentin des Firmenleiters, sie ist Betriebsingenieurin, um eine Aussendiensttätigkeit. Ihr Anliegen wird mit dem Argument zurückgewiesen, dass in diesem Unternehmen für Aussentätigkeiten nur Männer in Frage kommen.
- Eine Arbeitsassistentin mit abgeschlossenem Studium der Betriebswirtschaftslehre erbringt von allen MitarbeiterInnen die beste Arbeitsleistung. Bei der Nachbesetzung der Stelle der GeschäftsführerIn wird sie nicht in die engere Wahl gezogen; ein Mann erhält die Position. Dieser begegnet ihr in der Folge häufig auf recht anzügliche Art Weise. Sie weist diese Belästigungen zurück. Das Engagement der Frau ist weiterhin sehr hoch. So ist sie daran interessiert, in eine Jury zur Verleihung einer Auszeichnung an besonders soziale Betriebe aufgenommen zu werden. Ihr Vorgesetzter vereitelt dies; er ist der Meinung, wenn nicht er in diese Jury aufgenommen werde, solle auch keine der Mitarbeiterinnen dabei sein.

**Beispiele zu 2.5.:****Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing:**

- Eine Maschinenbauingenieurin hat bereits beim Antritt ihres Karenzurlaubs mit dem Arbeitgeber so schlechte Erfahrungen gemacht, dass sie die Arbeiterkammer einschalten musste. Vor der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz initiiert die Frau ein Gespräch mit dem Geschäftsführer und erfährt dabei, dass die Firma sie kündigen will, weil man in ihrer Abwesenheit männliche Mitarbeiter eingestellt habe, mit denen man sehr zufrieden sei, und mittlerweile ein neues Computerprogramm eingeführt worden sei, das sie nicht beherrsche. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist den Arbeitgeber auf seine diskriminierende Vorgangsweise und seine Pflicht, Karenzrückkehrerinnen ebenfalls in die innerbetriebliche Weiterbildung einzubeziehen, hin. Die Frau kehrt in den Betrieb zurück. Da der Geschäftsführer ihrem Wunsch nach Teilzeittätigkeit nicht nachkommt, sondern vielmehr ihre Arbeitszeiten streng kontrolliert, zieht sie es nach einiger Zeit vor, sich kündigen zu lassen und einen vom AMS angebotenen Ausbildungskurs zu besuchen.
- Eine Verlagsangestellte muss immer wieder erleben, dass sich ihr männlicher Kollege in Kundenkontakte einmischt und sich heimlich Informationen aus ihrer Kartei holt. Die beiden Vorgesetzten haben ihm trotz mehrfacher Beschwerden der Frau nie Einhalt geboten. Als sie ihn schließlich selbst zur Rede stellt, wird er überaus aggressiv und macht auch körperliche Drohgebärden. Die Angestellte er sucht daraufhin um einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses. Bei diesem Gespräch, das sie mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft führt, nimmt sich der Verlagsleiter erstmals Zeit, ihr Anliegen anzuhören. Er versichert ihr, wie sehr er ihren Einsatz schätzt, und weist den Mitarbeiter scharf zurecht. Die Frau kann sich unter besseren Arbeitsbedingungen in der Folge fachlich profilieren.
- Eine Arbeitnehmerin soll nach der Rückkehr aus der Karenz für 27 Wochen auf Nachschulung in einen weit entfernten Dienstort geschickt werden. Weil sie für diese lange Zeit keine Kinderbetreuung hat, überlegt sie zu kündigen.

- Die Sachbearbeiterin einer Bank wird nach und nach aus ihrem Fachbereich gedrängt, weil nach einer Fusionierung männliche Kollegen, die von ihr eingeschult werden, ihren Aufgabenbereich übernehmen. Schließlich teilt ihr der Abteilungsleiter mit, man habe für sie keine Verwendung mehr, und bietet ihr eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses an. Die Angestellte geht darauf nicht ein. Sie wird daraufhin in verschiedene Filialen geschickt, in denen vakante Posten zu besetzen sind. Diese Anweisungen seitens der Personalleitung stellen sich als Scheinbemühungen heraus, denn es findet sich letztlich immer ein Argument seitens der Bank, weshalb die Mitarbeiterin doch nicht versetzt werden kann. In der Zwischenzeit hat man ihr in ihrer Stammabteilung den Schreibtisch weggenommen; sie hat kein eigenes Aufgabengebiet mehr. Erneut will die Direktion sie zur einvernehmlichen Auflösung drängen. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gelingt es der Gleichbehandlungsanwaltschaft, durch räumliche Veränderungen die inzwischen angefeindete Kollegin in ihre Abteilung wieder zu integrieren. Es wird ihr ein eigener angemessener Sachbereich übertragen.
  
- Eine junge Angestellte im technischen Bereich - die einzige Frau unter 300 männlichen Kollegen - möchte nach der Rückkehr aus der Karenz Teilzeit arbeiten. In ihrem Betrieb ist es üblich, viele Stunden der regulären Arbeitszeit in bloßer Bereitschaft zu verbringen. Ihr Vorgesetzter schlägt ihr zunächst ein Teilzeitmodell vor, in dem sie nur zwei Arbeitstage pro Woche, aber jeweils erst um 23.00 Uhr Dienstschluss hätte. Eine solche Regelung ist für die Frau wegen der Betreuung ihres Kleinkindes nicht akzeptabel. Ihren Vorschlag, so wie bisher Tagdienste, nur in reduzierter Anzahl, zu machen, quittiert der Vorgesetzte mit den Worten, bei Teilzeitbeschäftigung müsse die Arbeitskraft voll ausgenützt werden; Bereitschaftszeiten kämen daher nicht in Betracht. Erst nach Einschaltung der Betriebsrätin kann eine Lösung gefunden werden, die die junge Frau im Hinblick auf ihre Arbeitszeit nicht schlechter stellt als ihre männlichen Kollegen.
  
- Eine seit 35 Jahren im Kundendienst einer Bank beschäftigte Angestellte wird zunehmend von zwei Vorgesetzten wegen ihres Äußeren beschimpft und diskreditiert. Sie muss sich anhören, dass sie für die Kunden eine Zumutung sei und die

Abnehmpille nehmen solle. Die Frau fürchtet um ihren Arbeitsplatz und rechnet mit einer Kündigung unter dem Vorwand, sie hätte das Betriebsziel nicht erreicht.

- Eine Sachbearbeiterin in einem Industriebetrieb wird von ihrem gleichrangigen Kollegen, der vor der Verkleinerung der Abteilung über eine eigene Sekretärin verfügte, zu Hilfstätigkeiten und Schreibaarbeiten angewiesen. Als sie sich dagegen zur Wehr setzt, diffamiert er sie in den benachbarten Abteilungen als faul und dumm und wirft sogar mit Einrichtungsgegenständen nach ihr. Das Ersuchen der Angestellten an ihren Vorgesetzten, er möge die jeweiligen Kompetenzen und Aufgabenbereiche klarstellen und einen höflichen Umgangston einfordern, weist dieser mit der Weigerung, sich in seiner Meinung nach persönliche Streitigkeiten einzumischen, zurück. Erst die Einschaltung des Betriebsrates, der den Vorgesetzten auf seine Führungsverantwortung und Fürsorgepflicht hinweist, bringt eine Verbesserung der Situation und führt zu einer zufriedenstellenden Umorganisation der Aufgabenbereiche.
- Eine Einrichtung im Sozialbereich etabliert ein innerbetriebliches Beschwerdeverfahren für den Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und schreibt die Funktion einer Vertrauensperson aus. Entgegen vorheriger schriftlicher Zusicherung kommt es zu keiner Vereinbarung über die Rahmenbedingungen und die Bereitstellung erforderlicher Ressourcen, sodass die bestellte Mitarbeiterin ihre neue Funktion schließlich zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit quasi ehrenamtlich ausüben muss.
- Eine Frau kehrt nach der Geburt ihres Kindes teilzeitbeschäftigt in den Betrieb zurück. In der Zwischenzeit hat ihr unmittelbarer Vorgesetzter, der sie in die Firma geholt hat, das Unternehmen verlassen. Sein gleichrangiger Kollege, der mit ihm seit längerem rivalisiert hat, übernimmt stillschweigend die Leitung der vakanten Abteilung. Während die Männer in institutionalisierten Projektgruppen zusammenarbeiten, soll der Aufgabenbereich der Angestellten neu definiert werden. Es wird ihr vorgeworfen, sie würde ihre Arbeitszeit nicht einhalten. Als einzige muss sie dem „Leiter“ wöchentliche Arbeitsberichte abliefern. Gemeinsam mit dem Betriebsrat informiert sie schließlich den Vorstand und erreicht eine klare Kompe-

tenzabgrenzung und eine positive Stellungnahme der Verantwortlichen zu ihrer Leistung.

- Ein Mann meldet bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass seine Ehefrau an ihrem Arbeitsplatz ärgsten Schikanen und Beschimpfungen ausgesetzt sei. Die Bankangestellte würde vom zuständigen Abteilungsleiter-Stellvertreter nahezu täglich demütigend beschimpft - (sie sei ja nur ein kleines Stück „Scheisse“) - und terrorisiert. Mittlerweile sei es ihm auch gelungen, die übrigen sechs MitarbeiterInnen gegen sie aufzuhetzen.
- Eine Frau berichtet, dass sie von ihrem Kollegen am Arbeitsplatz terrorisiert werde. Er setzt sie vor allem dadurch unter Druck, dass sie einmal ein Verhältnis miteinander hatten.
- Eine junge ausländische Frau schildert die Zustände an ihrem Arbeitsplatz in einem EDV-Unternehmen, in dem sie die jüngste Mitarbeiterin im Team ist und als einzige einen akademischen Abschluss anstrebt. Sie wird von älteren männlichen Kollegen verbal belästigt. Es werden sowohl am Bildschirmschoner als auch als Einlage im Papierkorb Bilder nackter Frauen verwendet. Die Kollegen versuchen zu verhindern, dass sie Prüfungstermine einhalten kann. Sie beschwerten sich, dass sie nicht nett genug zu ihnen sei. Es wird ihr vorgeworfen, wozu sie studiere, sie solle Kinder bekommen, das sei das einzige, wozu sie gut sei. Als sie erwähnt, dass sie um einiges weniger als die Hälfte von dem Gehalt bekommt, das ihre männlichen Kollegen beziehen, kündigt sie.
- Ein weibliches Mitglied eines Orchesters wird über lange Zeit hinweg von einem älteren Kollegen auf die unterschiedlichste Weise schikaniert, gekränkt und belästigt: Neben ihr sitzend drängt er sie ab, spielt ihr ins Ohr, stellt sein Bein zwischen die ihren, starrt ihr in den Ausschnitt, meint, sie hätte sich in diese Position geschlafen etc. Auf Grund einer Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft beim Intendanten wird er eine Zeitlang unter Beobachtung gestellt. Da bekannt ist, dass er gerne Gerichtsverfahren anstrebt, will man nicht schärfer gegen ihn agieren.

- Die Geschäftsführerin eines großen Veranstaltungszentrums ist einem ständigen Mobbing ausgesetzt. Der kaufmännische Geschäftsführer kann es offensichtlich schlecht verkraften, dass die Auslastung des Hauses ständig steigt. Der Führungsstil der Geschäftsführerin ist ein äusserst kollegialer, und die MitarbeiterInnen schätzen sie sehr. Dieser Stil wird von ihrem männlichen Kollegen immer wieder mit sehr abfälligen Bemerkungen kommentiert. Ihre durch Zahlen belegten Leistungen werden kaum beachtet. Ein älterer Herr aus dem Vorstandsgremium meint, dies sei eben so und mit diesem „Macho-Gehabe“ müsse sie schon fertig werden.
  
- Eine Frau, die ihre Mitarbeiterin unterstützt hat, weil diese sich an die Gleichbehandlungsanwältin und in der Folge an das Arbeitsgericht gewandt hat, ist im Betrieb einem ständigen Mobbing ausgesetzt. Sie bekommt keine Informationen mehr, wird nicht mehr gegrüsst, man legt ihr sogar nahe, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Erst mit Unterstützung der Mobbing-Beratungsstelle beim ÖGB und einigen intensiven Beratungsgesprächen kämpft sie um den Erhalt der Stelle weiter. Nachdem die Mitarbeiterin vor Gericht einen Vergleich geschlossen hat, wird das Mobbing eingestellt.
  
- Eine Bankangestellte ist nach der Geburt des zweiten Kindes im Anschluss an die Schutzfrist sofort wieder in den Beruf zurückgekehrt. Die beiden kleinen Kinder werden von ihrem Mann betreut, der Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Auf Grund dieser Tatsache ist sie immer wieder mit Bemerkungen, „was sie für eine schlechte Mutter sei“ und „vielleicht ist eh besser, dass sie nicht zu Hause geblieben sind“ konfrontiert. Zu Weiterbildungsveranstaltungen wird sie nicht zugelassen, weil „sie ja zwei kleine Kinder daheim habe“.

## **Beispiele zu 2.6.:**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- Die Leiterin einer Bibliothek erhält während ihres Karenzurlaubs das Angebot, die Karenz unbezahlt um einige Monate zu verlängern. Sie willigt ein, muss aber bei ihrer Rückkehr feststellen, dass die Bibliothek in der Zwischenzeit einen jungen männlichen Kollegen als ihren Nachfolger aufgebaut hat. Der Personalchef stellt sie vor die Alternative, nach der Behältefrist gekündigt zu werden oder aber einen Aufgabenbereich zu übernehmen, der bei weitem nicht so prestigeträchtig ist und ihrer Qualifikation nicht entspricht.
- Die erfahrene Leiterin einer Sozialeinrichtung für jugendliche Mädchen, deren Träger ein Verein ist, verwarft sich gegen die verbalen Übergriffe eines neuen männlichen Vorstandsmitglieds gegenüber den Mädchen und den Betreuerinnen und weist Einmischungen in ein bewährtes Arbeitskonzept zurück. Sie wird während ihres Urlaubs gekündigt.
- Vier junge Frauen werden zeitgleich von einem wissenschaftlichen Institut unbefristet angestellt. Als eine von ihnen ihre Schwangerschaft meldet, legt ihr der Direktor nahe, zu kündigen. Sie weist diesen Vorschlag als absurd von sich. Daraufhin spricht der Direktor die Entlassung aus; die drei anderen Frauen werden eine Woche später mit der Option gekündigt, ein für drei Monate befristetes Dienstverhältnis abzuschließen.
- Eine Dramaturgin ist seit mehr als 20 Jahren erfolgreich in einer Kulturinstitution tätig. Als es in der künstlerischen Leitung zu einem personellen Wechsel kommt, werden ihr zugesicherte Projekte und Budgetposten zurückgezogen und an männliche Kollegen verteilt. Sie beschwert sich beim Leiter und verweist auf die ihr übertragen gewesene eigene Programmgestaltung und deren - auch in finanzieller Hinsicht - positive Ergebnisse. Unmittelbar nach diesem Gespräch wird sie gekündigt.

- Eine Sachbearbeiterin in einem Unternehmen, dessen Muttergesellschaft sich im asiatischen Raum befindet und in dessen österreichischer Niederlassung sie die einzige einheimische Mitarbeiterin ist, muss feststellen, dass sie zwar zunehmend verantwortungsvollere Bereiche übernimmt, dafür aber weder zusätzlich bezahlt wird, noch organisatorische Unterstützung angeboten bekommt. Als schließlich ein männlicher Kollege für Sekretariats- und Botendienste eingestellt wird, macht ihr Vorgesetzter sofort deutlich, dass sie ihre administrativen Aufgaben weiterhin selbst wahrzunehmen hat. Obwohl sie auf Grund ihrer Sprachkenntnisse auch private Angelegenheiten wie etwa Behördenwege für ihre Arbeitgeber und KollegInnen erledigt, muss sie nach einiger Zeit einen internen Sprachtest ablegen. Nach Beschwerdegesprächen verschlechtert sich die Arbeitssituation. Telefonische Krankmeldungen werden nicht entgegengenommen, der Arbeitgeber verlangt sofort ärztliche Befunde. Als die Angestellte ihr Dienstverhältnis einvernehmlich lösen will, teilt ihr der Vorgesetzte mit, sie könne nur selbst kündigen, denn eine einvernehmliche Lösung werde von seinem Unternehmen nicht anerkannt.
  
- Die Geschäftsführerin eines Tourismusvereins gibt die Schwangerschaft dem Vorstand bekannt. Gemeinsam mit diesem erarbeitet sie einen Plan, wie sie während der Karenzzeit über ihren Aufgabenbereich weiter informiert werden und wie die Zusammenarbeit mit ihrer Karenzvertretung funktionieren kann. Der Wiedereinstieg soll zuerst ein Jahr in Teilzeit erfolgen und danach wieder ganztägig. Während der Schutzfrist erfährt sie von einer Mitarbeiterin, dass dem Mann, als ihr Vertreter eingestellt wird, bei der Einstellung die Zusage gemacht wurde, er werde sicher im Anschluss an den befristeten Vertrag einen unbefristeten erhalten, da seine Vorgängerin nach der Behaltezeit sofort gekündigt werde. Auf alle ihre Anfragen bezüglich der Tätigkeit des Vertreters und ihrer Frage nach den Aktivitäten und neuen Projekten bekommt sie keine Auskunft. Es gibt einen regelrechten Informationsstopp. Mehrere Schreiben der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bleiben unbeantwortet. Nach der Rückkehr in den Betrieb wird die Kündigung in Aussicht gestellt, falls sie nicht bereit ist, das Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen. Die Arbeiterkammer wird eingeschaltet, die Frau geht mit ihrer Geschichte in die Medien. Es kommt zu einer Kündigung, die mit Unterstützung

der Arbeiterkammer angefochten wird. Auf Grund des vergifteten Arbeitsklimas und eines guten Angebots vergleicht sie sich mit dem Arbeitgeber.

### **Beispiele zu 2.8.:**

#### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

- Ein 16-jähriges Mädchen, das als Lehrling in einem Restaurant arbeitet, wird vom Geschäftsführer längerer Zeit hindurch verbal und schließlich auch durch erzwungene Zungenküsse belästigt. Im Betrieb kursieren Gerüchte, dass der Chef schon wiederholt jungen Mitarbeiterinnen zu nahe getreten ist. Erst nachdem das Mädchen die Zusage für eine neue Lehrstelle hat, löst es das Ausbildungsverhältnis einvernehmlich auf. Die Mutter setzt gegenüber dem Arbeitgeber eine sofortige Freistellung ihrer Tochter durch.
- Der Geschäftsführer eines Personalmanagementunternehmens holt eine junge Mitarbeiterin aus einer Filiale als seine persönliche Assistentin zu sich. Bei einem Gespräch über eine Gehaltserhöhung öffnet er eine Flasche Wein und küsst die Frau, die sein Verhalten als rein freundschaftlich deutet. In der Folge gibt der Geschäftsführer immer wieder zu verstehen, dass er eine Beziehung mit ihr eingehen möchte. Zuerst antwortet ihm die junge Assistentin nur ausweichend. Sie will sich ihre Karrierechancen in einer florierenden Branche nicht verderben lassen. Als sie ihn nach einiger Zeit heftiger zurückweist, wird sie von ihrem Chef vor Kunden und anderen Angestellten grundlos gedemütigt. Er teilt ihr seine beruflichen Termine nicht mehr mit und enthält ihr andere wichtige Informationen vor, sodass sie ihrer Aufgabe nur mehr unter größten Schwierigkeiten nachkommen kann. Sie ersucht ihn um eine Aussprache und wird vor die Alternative gestellt, entweder zu kündigen oder in sexuelle Kontakte mit ihm einzuwilligen. Die junge Frau erleidet einen Nervenzusammenbruch. Erst nach langwierigen Verhandlungen gelingt es ihr mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Dienstverhältnis unter zufriedenstellenden Bedingungen einvernehmlich zu lösen.

- Ein 16-jähriges Lehrmädchen wird in einem Malereibetrieb zu einem Probetag aufgefordert. Der Chef schließt sich mit der jungen Frau in der Garage ein, angeblich um die Innentore zu streichen. Er fragt sie, welche Unterwäsche sie trägt, und zwingt sie dann, seine entblößten Geschlechtsteile anzusehen. Die Mutter des Mädchens fürchtet soziale Nachteile, wenn sie in der ländlichen Gegend gegen den Malereibetrieb rechtliche Schritte unternimmt.
- Ein 18-jähriges Mädchen hat nach langer Suche endlich einen Lehrplatz in einer Fleischerei gefunden. Am Vormittag ist die Chefin im Betrieb, nachmittags ist sie mit acht männlichen Kollegen allein. Während ein Geselle und ihr Ausbilder ständig sexistische und frauenfeindliche Äußerungen von sich geben und sich amüsieren, wenn die junge Frau sich während dieser Zoten sichtlich unwohl fühlt, wird sie vom Chef wiederholt gegen ihren Willen umarmt und im Hüftbereich gestreichelt. Für sie wird die Situation so unerträglich, dass sie ihr Lehrverhältnis auflöst.
- Ein weiblicher Lehrling im Computerfachhandel wird von einem Kollegen aufgefordert, mit ihm in einen Swinger-Club zu gehen. Er drängt ihr gegen ihren Willen entsprechende Bilder auf. Zudem wird sie vom Bruder des Geschäftsführers, der ebenfalls im Betrieb angestellt ist, mehrfach unter dem Arbeitstisch am Oberschenkel berührt. Die junge Frau ist durch die Vorfälle so belastet, dass sie in einen längeren Krankenstand geht. Als der Arbeitgeber mit den Vorwürfen konfrontiert wird, argumentiert er, die Behauptungen seien unglaubwürdig, denn erstens habe der Kollege ohnehin eine Frau, die viel schöner sei als das Lehrmädchen, und zweitens kenne er seinen Bruder gut genug, um zu wissen, dass dieser niemals eine Mitarbeiterin belästigen würde. Die junge Frau erfährt Unterstützung durch die einzige weibliche Kollegin im Betrieb und kann ihr Lehrverhältnis unter sofortiger Dienstfreistellung einvernehmlich lösen.
- Ein 15-jähriges Lehrmädchen ist noch in der Probezeit in einem Handelsbetrieb mit angeschlossenem Cafe beschäftigt. Der Ehemann der Filialleiterin findet sich jeden Nachmittag als Gast ein. In unbeobachteten Momenten zwinkert er dem Mädchen zu, streift wie zufällig an ihre Hüften, umarmt sie im Schulterbereich. Die

Mutter des Lehrlings informiert die Filialleiterin, die ihren Mann zur Rede stellt. Dieser streitet die Vorfälle ab. In der Folge wird das Mädchen von der Chefin besonders streng kontrolliert. Während einer Umbauphase muss von den Mitarbeiterinnen des Betriebs ein öffentliches WC benutzt werden. Als dem Mädchen auf der Toilette ein Bauarbeiter begegnet, der auf dem Frauen-WC onaniert, teilt sie diesen Umstand sofort den älteren Kolleginnen mit. Eine der Frauen stellt den Arbeiter zur Rede, der behauptet, er habe sich lediglich die Hände gewaschen. Am Abend wird der Lehrling vom Ehemann der Filialleiterin angerufen, der ihr androht, sie werde den Arbeitsplatz verlieren, wenn sie sich nicht beim Bauarbeiter entschuldige. Erst als das Mädchen innerbetriebliche Vertrauenspersonen aufsucht und besonders von der Lehrlingsausbilderin unterstützt wird, bessert sich die Arbeitssituation.

- Ein weiblicher Lehrling im Bereich Handel-Bäckerei, die sich über ein Jahr hin vom Lehrherrn belästigt fühlte, schreibt in einem Kündigungsbrief, dass sie keine andere Chance sieht, weil sie Angst hat, ihre Unschuld zu verlieren. Zwei Tage später wird das Lehrverhältnis von Seiten des Arbeitgebers mit der Begründung, sie hätte gestohlen, aufgelöst. Das Mädchen ist Muslimin und wagt es nicht, sich ihrer Familie anzuvertrauen.

Der Beraterin bei der zuständigen Arbeiterkammer fällt auf, dass der Betrieb immer wieder weibliche Lehrlinge aus Bosnien beschäftigt und auch schon andere Mädchen aus dem gleichen Grund entlassen worden sind.

Offenbar setzt der Arbeitgeber die Mädchen sehr stark unter Druck, die sexuellen Übergriffe zu dulden, auch mit der Drohung, sein Sohn sei Richter und sie hätten keine Chance.

- Eine leicht behinderte junge Frau arbeitet in der Portiersloge eines Textilherstellers. Sie wird vom pensionierten Betriebsleiter massiv sexuell belästigt. Er kommt fast jeden Tag zu ihr in die enge Loge und bedrängt sie, schiebt ihren Rock hoch und fährt über ihre Oberschenkel. Er versucht, sie zu einem Zungenkuss zu zwingen und erklärt ihr, das sei alles so schön, sie müsse sich nur trauen. Er macht ihr auch ein Kettchen zum Geschenk. Die junge Frau erzählt dies ihrer Mutter, die ihr rät, nichts zu sagen, damit sie die Arbeit nicht verliere. Nach weiteren massiven

Übergriffen erkrankt die junge Frau und wird stationär aufgenommen. Erst ihrer Schwester erzählt sie auf intensives Befragen von den Übergriffen. Diese wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da das Dienstverhältnis zwischenzeitlich auch gekündigt worden ist. Auf das Schreiben der Anwaltschaft teilt die Geschäftsführung mit, dass die Kündigung auf Grund einer teilweisen Betriebsstilllegung erfolgt sei. Von den sexuellen Übergriffen hatte die Geschäftsleitung keine Kenntnis. Dies bestätigt auch die Betriebsrätin. Die Geschäftsleitung zieht in einem Gespräch den Belästiger zur Verantwortung. Dieser lässt sich anwaltlich vertreten und bietet einen Schadenersatz von 50.000,-- Schilling an. Damit ist die junge Frau einverstanden.

- Der Geschäftsführer einer Arbeitsstiftung belästigt mehrere Frauen, die dort beschäftigt sind. Die Frauen haben Angst, die Arbeit zu verlieren, und wenden sich daher an ihre Beraterin im Arbeitsmarktservice. Diese sammelt die Fakten und schickt sie an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf Grund der detaillierten Angaben sieht sich der Vorstand der Stiftung unter Druck gesetzt, zu handeln und seiner Arbeitgeberverantwortlichkeit nachzukommen, obwohl die Angaben anonym sind. Dabei wird deutlich, wie schwierig und ungewohnt es immer noch für Arbeitgeber ist, in solchen Situationen adäquate Abhilfe zu schaffen. Immer wieder wird damit argumentiert, dass man Massnahmen „dem armen Mann doch nicht antun könne“. In der Folge wird der Geschäftsführer auf Kur geschickt, anschließend ausser Dienst gestellt und geht dann in Frühpension. Die Frauen müssen aber noch Monate mit ihm weiterarbeiten.
- Ein Arzt rät einem sechzehnjährigen Lehmädchen aus dem Gastgewerbe, sich an die Anwaltschaft zu wenden. Sie wurde vom Tellerwäscher mit einem Messer bedroht und zum Geschlechtsverkehr gezwungen. Der Arbeitgeber hat gemeint, er könne nichts machen. In der Gastgewerbeschule fällt sie dem Vertrauenslehrer auf und erzählt diesem von den Übergriffen. Der Lehrer nennt ihr die Anwaltschaft und schickt sie auch zum Arzt. Das Mädchen ist sehr verstört und fragt sich immer wieder, was sie falsch gemacht hat, dass es so weit gekommen ist. Sie fühlt sich entwürdigt und beschmutzt und getraut sich fast nicht, mit jemandem über die

Vorfälle zu sprechen. Mit Unterstützung des Kinderschutzzentrums wagt sie dann eine Strafanzeige.

- Eine junge Frau, die in einer Kraftfahrzeugwerkstätte arbeitet, ist dort mit pornographischen Bildern und Kalendern konfrontiert. Vor allem auch das Herren-WC ist voll davon. Sie bekommt deshalb laufend Anzüglichkeiten der männlichen Kollegen zu hören. Der Chef besteht jedoch darauf, dass die Bilder hängen bleiben.
- Da eine junge Frau aus dem ländlichen Bereich bereits zweimal bei der Führerscheinprüfung durchgefallen ist, übernimmt der Chef der örtlichen Fahrschule die notwendigen zusätzlichen Fahrstunden. Dabei kommt es zu ununterbrochenen verbalen Belästigungen, er bedrängt sie mit Fragen, ob sie einen Freund habe, ob sie mit ihm schlafe, etc. Die junge Frau möchte bis zu ihrer Prüfung nichts unternehmen, geht aber davon aus, dass die vielen anderen jungen Fahrschülerinnen in gleicher Weise von ihm belästigt werden. Da kein Arbeitsverhältnis besteht kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft lediglich Information und informelle Unterstützung anbieten.
- Eine Studentin absolviert ein zweimonatiges Praktikum in einer kulturellen Einrichtung und bekommt vom Geschäftsführer einen unbefristeten Vertrag in Aussicht gestellt. Noch während ihrer Probezeit wird auch ein junger Mann beschäftigt, der ihr bald in aufdringlicher Weise zu erkennen gibt, dass er sich in sie verliebt hätte. Als der Chef sie auffordert, den Kollegen täglich im Auto zum Dienstort mitzunehmen, wagt es die Frau aus Angst, ihr Vertrag könnte nicht verlängert werden nicht, dieses Ersuchen abzulehnen. Auf einer gemeinsamen Dienstreise stellt der Kollege plötzlich fest, er habe zuwenig Geld vom Geschäftsführer erhalten, um zwei Zimmer bezahlen zu können, und fordert die Frau auf, mit ihm ein Doppelzimmer zu teilen. Als sie sich weigert, reicht die Barschaft schließlich doch für getrennte Zimmer. Nach der Rückkehr wird die junge Frau beauftragt, den Kollegen am Computer einzuschulen. Diese Gelegenheit nützt er zu körperlichen Übergriffen. Weiters brüskiert er sie bei geschäftlichen Besprechungen vor KundInnen und erreicht schließlich, dass sie in ein abgelegenes Arbeitszimmer umziehen muss.

Als die junge Frau im Betrieb einen Nervenzusammenbruch erleidet, behauptet der Kollege, die Frau hätte ihm die längste Zeit heftige Avancen gemacht und seine Zurückweisung nicht ertragen. Unter diesen Umständen sieht sich die Frau außerstande, ihre Tätigkeit fortzusetzen, zumal eine organisatorische Trennung nicht möglich ist. Sie löst ihr Dienstverhältnis einvernehmlich. Auf Grund ihrer ausgezeichneten fachlichen Kenntnisse wird ihr angeboten, in Zukunft im Rahmen von Projektarbeit weiterhin für das Institut tätig zu sein.

- Ein junger Mann und seine Freundin arbeiten aushilfsweise in einem Fitneßclub, dem eine Bar angeschlossen ist. Bei der betrieblichen Weihnachtsfeier greift der Chef der Studentin unter ihr T-Shirt und stülpt eine Nikolausmütze auf ihre Brust. Als der junge Mann ihn zur Rede stellt, rechtfertigt sich der Chef damit, diese Anzüglichkeit sei ihm im Rausch passiert.
- Ein Rechtsanwalt nimmt einen persönlichen Beratungstermin bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit einer ehemaligen Mitarbeiterin wahr, die von einem anderen Anwalt sexuell belästigt werde. Sobald die KollegInnen aus dem Zimmer seien, fange er an, sie zu streicheln, und versuche sie zu küssen. Obwohl sie ihn zurückweise, trete er ihr immer wieder zu nahe, meint, sie verführe ihn nicht nur zum Rauchen, er liebe sie so sehr, etc. Die junge Frau bringt vor, dass für sie eine weitere Tätigkeit dort unerträglich geworden ist und sie vorzeitig austreten möchte.
- Ein Angestellter beschwert sich über seinen Vorgesetzten. Seit diesem bekannt ist, dass die Frau seines Mitarbeiters schwanger ist, stellt er übergriffige Fragen nach dem Intimleben des Paares, hänselt den Angestellten damit, dass dieser ja wohl nicht annehmen könne, der Vater des Kindes zu sein und fordert ihn schließlich auf: „Wenn Ihr Kind ein Mädchen wird, dann soll sich Ihre Frau nächstes Mal an mich wenden!“ Der Angestellte erreicht eine Verwarnung des Vorgesetzten und wird in eine Abteilung versetzt, in der er bessere Arbeitsbedingungen hat.
- Eine Geologin arbeitet oft abends an wissenschaftlichen Berichten in ihrem Büro. Ein Hausmeister, der sie offensichtlich bewundert, weil sie sich als einzige Frau in

einer Männerdomäne bewährt, sucht sie häufig während seiner Kontrollgänge auf und will ihr die Hände küssen. Die Frau möchte den Kollegen nicht kränken, empfindet sein Verhalten aber als Übergriff, zumal sie sich zu so später Stunde mit ihm allein im Haus befindet.

- Zwei Mitarbeiterinnen einer Bildungseinrichtung werden von einem Kollegen, der auch Betriebsrat ist, schon seit längerem mit derben Sprüchen und Anspielungen über ihre Figur konfrontiert. Andere Angestellte nehmen die Äußerungen ebenfalls betreten wahr, sind aber der Ansicht, gegen einen Betriebsrat könne man nichts tun. Als der Mann einmal nur mit der Unterhose bekleidet und in provozierender Geste das Zimmer der Frauen betritt, informieren sie ihren Vorgesetzten. Der Belästiger wird sofort vom Dienst suspendiert. Der Arbeitgeber fragt die Mitarbeiterinnen, ob sie sich eine weitere Zusammenarbeit vorstellen könnten, wenn der Kollege sich entschuldigt. Die Frauen haben in der Zwischenzeit eine schriftliche Drohung erhalten, dass der Mann alle rechtlichen Schritte gegen sie ausschöpfen werde. Daraufhin wird ihm vom Arbeitgeber nahegelegt, zu kündigen. In der Folge melden sich auch männliche Kollegen, die durch sexistische Witze und pornographische Darstellungen via e-mail von ihm belästigt worden waren.
  
- Eine Werkvertragsnehmerin, die an einem wissenschaftlichen Institut arbeitet, ist wie alle anderen weiblichen Kollegen, die ebenfalls auf Werkvertragsbasis tätig sind - fortgesetzt den sexistischen Sprüchen des Leiters ausgesetzt, der sie auch körperlich gegen ihren Willen berührt und Begrüßungsküsse erzwingt. Obwohl die Frauen auch Beweise für finanzielle Mißstände am Institut haben, wagen sie letztlich keine Beschwerde gegenüber dem Leiter, als sie erkennen müssen, dass sie vom Gleichbehandlungsgesetz auf Grund ihrer vertraglichen Situation nicht geschützt sind.
  
- Die Mitarbeiterin einer Bank wird von ihrem Vorgesetzten durch eindeutige Aufforderungen und Anspielungen belästigt. Sie möchte in eine andere Filiale versetzt werden. Der Direktion ist bekannt, dass zuvor bereits eine andere Kollegin Übergriffen durch denselben Angestellten ausgesetzt gewesen war. Die Bank nimmt den neuerlichen Vorfall zum Anlass, einen Artikel in der MitarbeiterInnenzeitung abzudrucken, in dem belästigten KollegInnen

abzudrucken, in dem belästigten KollegInnen Unterstützung durch die Unternehmensleitung angeboten wird. Dem Belästiger werden dienstliche Konsequenzen in Aussicht gestellt.

- Eine Betriebspsychologin berichtet, dass eine Mitarbeiterin von einem externen Kollegen einerseits heftig verehrt, andererseits in Briefen von ihm beschimpft wird. Die betroffene Frau hat die Schreiben ihrer Vorgesetzten gezeigt, die der Ansicht ist, dass der Kollege eben sehr labil sei; wenn man ihn zur Rede stelle, werde er vielleicht sich selbst, vielleicht aber auch anderen etwas antun. Mit dieser Begründung hat sie bisher der Frau Unterstützung verweigert. Der Betriebspsychologin gelingt es schließlich, die Vorgesetzte auf ihre Fürsorgepflicht für die Kollegin hinzuweisen. Diese wird schließlich auf ihren Wunsch hin versetzt, der labile „Verehrer“ an eine Beratungsstelle verwiesen.
- Die Mitarbeiterin einer Bildungseinrichtung lebt mit ihrem Vorgesetzten in einer Beziehung, empfindet es aber als überaus unangenehm, dass er sich am Arbeitsplatz distanzlos verhält und Privates nicht von Beruflichem trennt. Als sie das Verhältnis beendet, beginnt er, sie durch intime Anspielungen auf die vergangene Beziehung und körperliche Übergriffe zu belästigen. Das Arbeitsklima der gesamten Abteilung wird dadurch so in Mitleidenschaft gezogen, dass es zu einer organisatorischen Umstrukturierung kommt. Während für den Mann eine eigene Planstelle geschaffen wird, muss die Frau, die vorher weitgehend eigenständig tätig war, nunmehr einer Bereichsleiterin zuarbeiten. Sie fühlt sich zunehmend isoliert. Am einschneidendsten ist für sie die Tatsache, dass seitens des Arbeitgebers niemand an sie herantritt, um über die Verlängerung ihres befristeten Vertrages zu sprechen, während dem Mann ein möglicher Karrieresprung signalisiert wird.
- Eine Angestellte fährt mit dem Zug zu einer Fortbildungsveranstaltung und wird im Abteil durch einen Kollegen aus einer anderen Abteilung ihres Unternehmens wiederholt in eindeutiger Weise am Knie berührt. Sie weist ihn zurück und hofft, dass die Angelegenheit damit erledigt ist. Während des Kurses treffen beide in einer Pause an der Getränkebar zusammen. Als die Frau ihr Glas von der erhöhten Schank nehmen will, fährt ihr der Mann an ihren Hüften entlang bis unter die

Schultern. Als die Frau den Kollegen spontan ohrfeigt, lacht er sie so laut aus, dass alle Umstehenden auf die betroffene Frau aufmerksam werden.

- Ein Mann berichtet, dass seine Freundin - eine Krankenschwester - von einem Arzt ihrer Station mehrfach zu einer „schnellen Nummer“ aufgefordert worden ist. Als sie ihn empört zurückwies, meinte der Arzt: „Macht nichts - Fotos von dir hab ich ja schon.“ Die Krankenschwester fürchtet, heimlich beim Umziehen beobachtet worden zu sein, wagt es aber aus Angst um ihren Arbeitsplatz nicht, dieser Vermutung nachzugehen.
- Eine Angestellte wird vom Geschäftsführer zu einem Abendessen eingeladen, angeblich um ihre Aufstiegschancen zu besprechen. Tatsächlich macht er ihr eine Liebeserklärung. Als die Frau sein Ansinnen einer Beziehung zurückweist, überhäuft er sie mit Rosensträußen im Büro, ruft mehrfach täglich an und scheut sich in keiner Weise, ihr vor KollegInnen Liebesbriefe in die Hand zu drücken. Der Angestellten ist die Situation überaus peinlich; zudem hat sie Angst vor einer Kündigung, wenn sie ihn nochmals deutlich in die Schranken weist.
- Eine Übersetzerin wird von einem Kollegen zum Abendessen eingeladen. Am Heimweg umarmt er sie und versucht sie zu küssen. Die Frau stößt ihn weg und hält die Angelegenheit für erledigt. In der Folge wird sie wochenlang Samstag nachts von ihm durch permanente Telefonanrufe terrorisiert. Als sie in der Firma kündigt, weil sie dem Mann nicht mehr begegnen möchte, findet sie am letzten Arbeitstag vor ihrer Wohnungstür ein Pornoheft, das er ihr mit „heißen Grüßen“ verehrt.
- Ein Mann will seiner asiatischen Ehefrau helfen, die in einem asiatischen Restaurant als Kellnerin arbeitet und dort von einem Stammgast massiv belästigt wird. Er wirft ihr Kusshände zu, folgt ihr in Küche und versucht dort, sich an sie zu drücken. Der Arbeitgeber steht auf dem Standpunkt, Stammgäste hätten eine gewisse „Bewegungsfreiheit“.

- Eine Frau, die vor einem Jahr eine Beziehung beendet hat, wird an ihrem Arbeitsplatz durch pornographische Darstellungen belästigt, die ihr der Ex-Freund per e-mail unter diversen Codenamen sendet. Die Vorgesetzten der Frau unterstützen sie und organisieren auf Kosten des Arbeitgebers rechtlichen Beistand.
  
- Eine Mitarbeiterin eines EDV-Unternehmens meldet der Gleichbehandlungsanwaltschaft massive sexuelle Übergriffe durch ihren Vorgesetzten, vor allem anlässlich gemeinsamer Termine außer Haus. Er würde versuchen, sie zu küssen, sie umarmen und während der Autofahrt seine Hand auf ihren Oberschenkel legen. In einem Gespräch mit ihrer Kollegin hat diese ihr von einem ähnlichen Vorfall erzählt. Nun will ein männlicher Kollege, der von demselben Vorgesetzten bereits die längste Zeit schikaniert wird, einen Beschwerdebrief an die Muttergesellschaft schicken und über die sexuellen Übergriffe berichten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt die Beschwerdeführerin in ihrem Empfinden, von ihrem Kollegen instrumentalisiert zu werden. Sie strebt daraufhin eine eigenständige Beschwerde gegen ihren Vorgesetzten an.
  
- Eine Frau meldet in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass ihr männlicher Kollege, dem sie bei der Besetzung einer Leitungsfunktion vorgezogen wurde, immer wieder Computeranimationen von ihr anfertigt, die sie nackt darstellen.
  
- Eine Kundin beobachtet in einem Lebensmittelmarkt, wie eine weibliche Beschäftigte von einem männlichen Kollegen belästigt wird. Er reibt eine Salatgurke an ihrem Gesäß. Als eine abweisende Reaktion der Frau nichts hilft, mischt sich die Kundin ein, woraufhin der Mann meint, die Kollegin würde das wollen, sie würde das brauchen. Als der Filialleiter, von der Kundin darauf aufmerksam gemacht, die ganze Angelegenheit sehr herunterspielt, meldet diese den Vorfall der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die bei der Konzernleitung interveniert. Diese reagiert unverzüglich mit einer schriftlichen Verwarnung des Belästigers sowie einer Versetzung. Für den Wiederholungsfall wurden dem Dienstnehmer weitergehende Konsequenzen angedroht. Die Beschwerde wurde darüber hinaus zum Anlass genom-

men, alle Personalverantwortlichen mittels eines Rundschreibens aufzufordern, verstärktes Augenmerk auf das Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu legen.

- Ein Mann ruft für seine Lebensgefährtin an und schildert anlässlich der erfolgten Kündigung nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit die Zustände in diesem Unternehmen. Seine Lebensgefährtin habe immer Angst gehabt, mit ihrem Chef allein zu sein, weil er ihr mehrere Male an die Brust gegriffen habe. Er hätte sie immer wieder zu gemeinsamen Dienstreisen gedrängt, da seine Lebensgefährtin schwanger sei und nicht zur Verfügung stünde. Er gewährte ihr einen Urlaubstag nur, wenn sie ihm dafür einen Kuss gab etc. Sie weiß nun, dass sie gekündigt wurde, weil sie gedroht hatte, diese Vorfälle zu melden. Ihrer Vorgängerin sei es genauso ergangen, sie traue sich jedoch nichts zu unternehmen, weil ihr Lebensgefährte noch in der Firma arbeitet. Ihre Arbeitskollegin hat ebenfalls Angst, mit dem Vorgesetzten allein zu sein. Die derzeitige Lebensgefährtin des Belästigers war selbst einmal seine Sekretärin.
- Eine Bankangestellte berichtet, dass sie seit Jahren von einem Kunden, einem Primar, belästigt und gequält werde. Er habe sich zunächst in sie verliebt, habe ihr Avancen gemacht, dann Präsente und Liebesbriefe etc. geschickt. Als sie ihm mitteilte, dass sie heiraten werde, fing er an, sie mit falschen Beschuldigungen zu verfolgen. Er ließ ihr einen Vibrator an die Firmenadresse zustellen, gab mit der Adresse ihrer Arbeitsstelle eine Anzeige auf, dass sie sexuellen Kontakt suche, und verschickte schließlich an 20 Nachbarn der betroffenen Frau Briefe, worin er behauptete, dass sie in einem Bordell der Prostitution nachginge. Im Strafverfahren gegen diesen Mann wurde die betroffene Frau bereits von ihrem Anwalt vertreten. Offenkundig wurden aber bisher die Möglichkeiten und Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht berücksichtigt.
- Eine Mitarbeiterin eines Ministeriums meldet, dass sie auf die Beschwerden zweier Frauen, von ihrem Vorgesetzten belästigt worden zu sein, aufmerksam gemacht wurde. Es handelt sich dabei um zwei Mitarbeiterinnen einer gemeinnützi-

gen Einrichtung, die mit behinderten Personen arbeite und vom Ministerium finanziell gefördert werde.

In einem persönlichen Beratungsgespräch mit den beiden Frauen ergibt sich, dass sich diese vor allem durch die Aufdringlichkeit des Vorgesetzten belästigt fühlen, auch wenn sie die Form von Komplimenten hat.

Gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ein Schreiben an den Vorgesetzten verfasst, in dem sie darauf hinweisen, dass die „Komplimente“ von ihnen nicht erwünscht sind und sie eine neutrale Arbeitsatmosphäre erwarten.

- Ein Psychotherapeut schildert den Fall einer Klientin, die als junge Ärztin lange Zeit von ihrem Oberarzt sexuell bedrängt wurde. Irgendwann gab sie dem Druck nach und hat mit ihm geschlafen. In ihrer Verzweiflung darüber hat sie von sich aus das Arbeitsverhältnis gekündigt. Nun hängt sie beruflich in der Luft.
- Eine Versicherungsangestellte wird über lange Zeit von ihrem Vorgesetzten sexuell bedrängt, bis sie ihm schließlich nachgibt und sich auf ein Verhältnis mit ihm einlässt. In der Folge kommt es zur Scheidung von ihrem Ehepartner. Als eine weitere Mitarbeiterin derselben Abteilung, die schon längere Zeit die Lebensgefährtin des Vorgesetzten ist, von dem Verhältnis erfährt, setzt sie diesen sehr stark unter Druck. Beide beginnen Schikanen gegen die Frau einzusetzen, der Vorgesetzte abwechselnd mit Liebesschwüren und Einladungen zu gemeinsamen Urlaubsreisen.

Die Versicherungsangestellte, die zum Zeitpunkt der Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits psychisch sehr belastet ist, sieht keinen Ausweg und hat große Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Als sie den Mut aufbringt, die Angelegenheit dem nächsthöheren Vorgesetzten zu melden, wird der Belästiger zwar gekündigt, den Terrorisierungen ist sie aber nach wie vor ausgesetzt. Sie holt sich Unterstützung in einer psychotherapeutischen Begleitung und versucht, die Kosten dafür im Form eines Schadenersatzes vom Belästiger erstattet zu bekommen.

- Eine Frau meldet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass ihr Mann wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gekündigt worden sei. Sie sei sich allerdings sehr sicher, dass er nicht „tätlich“ geworden ist, er hätte aber einer

sehr sicher, dass er nicht „tätlich“ geworden ist, er hätte aber einer Kollegin einen Brief geschrieben und ihr auch noch Blumen geschenkt. Die Ehefrau meint, ihr Mann wäre nur zu blöd gewesen, um zu kapieren, dass manches nicht erwünscht sei.

- Eine Betriebsrätin meldet den Fall einer jungen Sekretärin, die von ihrem Vorgesetzten der sexuellen Belästigung beschuldigt und gekündigt wurde. Auch als das Unternehmen für ihn doch Konsequenzen überlegt, möchte die junge Frau nicht mehr in den Betrieb zurückkehren.

- Eine Bankangestellte wird im Zuge einer Abendveranstaltung von einem Vorstandsmitglied durch körperliche Übergriffe sexuell belästigt. Sie beschwert sich daraufhin bei dem für sie zuständigen Vorstandsdirektor und verlangt eine Entschuldigung.

Als in der Folge nichts passiert, wendet sie sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungfragen, die mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden Kontakt aufnimmt. Über die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt es zu einem Gespräch, in dem die Bankangestellte und eine ebenfalls betroffene Kollegin die Vorfälle darlegen. Das betreffende Vorstandsmitglied entschuldigt sich schließlich bei den beiden Frauen.

Der unmittelbare Vorgesetzte und Abteilungsleiter der Bankangestellten unterstützt die Frauen nicht zuletzt auch aus dem persönlichen Motiv, den unliebsamen Vorstand loszuwerden.

- Eine Metallarbeiterin wird vom Schichtleiter unter Druck gesetzt, entweder sie schlafe mit ihm oder sie werde gekündigt.

Als sie dies dem Betriebsleiter meldet, wird der Belästiger verwarnt. Da sie vom Schichtleiter immer schlimmer attackiert wird, beschwert sie sich mehrere Male beim Betriebsleiter. Sie wird in der Folge ebenso wie der Belästiger gekündigt mit dem Argument, diese Streitereien seien ihre Privatangelegenheit.

- Der Filialleiter einer großen Bank belästigt immer wieder die Reinigungsfrauen, die als externe Mitarbeiterinnen in der Filiale tätig sind. Er greift ihnen an den Busen

und versucht sie zu küssen. Über die Betriebsrätin wird der Dienstgeber informiert, der Filialleiter streitet alles ab.

Die Bank will sich dennoch von dem Filialleiter trennen.

- Eine Personalleasingfirma vermittelt Reinigungspersonal an Bundesdienststellen. Ein Ministerialbeamter fällt dadurch auf, dass er an die Firma die Anforderung stellt, dass die Reinigungsfrauen besonders hübsch sein und gut aussehen sollen. Es wurde daraufhin bekannt, dass er bereits mit einer der Frauen ein sexuelles Verhältnis eingegangen ist, sich eine weitere Frau sexuell belästigt fühlt und eine Dritte immer wieder von ihm körperlich bedrängt wurde.

- Zwei Mitarbeiterinnen eines Möbelmarktes wurden von einem Kollegen über lange Zeit hin körperlich attackiert, er umarmte sie von hinten und griff ihnen an den Busen. Als eine der beiden Frauen gekündigt wird, meldet sie diese Übergriffe bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die zunächst im Verhandlungsweg versucht, den Arbeitgeber auf Grund seiner Fürsorgepflicht zu Abhilfemaßnahmen zu bewegen. Nachdem sich dieser darauf beruft, dass er auf den Belästiger nicht verzichten könne, wird ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt, um diesen Fall zu überprüfen.

Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung fest, woraufhin die gekündigte Mitarbeiterin vom Belästiger und dem Arbeitgeber Schadenersatz fordert.

Währenddessen wird die noch im Unternehmen arbeitende Mitarbeiterin vom Belästiger und vom neuen Marktleiter massiv schikaniert und schließlich gekündigt. Die körperlichen Attacken sexueller Natur liegen zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als sechs Monate zurück, weshalb die Frist zur Geltendmachung eines Schadenersatzes für diese Frau abgelaufen ist.

- Ein Mann meldet sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, er sei bei einem Verein angestellt gewesen und gekündigt worden, weil acht Frauen zu Unrecht behauptet hätten, von ihm sexuell belästigt worden zu sein. Er beteuert, unschuldig zu sein, lehnt aber die Fortführung des Beratungsgespräches ab.

## 1999 mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebrachte

### Anträge:

#### **4/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:**

Eine zur Bereiterin auszubildende 16-jährige Frau arbeitet gemeinsam mit einem männlichen Kollegen in einem kleineren, abgelegenen Reitstall. Es kommt nach kurzer Zeit zu mehreren körperlichen Übergriffen durch den männlichen Kollegen, was das junge Mädchen verzweifelt der Vorgesetzten meldet. Daraufhin gibt der Kollege zunächst Ruhe. Die Vorgesetzte meint, die junge Frau solle versuchen, wieder ein kollegiales Verhältnis zu ihm aufzubauen.

In der Folge aber ändert der Belästiger wieder sein Verhalten und beginnt ihr zu drohen, sollte sie die Vorfälle weiterhin ihrer Vorgesetzten melden. In Anwesenheit der Eltern der jungen Frau wird dem Belästiger durch die Vorgesetzte klar gemacht, dass sie ihn beim nächsten Vorfall kündigen werde.

Mit Schrecken muß das junge Mädchens am nächsten Tag feststellen, dass sie weiterhin mit dem Belästiger zur gemeinsamen Arbeit eingeteilt ist. Darüber hinaus beginnt dieser herumzuerzählen, sie würde regelmässig in sein Zimmer kommen, um sich von ihm massieren zu lassen. Als ihre Vorgesetzte sie daraufhin zur Rede stellt und ihr vorwirft, dass sie sie die ganze Zeit angelogen hätte, ist das zuviel für das junge Mädchen. Sie bricht von sich aus das Ausbildungsverhältnis ab.

Als sie sich etwas später die Arbeitspapiere holen möchte, wird sie beschimpft, warum sie um so etwas so viel Wind machen würde, es „gehörten noch immer zwei dazu“.

Da es der Herzenswunsch der jungen Frau ist, Bereiterin zu werden und es außer dem konkreten Betrieb kaum eine Ausbildungsstelle mit einem fachlich so guten Ruf gibt, versucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durch vermittelnde Gespräche, eine Klärung der Situation im Sinne der jungen Frau herbeizuführen.

Obwohl er ursprünglich mit der jungen Frau sehr zufrieden war, lässt der Arbeitgeber, weil sie es war, die das Ausbildungsverhältnis abgebrochen habe, nicht mehr mit sich reden. Daraufhin wird mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

Im Rahmen des Verfahrens gibt der Arbeitgeber eine kurze Stellungnahme ab, entzieht sich aber im Wesentlichen dem Verfahren und kommt der wiederholten Einladung, als Auskunftsperson vor der Kommission zu erscheinen, nicht nach. Der Ausgang des Verfahrens ist zum Zeitpunkt Ende Juni noch offen.

### **6/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:**

Der Antrag betrifft zwei junge Frauen, die nacheinander als Mitarbeiterinnen in der Buchhaltung eines Musikhandelshauses beschäftigt werden. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter führt mit ihnen die Aufnahmegespräche. Die zuerst eingestellte Kollegin wird bereits nach kürzester Zeit von ihm mit abwertenden Bemerkungen und herabsetzenden Gesten über ihre Figur belästigt. Ständige kleine Zwischenfragen, z.B. wie lang denn ihre letzte Nacht gewesen sei, belasten die junge Frau so, dass sie sich zur Kündigung entschließt. Bei ihrer Verabschiedung wird sie vom Chef der Buchhaltung gegen ihren Willen auf den Mund geküsst. Als sie für ihre KollegInnen eine kleine Abschlussfeier organisiert, lädt sie dennoch auch ihren Vorgesetzten dazu ein, weil sie andernfalls nachteilige Folgen für ihr noch nicht ausgestelltes Dienstzeugnis befürchtet. Bei diesem gemeinsamen Lokalbesuch erklärt ihr der Vorgesetzte, er habe sie nur deshalb eingestellt, weil sie einen so lieben Blick und so schöne Haare habe. Auf der Straße küsst er sie neuerlich und trotz deutlicher Abwehr der jungen Frau auf den Mund.

Bei diesem gemeinsamen Abendessen ist auch ihre Nachfolgerin eingeladen. Sie wird im Verlauf des Abends, als sie neben ihrem Chef Platz nimmt, von diesem an Knie und Oberschenkel unter dem Tisch „gestreichelt“, wagt es aber nicht, ihn vor allen anderen KollegInnen abzuwehren und damit zu blamieren. Auch sie muss sich im Arbeitsalltag zweideutige Anspielungen über ihren Körper und übergriffige Fragen gefallen lassen. Schließlich stellt sie ihn doch zur Rede und weist ihn darauf hin, dass sie einen Freund habe und auch er selbst verheiratet sei und derartige Bemerkungen unterlassen solle. Als der Vorgesetzte das Dienstverhältnis wegen angeblicher fachlicher Überforderung der jungen Angestellten einvernehmlich lösen will, nimmt sie diese Möglichkeit zur Beendigung eines von ihr in dieser Art und Weise

unerwünschten Arbeitsklimas an. Auch ihr gegenüber erklärt der Vorgesetzte, dass er sie deshalb eingestellt habe, weil sie so hübsch sei und ihm ihr Dialekt gefallen habe.

In seiner Stellungnahme bestreitet der Belästiger die Vorfälle hinsichtlich der ersten Kollegin nicht, bringt aber vor, er habe sie „ganz ohne Emotionen“ geküsst. Die zweite Mitarbeiterin sei nicht qualifiziert genug für die Tätigkeit gewesen, er habe sich immer bemüht, sie zu ermutigen, und verstehe nicht, was sie mit ihren Äußerungen ihm gegenüber gemeint habe. Den behaupteten Griff aufs Knie hätten die anwesenden KollegInnen - so habe seine Nachfrage im Betrieb ergeben - nicht gesehen. Das Verfahren ist vor der Gleichbehandlungskommission über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

#### **8/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung sowie beim beruflichen Aufstieg:**

Eine Sparkassenangestellte, die seit 32 Jahren in ein- und demselben Institut beschäftigt ist, wurde vor einigen Jahren zur Leiterin des Rechtsbüros und damit in die dienstrechtliche Stellung einer Bereichsleiterin bestellt. Im Gegensatz zu den beiden anderen männlichen Bereichsleitern, die auf Grund ihrer Position eine zehnpromtente Zulage bekommen, bezieht sie eine Zulage von lediglich fünf Prozent. Ihre Beschwerde auf Gleichstellung wird vom Vorstand der Sparkasse mit der Begründung abgelehnt, dass der Begriff des Bereichsleiters des „Gehaltsschemas - Neu“ mit dem Begriff des Bereichsleiters, auf den sie sich bezieht, nicht vergleichbar sei. In der Folge wird vom Vorstand eine organisatorische Umstrukturierung betrieben, wonach das Rechtsbüro in den Bereich Sondergestion eingegliedert werden und die Leitung dieses neuen Bereiches ein junger, männlicher Kollege übernehmen soll.

Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft begründet der Vorstand die Entscheidung damit, dass der junge Mann auf Grund eines abgeschlossenen Studiums besser qualifiziert sei. Da der Betriebsrat seine Zustimmung zur verschlechternden Versetzung der Bereichsleiterin verweigert, bringt der Vorstand eine gerichtliche Klage auf Zustimmung zur Versetzung gemäß § 101 Arbeitsverfassungsgesetz ein.

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet die betroffene Sparkassenangestellte einen Prüfungsantrag an die Gleichbehandlungskommission. Bald darauf wird der alte Vorstand aus Anlass seiner Pensionierung durch einen neuen ersetzt, der die Klage gegen den Betriebsrat zurückzieht und die Umstrukturierung rückgängig macht, wodurch die Antragstellerin weiterhin Leiterin des Rechtsbüros bleibt. Um ihren guten Willen zur Zusammenarbeit mit dem neuen Vorstand zu bekunden, zieht die Sparkassenangestellte ihren Antrag vor der Kommission zurück, behält sich jedoch vor, gegebenenfalls darauf zurückzukommen, falls ihr die zehnpromzentige BereichsleiterInnenzulage nach wie vor verwehrt wird.

### **9/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:**

Eine junge Psychologin soll vom Vorstand eines wissenschaftlichen Instituts für die Durchführung eines Projekts für sechs Monate angestellt werden. Bereits beim Vorstellungsgespräch fragt er sie ausführlich nach ihrer Lebenssituation, wann und ob sie beabsichtige, schwanger zu werden und ob sie in einer Beziehung lebe. Wenige Wochen nach Dienstantritt wird sie aufgefordert, mit ihm zu einer Fachkonferenz ins Ausland zu fahren. Er schlägt ihr vor, mit ihm ein Zimmer zu teilen; dies komme dem Institut günstiger. Die junge Mitarbeiterin weist diesen Vorschlag als schlechten Scherz zurück. An einem Abend während der Tagung drängt der Vorstand sie zu einem Saunabesuch. Dieser von ihm mehrfach wiederholten Aufforderung kann sie nur mit einer Notlüge entgehen. Daraufhin äußert er, dass er gerne mit ihr aufs Zimmer kommen möchte. Die junge Frau stellt klar, dass dies nicht in Frage komme, und verlässt den Tisch. Während der restlichen Monate ihres Dienstverhältnisses verhält sich ihr Chef zwar verbal distanzierter, kommt ihr aber bei verschiedenen Gelegenheiten, etwa wenn beide am PC arbeiten, immer wieder körperlich zu nahe. Der befristete Vertrag wird vom Institutsvorstand mit dem Argument, dass die Chemie zwischen ihnen nicht gestimmt habe, nicht verlängert.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bringt der Belästiger im wesentlichen vor, er habe sich für seine einmalige Entgleisung ohnehin entschuldigt. Im übrigen sei er der Mitarbeiterin weit über das Übliche hinaus in dienstlichen Angele-

genheiten entgegengekommen. Fragen nach der privaten Lebenssituation stelle er in allen Bewerbungsgesprächen, er müsse schließlich abschätzen können, wie lange ihm die Angestellten zur Verfügung stehen würden.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

**10/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Eine Mitarbeiterin eines Bankinstituts wird gekündigt, ohne dass ihr dies vorher angekündigt bzw. dass in irgendeiner Weise vorher Kritik an ihrer Arbeit geäußert worden wäre. Die betroffene Frau ist zwar nicht definitiv gestellt, allerdings ist es in diesem Bankinstitut äußerst unüblich, dass ein Dienstverhältnis durch Kündigung aufgelöst wird.

Sie vermutet eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, da gegenüber männlichen Mitarbeitern ein derartiges Vorgehen undenkbar wäre. Vor allem aber vermutet sie, dass diese Kündigung in einer „Nacht- und Nebel-Aktion“ von einem Vorgesetzten betrieben wurde, der möglicherweise damit eine alte Rechnung begleichen wollte, da sie frühere Annäherungsversuche seinerseits zurückgewiesen hat.

Auch in diesem Fall scheitern sämtliche Interventionsversuche durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Vorfeld eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission. Jede in die Entscheidung einbezogene Person beruft sich darauf, sie hätte nur vollzogen, was ihr vorgelegt worden sei, und sie müsse sich auf ihre MitarbeiterInnen verlassen können.

Die betroffene Frau bringt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Überprüfung des Vorfalles bei der Gleichbehandlungskommission ein und ersucht zusätzlich um Überprüfung ihrer Einstufung, da ihr im Gegensatz zu einem männlichen Kollegen vier Jahre an Vordienstzeiten mit dem Argument nicht angerechnet wurden, dass es sich bei diesen Zeiten um ein nicht einschlägiges Studium gehandelt habe. Das Verfahren ist zum Zeitpunkt der Berichtslegung bei der Gleichbehandlungskommission anhängig.

## **12/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung**

Ein Mitarbeiter eines vom Bund ausgegliederten Unternehmens ist zunächst im Außendienst tätig und absolviert nebenbei das Studium der Rechtswissenschaften. Er wird vorübergehend als Karenzvertreter einer Juristin eingesetzt, die zwei Gehaltsstufen höher als er selbst eingestuft ist. Die zugesagte Zahlung der Entgeltdifferenz erfolgt aber nicht im gesamten Ausmaß, sodaß der Mitarbeiter schließlich eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen muß, wo er mit seinen Forderungen obsiegt. Nach einiger Zeit wird ihm erneut die Karenzvertretung für eine Juristin angeboten. Der Aufgabenbereich dieser Kollegin ist weitgehend dem ähnlich, den der Mitarbeiter bereits für einige Monate erfolgreich ausgeführt hat; ihre Einstufung ist allerdings um vier Gehaltsgruppen höher als die des Mannes. Erneut holt der Mitarbeiter die (mündliche) Zusage des für Personalangelegenheiten zuständigen Referenten ein, daß für die Dauer der Vertretung eine entsprechende Aufzahlung auf sein Gehalt erfolgen werde. Er muß jedoch feststellen, daß ihm die Arbeitgeberin lediglich jenen Differenzbetrag überweist, der ihm schon bei seiner ersten Karenzvertretung zugestanden ist und der somit zwei Gehaltsgruppen unter dem nunmehr (vorübergehend) innegehabten Dienstposten liegt.

Der Mitarbeiter klagt neuerlich und ruft parallel dazu die Gleichbehandlungskommission an, um darzulegen, daß er auf Grund des Geschlechts benachteiligt wurde. Die Arbeitgeberin hat im gerichtlichen Verfahren bisher damit argumentiert, daß dem Mitarbeiter einige vorgeschriebene interne Prüfungen gefehlt hätten, sodaß er eine gleichwertige Arbeit mit der von ihm vertretenen Juristin nicht habe erbringen können. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist die Arbeitgeberin bis zum rechtskräftigen Abschluß des gerichtlichen Verfahrens zu keiner Stellungnahme bereit.

Zum Ende des Berichtszeitraums ist das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission noch anhängig.

### **13/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung**

In einer Arbeitsstiftung übernimmt eine Frau die Leitungsposition von einem Mann. Sie ist mit denselben Aufgaben betraut, der Geschäftserfolg steigert sich. Trotzdem verdient sie brutto öS 2.000,-- weniger als ihr männlicher Vorgänger, obwohl ihr von der Geschäftsführung ursprünglich dasselbe Gehalt zugesagt wurde. Der Arbeitgeber verantwortet sich damit, dass die gesamten Gehälter derzeit einer Überprüfung unterzogen würden und der Geschäftsführer, der die Gehaltszusage gemacht habe, dies ohne Wissen des Vorstandes getan hätte. In der Folge wird die Arbeitsstiftung aufgelöst. Erst nachdem die Frau einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission eingebracht hat, wird die Differenz nachbezahlt. Der Antrag wurde Anfang 2000 zurückgezogen.

### **15/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen:**

Zwei Sachbearbeiterinnen eines aus einer Gemeinde ausgegliederten Vereins, die beide seit mehreren Jahren in Teilzeit beschäftigt sind, beschwerten sich wiederholt bei ihrem Vorgesetzten, dass sich ein männlicher Kollege ihnen gegenüber als ihr Quasi-Vorgesetzter aufspiele. Nicht nur, dass er sich in ihre Projekte einmische, er demonstriere vor allem gegenüber Aussenstehenden eine nicht bestehende Hierarchie. So würde er unaufgefordert an Sitzungen, die die Sachbearbeiterinnen leiten, teilnehmen und sie vor den anderen auffordern, Unterlagen kopieren zu gehen, oder aber auch die Kolleginnen gegenüber Aussenstehenden als Sekretärinnen vorstellen. Von Seiten des Vorgesetzten werden die Beschwerden der Frauen immer mehr als persönliche Zwistigkeiten abgetan. Zudem wird ihnen auf Grund ihrer Teilzeittätigkeit unterstellt, dass sie ja „nie da“ seien und der männliche Kollege auf Grund seiner Kompetenz einspringen würde.

Die schriftliche Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft verschärft die Situation für die Frauen am Arbeitsplatz noch mehr. Es wird in den Raum gestellt, dass sie die Schuld zu tragen hätten, wenn die gesamte Abteilung aufgelöst würde. Auf Grund der starken psychischen Beeinträchtigungen müssen beide Frauen in Kran-

kenstand gehen. In der Folge werden sie von ihrer Betriebsrätin dahingehend informiert, dass es sich bei ihrer Einstufung möglicherweise um eine geschlechtsspezifische Benachteiligung handle, da vergleichbare männliche Sachbearbeiter in nicht nachvollziehbare Weise mehr Vordienstzeiten angerechnet bekämen bzw. in eine höhere Besoldungsgruppe eingestuft würden.

Als die Vergleichsverhandlungen mit dem Rechtsvertreter des Arbeitgebers scheitern, weil der Anspruch der Frauen auf rückwirkende Zahlung der Differenz der Entgelteinstufung zu ihren männlichen Kollegen nicht anerkannt wird, stellen diese mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission.

Der Arbeitgeber argumentiert im Verfahren, dass die Einstufung in die höhere Besoldungsgruppe vom Abschluss eines Hochschulstudiums abhinge. Da aber auch NichtakademikerInnen in der höheren Besoldungsgruppe erfasst sind, wird vorgebracht, es gebe die Möglichkeit, dass einzelne MitarbeiterInnen auf Vorschlag des Vorgesetzten höhergereiht werden.

In der Zwischenzeit wird eine der beiden Sachbearbeiterinnen, die nach wie vor auf Grund ihres schlechten psychischen Zustandes im Krankenstand ist, gekündigt. Die Betriebsrätin, die sich für die beiden Frauen eingesetzt hat, wird ebenfalls massiv unter Druck gesetzt, sodass sie sich ebenfalls bald in Krankenstand gehen muss. Als vom Unternehmen Mediation als Unterstützung zur Konfliktlösung innerhalb der betroffenen Abteilung angeboten wird, setzt sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft erneut dafür ein, dass die betroffenen Frauen in dieses Konfliktlösungsverfahren miteinbezogen werden. Diese Bemühungen gelingen nicht, allerdings wird den Frauen mit sofortiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abschlagzahlung in der gewünschten Höhe, das heißt mit Anerkennung der nachträglichen Differenzzahlung angeboten, was die beiden Frauen annehmen und den Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurückziehen.

### **16/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung**

Ein Fertigungsbetrieb für feinmechanische Geräte schließt seine Produktionsstätten und führt nur noch die Montage und den Vertrieb auswärts produzierter Geräte durch. Die damit im Zusammenhang erfolgende Kündigungswelle soll durch einen Sozialplan, der eine besondere Form einer Betriebsvereinbarung darstellt, in finanzieller Hinsicht abgemildert werden.

Männliche Mitarbeiter erhalten im Falle ihrer Kündigung ab Vollendung des 45. Lebensjahres öS 5.500.- pro Jahr der Beschäftigung ausbezahlt; dieser Betrag steigert sich bis zum 56. Lebensjahr auf öS 16.500.-. Mit Erreichung des 57. Lebensjahres werden ihnen vier Monatsgehälter gewährt; diese Summe flacht sich mit Erreichung des 59. Lebensjahres auf zwei Monatsgehälter ab.

Für weibliche Mitarbeiter ist hingegen vorgesehen, daß sie ab Vollendung des 45. Lebensjahres öS 5.500.- pro Jahr der Beschäftigung ausbezahlt bekommen. Bei ihnen wird allerdings bereits mit dem 50. Lebensjahr die Höchstausszahlung von öS 16.500.- erreicht; sie fallen mit dem 52. Lebensjahr schon wieder in die flachere Kurve von vier Monatsgehältern und erhalten im 54. Lebensjahr nur noch zwei Monatsgehälter.

Nach diesem Sozialplan können Frauen im gesamten Durchrechnungszeitraum also niemals eine gleich hohe zusätzliche Abfertigungssumme wie ihre männlichen Kollegen erhalten. Frauen, die über 54 Jahre alt sind, erhalten im Gegensatz zu männlichen Beschäftigten dieses Alters überhaupt keine Zahlung mehr, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie bereits einen Pensionsanspruch erworben haben oder nicht. Bei Frauen werden also (maximal) zehn Jahre in die Berechnung der freiwilligen Entschädigung einbezogen, bei Männern hingegen (maximal) fünfzehn Beschäftigungsjahre.

Die Unternehmensleitung begründet die unterschiedlich hohe Entschädigungszahlung für Frauen und Männer mit dem verfassungsgesetzlich zulässigen unterschiedlichen Pensionsanfallsalter. Die vom Betrieb gewährten Zusatzleistungen seien lediglich als Überbrückungshilfe bis zum Pensionsantritt anzusehen und ihre unterschiedliche Höhe deshalb sachlich gerechtfertigt.

Das Verfahren ist zum Ende des Berichtszeitraums noch anhängig.

### **1999 abgeschlossene Verfahren auf Grund von Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Ergebnisse:**

#### **8/99 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung sowie beim beruflichen Aufstieg:**

wurde zurückgezogen

Siehe dazu unter Punkt 8/99, 1999 eingebrachte Anträge.

#### **15/98 Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses:**

Eine langjährig tätige und versierte Wanderführerin und Reiseleiterin bewirbt sich bei einem österreichischen Unternehmen als Wanderführerin für ein beliebtes Urlaubsland am Mittelmeer. Nach Zusendung der Bewerbungsunterlagen wird sie darüber informiert, dass nur geprüfte BergwanderführerInnen beschäftigt werden könnten, woraufhin sie einen entsprechenden Kurs mit anschließender Prüfung absolviert.

Bei einem persönlichen Vorstellungsgespräch meint der Vertreter des Unternehmens ihr gegenüber, dass man keine Frauen als WanderführerInnen mehr einstellen würde, nachdem es mit ihnen nur Probleme gegeben hätte. Außerdem würde die Kundenschaft nur männliche Führer erwarten. Sowohl auf Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlung als auch vor der Gleichbehandlungskommission weist der Vertreter des Unternehmens es von sich, jemals derartige Argumente verwendet zu haben. Er hätte lediglich darauf hingewiesen, dass bisher ganz wenige Frauen als BergwanderführerInnen beschäftigt seien.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission stellt sich heraus, dass, obwohl bis dahin immer von Anstellungsverträgen die Rede war, es sich im konkreten Fall nicht um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gehandelt hätte, sondern vielmehr um einen freien Dienstvertrag, auf den sich der Diskriminierungsschutz des Gleichbehandlungsgesetzes nicht erstreckt. Die Gleichbehandlungskommission erklärte sich daher für unzuständig.

**14/98 Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Eine Beschäftigte einer Baumarktfiliale sieht sich nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit gegenüber einem neu eintretenden männlichen Kollegen, der über öS 2000,-- brutto monatlich mehr Gehalt bekommt als sie, auf Grund ihres Geschlechts benachteiligt.

Die Geschäftsleitung argumentiert zunächst, dass der männliche Kollege eine Zusatzqualifikation in Form einer Ausbildung in Erster Hilfe nachgewiesen habe. Die Mitarbeiterin, die sich schon mehrere Male darüber beschwert hatte, dass sie, seitdem die Abteilungsleitung vakant ist, trotz Zuteilung zusätzlicher Verantwortungsbereiche ohne finanzielle Entschädigung geblieben war, wird umgehend gekündigt. Vor der Gleichbehandlungskommission verantwortet sich der Vertreter des Arbeitgebers damit, dass der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied in das Unternehmen hineingetragen würde. Frauen würden einfach von sich aus weniger Gehalt verlangen als Männer.

Im Rahmen des Kommissionsverfahrens bietet der Arbeitgeber schließlich an, die Gehaltsdifferenz rückwirkend nachzuzahlen. Die betroffene Frau geht auf das Angebot ein und zieht den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück.

**Erledigungen/Ergebnisse:**

Bezüglich eines Antrags, der mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht wurde, wurde von der Gleichbehandlungskommission zwar zunächst ein Prüfungsverfahren eingeleitet, sie musste sich allerdings für unzuständig erklären, als sich in der Folge herausstellte, dass es sich um ein Dienstverhältnis handelte, das nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst ist.

Zwei Anträge konnten zurückgezogen werden, nachdem im Laufe des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission mit dem Arbeitgeber eine für die betroffenen Arbeitnehmerinnen zufriedenstellende Einigung möglich war, wobei es sich einmal um eine finanzielle Einigung und einmal um eine organisatorische Lösung handelte.

Nachdem die ehemalige Vorsitzende, Dr. Anna Sporrer, mit Ende 1998 ihre Funktion zurücklegte, trat eine Vakanz der Vorsitzführung bis April 1999 ein. In diesem Zeitraum wurden viele neue Fälle durch die Interessenvertretungen eingebracht, was zu einer großen Gesamtzahl an anhängigen Verfahren führte.

Diese Entwicklung, die eine massive Verlängerung der Verfahrensdauer nach sich zog, veranlaßte die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dies in ihren Beratungen zu berücksichtigen bzw. Frauen, die eine Antragstellung erwogen, auf diesen Umstand hinzuweisen. Denn gerade bei Konflikten in aufrechten Dienstverhältnissen, aber auch im Vergleich zu der oft sehr langen Verfahrensdauer bei den Arbeits- und Sozialgerichten ist ein relativ straffer Ablauf eines Kommissionsverfahrens, um den sich Vorsitzende und Kommissionsmitglieder ständig bemühen, ein ganz wesentlicher Faktor. In diesem Sinne versucht die neue Vorsitzende, Frau Mag. Petra Smutny, erfolgreich, den „Stau“ sukzessive aufzulösen.

**Tätigkeitsbericht**  
**der**  
**Gleichbehandlungskommission**  
**1999**  
**Kurzdarstellung der Fälle**

**ERLEDIGTE ANTRÄGE:**

=====

**Antrag 1/99 (GBK 103/98):**

eingebracht durch die AK Wien am 8.7.1998

**ArbeitgeberIn:**

Forschungsinstitut

**wegen:**

Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Dem Antragsteller wurde bei seiner Bewerbung bei der im Auftrag des Arbeitgebers tätigen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft telefonisch die Auskunft erteilt, dass nur weibliche Bewerberinnen erwünscht wären.

**Ergebnis:**

Prüfungsergebnis (Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z.1 im Rahmen eines Auftrages des Arbeitgebers kann nicht ausgeschlossen werden)

**Verfahrensdauer:**

8.7.1998 - 10.5.1999 (10 Monate)

**Antrag 2/99 (GBK 108/98):**

eingebracht durch die GAW am 1.9.1998

**ArbeitgeberIn:**

Bergtourismusunternehmen

**wegen:**

Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Der Antragstellerin ist bei ihrer Bewerbung mitgeteilt worden, dass keine Frauen mehr als Wanderführerinnen eingestellt würden, da es mit ihnen nur Probleme gegeben hätte. Darüber hinaus wären im Katalog „X Bergwanderführer“ angekündigt, weshalb die Kundschaft auch Männer erwarten würde.

**Ergebnis:****Prüfungsergebnis**

(Im Zuge der Befragung der Auskunftspersonen hat sich herausgestellt, dass vom Bergtourismusunternehmen mit WanderführerInnen grundsätzlich keine Arbeitsverträge, sondern freie Dienstverträge geschlossen werden. Auf Grund des vorliegenden Vertragsverhältnisses war die GBK daher unzuständig.)

**Verfahrensdauer:**

1.9.1998 - 2.9.1999 (12 Monate)

**Antrag 3/99 (GBK 110/98):**

eingebraucht durch die AK Wien am 19.9.1998

**ArbeitgeberIn:**

Bank

**wegen:**

sexueller Belästigung

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin ist von ihrem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden.

**Ergebnis:**

Vorschlag (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, die Arbeitgeberverantwortlichkeit konnte nicht festgestellt werden, da die Information des Arbeitgebers erst nach einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses erfolgt ist)

**Verfahrensdauer:**

19.9.1998 - 7.10.1999 (13 Monate)

**Antrag 4/99 (GBK 114/98):**

eingebraucht von der AK Steiermark am 30.11.1998

**ArbeitgeberIn:**

Textilerzeugungsunternehmen

**wegen:**

sexueller Belästigung und Beendigung des Dienstverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin ist vom Firmeninhaber durch Berührungen sexuell belästigt worden.

**Ergebnis:**

Prüfungsergebnis (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragstellerin)

**Verfahrensdauer:**

30.11.1998 - 7.12.1999 (12 Monate)

**Antrag 5/99 (GBK 120/99):**

eingbracht von der AK Wien am 8.4.1999

**ArbeitgeberIn:**

Erwachsenenbildungsvereinigung

**wegen:**

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund offenbar nicht ungerechtfertigter Geltendmachung des Anspruchs, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts nicht unmittelbar oder mittelbar diskriminiert zu werden

**Antragsinhalt:**

Nach Scheitern eines kollegialen Führungsmodelles an einer Erwachsenenbildungseinrichtung, in dessen Rahmen sich die Antragstellerin als zeitweilig Alleinverantwortliche bewährt hatte, wurde die Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg diskriminiert, verschlechternd versetzt und schließlich gekündigt.

**Ergebnis:**

Prüfungsergebnis (Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

**Verfahrensdauer:**

8.4.1999 - 7.10.1999 (6 Monate)

**Antrag 6/99 (GBK 122/99):**

eingbracht von der AK Wien am 12.4.1999

**ArbeitgeberIn:**

Erwachsenenbildungsvereinigung

**wegen:**

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund offenbar nicht ungerechtfertigter Geltendmachung des Anspruchs, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts nicht unmittelbar oder mittelbar diskriminiert zu werden

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin war Teil des unter Antrag 5/99 genannten kollegialen Führungsmodelles, mußte jedoch berufliche Qualifikationsmaßnahmen in einem der Betriebsüblichkeit entgegenstehenden Ausmaß selbst bezahlen, wurde nach dem Scheitern des kollegialen Führungsmodelles verschlechternd versetzt und schließlich gekündigt.

**Ergebnis:**

Prüfungsergebnis (Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

**Verfahrensdauer:**

12.4.1999 - 7.10.1999 (6 Monate)

**GBK 7/99 (GBK 104/98):**

eingbracht von der AK Oberösterreich am 9.7.1998

**ArbeitgeberIn:**

Industrieunternehmen

**wegen:**

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Der Antrag wurde am 25.3.1999 zurückgezogen.

**Antrag 8/99 (GBK 105/98):**

eingebraucht durch die AK Wien am 22.8.1998

**ArbeitgeberIn:**

Gastronomiebetrieb

**wegen:**

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei von mehreren Arbeitskollegen durch Gesten und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Der Antrag wurde am 15.4.1999 zurückgezogen.

**Antrag 9/99 (GBK 106/98):**

eingebraucht durch die AK Wien am 22.8.1998

**ArbeitgeberIn:**

Wertpapiervermittlungsunternehmen

**wegen:**

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden.

Der Antrag wurde am 11.8.1999 zurückgezogen.

**Antrag 10/99 (GBK 109/98):**

eingbracht durch die GAW am 31.8.1998

**ArbeitgeberIn:**

Baumarkt

**wegen:**

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, der Aus- und Weiterbildung sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Ein männlicher Kollege der Beschwerdeführerin beziehe für eine vergleichbare Tätigkeit trotz geringerer Dauer der Firmenzugehörigkeit ein höheres Gehalt; die Beschwerdeführerin wäre im Zuge von wiederholten Gesprächen wegen einer entsprechenden Gehaltsanpassung gekündigt worden.

Der Antrag wurde auf Grund einer Einigung am 14.12.1999 zurückgezogen.

**Antrag 11/99 (GBK 111/98):**

eingbracht von der AK Steiermark am 19.11.1998

**ArbeitgeberIn:**

Gastronomiebetrieb

**wegen:**

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei vom Gatten ihrer Arbeitgeberin durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Der Antrag wurde auf Grund des Ablebens des mutmaßlichen Belästigers am 5.11.1999 zurückgezogen.

**Antrag 12/99 (GBK 115/98):**

eingbracht von der AK Wien am 9.12.1998

**ArbeitgeberIn:**

Gastronomiebetrieb

**wegen:**

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei von ihrem Chef durch Berührungen sexuell belästigt und schließlich gekündigt worden.

Der Antrag wurde auf Grund eines Vergleiches am 30.4.1999 zurückgezogen.

**Antrag 13/99 (GBK 125/99):**

eingbracht von der Antragstellerin am 22.6.1999

**ArbeitgeberIn:**

Sparkasse

**wegen:**

Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung und beim beruflichen Aufstieg

**Antragsinhalt:**

Der Antragstellerin würde eine Zulage nicht in derselben prozentuellen Höhe wie männlichen Bereichsleitern gewährt, darüber hinaus wäre ihr bei Besetzung einer Leitungsfunktion ein Mann vorgezogen und sie verschlechternd versetzt worden.

Der Antrag wurde am 23.8.1999 auf Grund eines Vergleiches zurückgezogen.

**Antrag 14/99 (GBK 128/99):**

eingbracht von der AK Tirol am 27.10.1999

**ArbeitgeberIn:**

Bekleidungserzeugungsbetrieb

**wegen:**

sexueller Belästigung

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin wäre vom Firmenchef durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Der Antrag wurde am 1.12.1999 nach einer Einigung zurückgezogen.

**Offene, von der GBK im Rahmen einer Sitzung bereits behandelte Anträge:**

Der Verfahrensstand bezieht sich auf den Stichtag 31.12.1999.

**Antrag 15/99 (GBK 112/98):**

eingebraucht von der AK Tirol am 26.11.1998

**ArbeitgeberIn:**

Bankinstitut

**wegen:**

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei von einem Dritten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden, Beschwerden an die ArbeitgeberIn hätten zu ihrer Kündigung geführt.

**Verfahrensstand:**

Ermittlungsverfahren

**Antrag 16/99 (GBK 113/98):**

eingebraucht von der AK Steiermark am 30.11.1998

**ArbeitgeberIn:**

Werbeagentur

**wegen:**

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei von ihrem Chef verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

**Verfahrensstand:**

Ermittlungsverfahren

**Antrag 17/99 (GBK 116/98):**

eingbracht durch die AK Wien am 9.12.1998

**ArbeitgeberIn:**

Industrieunternehmen

**wegen:**

Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Antragsinhalt:**

Das befristete Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin sei nach Meldung ihrer Schwangerschaft nicht fortgesetzt worden.

**Verfahrensstand:**

Ermittlungsverfahren

**Antrag 18/99 (GBK 117/98):**

eingbracht durch die GAW am 15.12.1998

**ArbeitgeberIn:**

Sozialversicherungsträger

**wegen:**

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg/Beförderung

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei bei Neubesetzung der Position einer/eines Abteilungsleitungs-StellvertreterIn gegenüber einem geringer qualifizierten Kollegen diskriminiert worden.

**Verfahrensstand:**

Ermittlungsverfahren

**Antrag 19/99 (GBK 118/99):**

eingbracht von der AK Steiermark am 21.1.1999

**ArbeitgeberIn:**

Nahrungsmittelverarbeitungsunternehmen

wegen:

sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre von ihrem Vorgesetzten bei einer beruflichen Besprechung außerhalb der Dienstzeit und außerhalb der Betriebsräumlichkeiten durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 20/99 (GBK 119/99):

eingbracht von der AK Steiermark am 27.1.1999

ArbeitgeberIn:

Malermeister

wegen:

sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von mehreren Arbeitskollegen durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 21/99 (GBK 121/99):

eingbracht von der GAW am 30.3.1999

ArbeitgeberIn:

Reitschule

wegen:

sexueller Belästigung durch einen Kollegen und unterlassene Abhilfe des Arbeitgebers

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei durch einen Arbeitskollegen verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 22/99 (GBK123/99):**

eingebracht von der GAW am 11.5.1999

ArbeitgeberIn:

Unternehmen in der Musikindustrie

wegen:

sexueller Belästigung der beiden Antragstellerinnen durch deren Vorgesetzten

Antragsinhalt:

Beide Antragstellerinnen wären von ihrem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 23/99 (GBK 124/99):**

eingebracht von einem Parlamentsklub am 20.5.1999

wegen:

Ersuchen um Überprüfung einer Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Der Arbeitgeber ersucht um Klärung, ob eine ehemalige Mitarbeiterin, die eine Funktion vertretungsweise ausgeübt hatte, bei Festsetzung des Entgelts diskriminiert worden sei.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 24/99 (GBK 126/99):**

Eingebracht durch die Antragstellerin am 11.7.1999

wegen:ArbeitgeberIn:

Universitätsinstitut

wegen:

sexueller Belästigung durch den Vorgesetzten

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre von ihrem Arbeitgeber verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 25/99 (GBK 127/99):**

eingbracht durch die Antragstellerin am 7.7.1999

ArbeitgeberIn:

Bankinstitut

wegen:

Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre durch das Bankinstitut ohne jede Vorwarnung gekündigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 26/99 (GBK (132/99):**

Eingebracht durch die Antragstellerinnen am 16.11.1999

ArbeitgeberIn:

Gebäudesanierungsbetrieb im öffentlichkeitsnahen Bereich

wegen:

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Aus- und Weiterbildung und sonstigen Arbeitsbedingungen

**Antragsinhalt:**

Die teilzeitbeschäftigten Antragstellerinnen würden gegenüber männlichen Kollegen durch Eingriffe in ihre Kompetenzen, Nichtzulassung zu Fortbildungsveranstaltungen und Nichterhalten von Informationen benachteiligt.

**Verfahrensstand:**

**Beweisbeschluss**

**Offene, noch nicht im Rahmen einer Sitzung behandelte Anträge:****Antrag 27/99 (GBK 129/99):**

eingebraucht vom Antragsteller am 2.11.1999

**ArbeitgeberIn:**

Beförderungsunternehmen

**wegen:**

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts

**Antrag 28/99 (GBK 130/99):**

eingebraucht von der Antragstellerin am 16.11.1999

**ArbeitgeberIn:**

Verein

**wegen:**

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts

**Antrag 29/99 (GBK 131/99):**

Eingebraucht von der AK Wien am 15.11.1999

**ArbeitgeberIn:**

Zahnarzt

**wegen:**

sexueller Belästigung

**Antrag 30/99 (GBK 133/00):**

Eingebraucht von der Gewerkschaft Metall - Energie - Bergbau und der GAW am  
27.12.1999

**ArbeitgeberIn:**

Industriebetrieb

**wegen:**

Überprüfung eines Sozialplanes

