

**III-108 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen**  
**des Nationalrates XX. Gesetzgebungsperiode**



**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

**1996**

vorgelegt von:

**Mag. Barbara Prammer**  
Bundesministerin für  
Frauenangelegenheiten und  
Verbraucherschutz

**Eleonora Hostasch**  
Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit  
und Soziales

## **Inhaltsverzeichnis**

- Bericht über Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
  
- Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission
  
- Bericht über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

# Bericht

über Tätigkeit und Wahrnehmungen  
der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen  
(Stellvertreterin)

1996

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Beratung/Intervention</b>	<b>6</b>
1.1.	Statistik der Erstkontakte 1996	6
1.2.	Personenkreise, die die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben.	7
1.3.	Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen nach Diskriminierungsbereichen	8
1.4.	Allgemeine Tendenzen	8
<b>2.</b>	<b>Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen</b>	<b>10</b>
2.1.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	10
2.2.	Festsetzung des Entgelts	14
2.3.	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene	17
2.4.	Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	17
2.5.	Sonstige Arbeitsbedingungen	18
2.6.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	20
2.7.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	22
2.8.	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	31
<b>3.</b>	<b>Lehrlinge</b>	<b>33</b>
<b>4.</b>	<b>Verhandlungsergebnisse intern</b>	<b>37</b>
<b>5.</b>	<b>Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft</b>	<b>43</b>
Tab:	6 Jahre Kommissionsarbeit	43
5.1.	Tendenzen im Jahr 1996	45
5.2.	1996 neu eingebrachte Anträge	47
5.3.	1996 abgeschlossene Verfahren und ihre Ergebnisse	50



<b>6.</b>	<b>Wirtschaftliche Situation, Arbeitslosigkeit und Beschwerden aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes - gibt es Auswirkungen?</b>	<b>57</b>
<b>7.</b>	<b>Kooperation</b>	<b>60</b>
7.1.	Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen	60
7.2.	Internationale Zusammenarbeit	64
7.3.	Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes	67
7.4.	Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen und Initiativen	69
7.5.	Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen und Fraueninitiativen	71
<b>8.</b>	<b>Information, Schulung und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>73</b>
8.1.	Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus den Bundesländern	73
8.2.	Informationsveranstaltungen	74
8.3.	Schulungen, Seminare	75
8.4.	Stellungnahmen, Medieninformation	76
8.5.	Informationsmaterial	79
<b>9.</b>	<b>Grundlagenmaterial</b>	<b>81</b>
9.1.	Sprachliche Gleichbehandlung und der § 2c iVm 10d Gleichbehandlungsgesetz	81
9.2.	Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission	83
9.3.	Berufsvergleiche als exemplarische Basis für eine inhaltliche Neudefinition des Begriffs „gleichwertige Arbeit“	84
9.4.	Verbesserung der geschlechtsspezifischen Datenbasis	85
<b>10.</b>	<b>Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft</b>	<b>87</b>
10.1.	Personelle Situation in Wien	87

10.2.	Regionalisierung	88
<b>11.</b>	<b>Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes</b>	<b>89</b>
11.1.	Neuerlassung des Gesetzes in geschlechtergerechter Sprache	92
11.1.1.	Sprachliche Gleichbehandlung	92
11.1.2.	Verbesserter Zugang zum Recht	93
11.1.3.	Kompetenzklarheit	93
11.2.	Ausweitung der Strafsanktion des § 10d iVm § 2c bei Stellenausschreibungen, die nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, auf alle Stellenausschreibungen	93
11.3.	Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen	95
11.4.	Beweislastverlagerung	96
11.4.1.	Beweislastverlagerung im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses	96
11.4.2.	Beweislastverlagerung bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	97
11.5.	Verankerung eines subjektiven Beschwerderechts bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	99
11.6.	Verbesserter Kündigungs/Versetzungsviktimierungsschutz nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung	100
11.7.	Verpflichtung zu nichtdiskriminierender Personalpolitik bzw. innerbetrieblicher Frauenförderung	102
11.7.1.	Aufnahme eines Gebots der nichtdiskriminierenden Personalpolitik bzw. innerbetrieblichen Frauenförderung in das Gleichbehandlungsgesetz	103
11.7.2.	Steigerung der Wirksamkeit der Selbstbindung des Bundes bei der Privatwirtschaftsförderung	104
11.8.	Berichtspflicht im Sinne des § 6a GBG für Betriebe auch ohne Anlaßfall	105

11.9.	Erweiterung der Kompetenzen und institutionelle Weiterentwicklung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	109
11.9.1.	Begleitung und Unterstützung benachteiligter Frauen nach bzw. anstelle eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission durch Nebenintervention oder Klage beim Arbeits- und Sozialgericht	109
11.9.2.	Durchsetzbare Befugnisse gegenüber Betrieben	109
11.9.3.	Aufstockung des Personals in der Gleichbehandlungsanwaltschaft	110
11.9.4.	Installierung von Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen	110
11.9.5.	Weisungsfreie Eingliederung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz	111
11.10.	Verbesserungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission	113
11.11.	Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen	114
11.12.	Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangpflicht für das Gleichbehandlungsgesetz	115
11.13.	Nachvollzug der Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil)	116
11.14.	Gleichbehandlungsgesetze im Öffentlichen Dienst	117
11.15.	Einrichtung eines Rechtshilfefonds	117
11.16.	Maßnahmen in anknüpfenden Rechtsbereichen	118

# 1. Beratung und Interventionen

## Statistik der Erstkontakte 1996:

### Statistik der Beratungen

vom 1.1.1996 - 31.12.1996:

In diesem Zeitraum haben sich 526 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet.

Davon waren:

464 Frauen  
62 Männer

Thema:

o Gleichbehandlungsgesetz	236
o Öffentlicher Dienst	62
o Sexuelle Belästigung	98
o Arbeitsrecht	28
o Sozialversicherungsrecht	5
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	97

Bundesländer:

o Wien	358
o Niederösterreich	49
o Oberösterreich	30
o Salzburg	21
o Tirol	17
o Vorarlberg	11
o Kärnten	5
o Steiermark	18
o Burgenland	5
o Ausland	2
o Bundesland nicht angegeben	10

## 1.2. Personenkreise, die die Beratung der Gleichbehandlungs-anwaltschaft in Anspruch genommen haben:

### a) zu den Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:

1. Diskriminierte Frauen	91
2. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	5
3. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	88
4. AK/ÖGB	18
5. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	32
6. Betriebsräte/Betriebsrätinnen	2
	236

### b) zum Thema sexuelle Belästigung:

1. Belästigte Frauen	39
2. AK/ÖGB	15
3. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	14
4. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	3
5. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	8
6. Männer für Frau/Freundin, Kollegin	6
7. Frauen für Freundin, Kollegin, Tochter	9
8. Betriebsräte/Betriebsrätinnen	4
	98

### 1.3. Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen nach Diskriminierungsbereichen:

#### Beratungen zu den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes:

Begründung des Arbeitsverhältnisses	30,5 %
Sexuelle Belästigung	29,3 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	19,8 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	7,8 %
Arbeitsbedingungen/Mobbing	6,0 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2,1%
Beförderung/beruflicher Aufstieg	2,1 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	1,8 %
Aus-/Weiterbildung	0,6 %

### 1.4 Allgemeine Tendenzen:

- Die Zahl der Beratungen ist gegenüber dem Vorjahr wieder gestiegen;
- Die Zahl der ratsuchenden Frauen hat zugenommen, die der Männer abgenommen;

- Die **Anfragen konzentrieren sich** immer mehr auf den **Bereich Gleichbehandlung** und sexuelle Belästigung, also das tatsächliche Aufgabengebiet der Gleichbehandlungsanwaltschaft;
- Anfragen aus den Bundesländern haben erstmals wieder leicht zugenommen;
- Beschwerden **bezüglich Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses** haben zahlenmäßig zugenommen und sind nun mit 30,5 % Anteil die häufigsten Beschwerden überhaupt;
- Anfragen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing haben zugenommen; weiterhin rückläufig waren hingegen Beratungen zu Diskriminierungen beim Entgelt und bei der Aus- und Weiterbildung.

## **2. Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen:**

### 2.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses:

In der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich klar, daß Frauen in allen Branchen mit sehr ähnlichen und sehr viel mehr Schwierigkeiten zu kämpfen haben als in früheren Jahren.

Grob gesprochen könnte man meinen:

„Man “ sucht den beliebig verfügbaren und nicht durch familiäre Verpflichtungen gebundenen Mitarbeiter.

In den Bereichen Technik und Handwerk spüren dies Mädchen und junge Frauen bereits bei der Ausbildung bzw. beim Berufseintritt.

Sind sie bereits ausgebildet, verhindert in zahlreichen Fällen die Möglichkeit, Kinder zu bekommen oder deren tatsächliches Vorhandensein eine Chancengleichheit mit männlichen Mitbewerbern.

Beschwerden aus Anlaß des Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses waren 1996 diejenigen, die am häufigsten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wurden.

Auch die wenigen Männer, die sich in eigener Sache an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wandten, beschwerten sich aus diesem Grund. Ihre Beschwerden bezo-



gen sich, wie auch schon in den Jahren zuvor, ausschließlich auf den Bereich Bürokräfte.

Die Frauen beschwerten sich häufig darüber, daß von den Unternehmen nach wie vor Schwangerschaftstests gefordert werden, in Vorstellungsgesprächen die Fragen nach Familienplanung und Kinderbetreuung dominieren und ihre Antworten auf diese Fragen letztlich den Ausschlag geben.

Mädchen, die ein „männliches“ Handwerk lernen wollen, werden unter den verschiedensten Vorwänden abgewiesen (siehe Kapitel 3. Lehrlinge).

Schließlich wenden sich Frauen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sich durch die Existenz des Frauen-Nachtarbeitsgesetzes um lukrative Jobs gebracht sehen.

Auch Vorurteile von männlichen Entscheidungsträgern können verhindern, daß vor allem sehr gut qualifizierte Frauen eine ihrer Qualifikation entsprechende Position bekommen.

Dazu einige Beispiele aus der Beratung:

- \* Aufgrund eines nicht geschlechtsneutral formulierten Stelleninserats für den Posten eines Vertriebsleiters/einer Vertriebsleiterin eines Verlages bewirbt sich eine besonders gut und einschlägig qualifizierte Frau und wird zugunsten eines Mannes nicht berücksichtigt. Als Reaktion auf die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft zieht das Unternehmen für seine Argumentation Qualifikationen des Bewerbers heran, die allerdings wenig mit dem Job zu tun haben.
- \* Aufgrund einer geschlechtsneutral ausgeschrieben Stelle für Schlosser bzw. Schlosserinnen bewirbt sich eine Frau. Ihre Bewerbung wird nicht berücksichtigt, da die Firma vorbringt, für diese Tätigkeit sei Nachtarbeit zwischen 00.00 Uhr und 04.00 Uhr morgens notwendig.

- \* Eine Frau bewirbt sich bei einer großen Foto- und Filmfirma für eine Stelle im Labor. Bei der Vorstellung wird von der Bewerberin ein Schwangerschaftstest verlangt.
- \* Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird der Personalfragebogen einer Maschinenbaugesellschaft zur Kenntnis gebracht, der die Frage nach einer Schwangerschaft enthält. Aufgrund der schriftlichen Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft unter Hinweis auf die diesbezügliche Judikatur sagt die Firma zu, den Passus unverzüglich fallen zu lassen.
- \* Eine junge Frau, die sich als Sachbearbeiterin im Bereich Einkauf/Verkauf bei einer Handelsfirma beworben hat, schildert das Bewerbungsgespräch folgendermaßen:
  1. Frage: Was haben sie bisher gemacht?
  2. Frage: Wann werden sie heiraten?
  3. Frage: Bestreiten sie die Kosten für die Wohnung selbst?
- \* Eine Absolventin des Collegs für Hochbau findet keine adäquate Stelle, da Firmen für diesen Bereich keine Frauen aufnehmen.
- \* Ein Gynäkologe informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft über regelmäßige Mitteilungen seiner Patientinnen, daß von Arbeitgebern bei einer Neueinstellung ein Schwangerschaftstest verlangt wird. Er läßt sich über die genaue Gesetzeslage informieren und legt in seiner Ordination die Broschüren der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf.
- \* Die Bewerbung einer Gärtnerin wird abgelehnt, weil nur ein Mann für den Posten in Frage käme.
- \* Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Beschwerde, er würde eine Halbtagsstelle im Bürobereich suchen, die Betriebe wollten je-

doch nur Frauen aufnehmen. Er wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten und auf die Schwierigkeit hingewiesen, bei der derzeitigen Rechtslage die meist nur mündlich ausgesprochenen Ablehnungsgründe zu beweisen. Er meinte daraufhin, das sei ihm zu wenig, er würde sich einen Rechtsanwalt nehmen.

- \* Eine junge Frau bewirbt sich bei ca. 30 Betrieben als Elektromechanikerin und wird fast überall ausdrücklich aufgrund ihres Geschlechts abgewiesen.
- \* Ein Bürokaufmann, der sich auf ein geschlechtsneutrales Inserat für den Posten einer „Bürokraft“ beworben hat und mit der Begründung abgelehnt wurde, es würden nur Frauen aufgenommen, fragt, ob das Gleichbehandlungsgesetz auch auf Männer anwendbar sei. Er wünscht sich Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den Bewerbungsgesprächen selbst.
- \* Eine Pressefotografin, die sich bei einer großen österreichischen Tageszeitung beworben hat, bekommt vom Chef der Fotoredaktion die Antwort: „Bei uns im Ressort gibt es nur eine Frau“, wobei er auf die Sekretärin deutet.

**Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft werden auch von Frauen gestellt, die ein Arbeitsverhältnis auf Basis eines Werkvertrages oder Ausbildungsvertrages anstreben. Derartige Arbeitsverhältnisse sind derzeit vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht erfaßt:**

- \* Die Bewerbung einer Frau für eine Ausbildung an einer Fachhochschule wird mit der Begründung abgelehnt, sie sei Alleinerzieherin und damit hätte man schlechte Erfahrungen gemacht.
- \* Eine Lehrerin an einer Fachhochschule für Elektronik und Elektrotechnik beschwert sich darüber, daß an den Fachhochschulen so gut wie keine Frauen als Lehrende aufscheinen. Sie selbst würde für das nächste Schuljahr auch keine

Stunden mehr bekommen. Sie möchte sich informieren, aber keine Intervention, da sie Nachteile für ihr anderes Arbeitsverhältnis befürchtet.

- \* Eine Urologin hat sich um eine Kassenplanstelle beworben und war mit einem männlichen Bewerber gemeinsam an erster Stelle gereiht. Die Ärztekammer schlug den männlichen Bewerber gegenüber der Gebietskrankenkasse mit dem Argument vor, er hätte eine Familie zu versorgen. Mangels Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft von der betroffenen Frau und der Frauenbeauftragten ersucht, gegenüber der Ärztekammer zu dieser Argumentation Stellung zu nehmen.  
Mit der nächsten unerwarteterweise sehr bald danach vakant gewordenen Facharztstelle wurde die betroffene Urologin betraut.

## 2.2. Festsetzung des Entgelts:

Im Bereich Entgeltdiskriminierung sind engagierte Betriebsräte als „Aufdecker“ von Lohnungleichheiten und Unterstützer von benachteiligten Frauen ganz wesentliche Kooperationspartner. Sie haben oft als einzige Einblick in die Lohnsysteme der Unternehmen und treten zumeist von sich aus an die Anwaltschaft heran, um sich vor Verhandlungen mit dem Arbeitgeber beraten zu lassen. Der Vorteil dieser Vorgangsweise liegt darin, daß eine Gleichstellung sämtlicher Mitarbeiterinnen zugleich angestrebt wird. Versucht eine Frau allein gegen eine vermutete Diskriminierung vorzugehen, fehlen ihr zumeist die notwendigen Unterlagen und Informationen bzw. läßt sie oft der wirtschaftliche Druck zögern.

Die unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit wird oft damit begründet, daß Männer Außendienst bzw. Nachtarbeit verrichten würden. In der Praxis stellt sich dann häufig heraus, daß dies selten, z.B. höchstens einmal im Quartal, der Fall ist. Aus der Karenz zurückkehrende Frauen, die Teilzeit arbeiten wollen, sind oft mit einer generellen Geringschätzung ihrer Arbeit konfrontiert. Sie verlieren Kompetenzen, müssen häufig einen neuen, für sie nachteiligen Arbeitsvertrag abschließen, oder werden sogar zurückgereiht.

Im folgenden eine Auswahl aus den Beratungsgesprächen:

- \* Eine EDV-Programmiererin in einer Sozialversicherungsanstalt möchte nach der Karenz ihres zweiten Kindes als Alleinerzieherin nur noch 30 Wochenstunden arbeiten. Der Personalchef meint, das ginge nur, wenn sie sich drei Gehaltsklassen zurückreihen ließe. Um weiterhin in dem Betrieb arbeiten zu können, sucht die Frau tatsächlich um Rückreihung an.

Der Betriebsrat erfährt davon und spricht den Personalchef darauf an. Dieser argumentiert, das Ansuchen der Frau um Teilzeit zeige ihm, daß sie mit der Betreuung ihrer Kinder überfordert und im Beruf nicht mehr so belastbar sei. Daher wäre eine Rückreihung gerechtfertigt. Da in diesem konkreten Fall die betroffene Frau keine Beschwerde riskieren möchte, behält sich der Betriebsrat vor, beim nächsten Anlaßfall die Gleichbehandlungsanwaltschaft einzuschalten.

- \* Der Betriebsrat einer Bestattungsgesellschaft informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, daß Mitarbeiterinnen, die über eine längere Betriebszugehörigkeit und bessere Ausbildung verfügen als ihr männlicher Kollege, für ihre Tätigkeiten im Büro um ca. ÖS 3.000,-- monatlich weniger bezahlt bekommen mit der Begründung, der Kollege würde auch im Außendienst eingesetzt, was tatsächlich nur etwa ein Mal im halben Jahr vorkommt. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann der Betriebsrat eine Beendigung dieser Diskriminierung durchsetzen.

- \* Eine Sozialversicherungsanstalt schreibt bei einer Einladung zur Anbotslegung für diverse Reinigungsarbeiten getrennte Stundensätze für Regiearbeiten von Männern und Regiearbeiten von Frauen aus.

Auf Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird vom Direktor der Versicherungsanstalt mitgeteilt, daß die unterschiedlich ausgewiesenen Stundensätze für Männer und Frauen keinesfalls diskriminierend gemeint waren, sondern sich auf die üblicherweise von Frauen bzw. Männern durchzuführenden Tätigkeiten bezogen hätten.

- \* Die Beschäftigte einer Interessensvertretung wurde bereits in der Vergangenheit später umgestuft als ihre männlichen Kollegen und soll nun auf der derzeitigen Stufe bleiben, während ihre männlichen Kollegen weiter umgestuft werden. Die betroffene Frau läßt sich von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Hinblick auf ihre Möglichkeiten beraten, möchte allerdings die Beschwerde innerbetrieblich selbst führen.
- \* Die Mitarbeiterin eines Vereins beschwert sich über das Lohnschema, nach dem MitarbeiterInnen für Unterhaltspflichten zusätzliche Prämien erhalten. Nur die männlichen Mitarbeiter sind verheiratet und haben Kinder.
- \* In einer Privatversicherung werden Gehaltserhöhungen von spezifischen Prüfungen abhängig gemacht. Nach den Prüfungen erhalten die männlichen Mitarbeiter höhere Gehaltserhöhungen als die Frauen. Die selbst davon betroffene Betriebsrätin läßt sich beraten.
- \* Kollektivvertragserhöhungen mit Mindestbetrag werden während des Jahres Frauen zu einem höheren Prozentsatz nicht gewährt als Männern.
- \* Der Rechtsreferent einer Fachgewerkschaft informiert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, ob sie bei einem Gerichtsverfahren zur mittelbaren Diskriminierung von Teilzeitkräften inhaltliche Unterstützung geben könne.  
Aufgrund eines bereits vorliegenden Gutachtens der Gleichbehandlungskommission beendet die Firma die Diskriminierung und es kommt weder zu einem Kommissions-, noch zu einem Gerichtsverfahren.
- \* Die Mitarbeiterin eines Sozialvereins beschwert sich darüber, daß sie bei gleicher Qualifikation und gleichen Dienstjahren deswegen weniger Gehalt bezieht als ihr männlicher Kollege, weil zwar der Präsenzdienst, nicht jedoch ihre Karenzzeiten angerechnet werden.

### 2.3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene:

Wie schon in den letzten Jahren wandten sich wenige Frauen nur wegen einer Diskriminierung in diesem Bereich an die Anwaltschaft. Das Problem wird zumeist im Zuge anderer Beschwerdethemen aufgeworfen, schwerpunktmäßig bei teilzeitarbeitenden Frauen:

- \* Die in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiterin eines Sozialprojektes darf zum Unterschied zu ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen keine Weiterbildungsveranstaltungen besuchen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann durch Intervention eine Beendigung der Diskriminierung erreichen.

### 2.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen:

Da sich die Qualifikation von Frauen stark verbessert hat, wird die sogenannte „gläserne Decke“ für immer mehr Frauen zum realen Hindernis. Je nach Branche und Position, um die es geht, wird Frauen mehr oder weniger deutlich, mehr oder weniger gewaltsam der Platz zugewiesen, der für Frauen im jeweiligen Bereich vorgesehen ist. Eine Beschwerde dagegen wird oft mit einer Palette von Sanktionen beantwortet. Vor allem werden Beschwerdeführerinnen in ihrer bisher geschätzten Leistung herabgewürdigt. In einigen Fällen wurden aber auch Mobbing-Strategien angewendet und Frauen aus dem Betrieb gedrängt.

Sich nicht mit untergeordneten Positionen zufrieden zu geben, kann daher für Frauen zu einer Bedrohung ihres Arbeitsverhältnisses überhaupt führen. Der im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Schadenersatz in der Höhe von maximal vier Entgeltsdifferenzen, den mehrere diskriminierte Frauen noch teilen müssen, stellt in dieser Situation keine ausreichende Kompensation dar.

Unter anderem wurden folgende Beschwerden an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen:

- \* Die Mitarbeiterin eines Kosmetikkonzerns steigt im Außendienstbereich zur Verkaufsrepräsentantin auf, eine bis dahin nur von Männern ausgeübte Tätigkeit. Als sie sich um eine Führungsposition bewirbt, wird sie aus dem Betrieb gedrängt. Die Frau ficht die Kündigung an und kann nicht zuletzt aufgrund der Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen zufriedenstellenden Vergleich erzielen.
- \* Im Bereich Selbstverwaltung wird eine Frau innerhalb kürzester Zeit von drei jüngeren Kollegen, die sie selbst eingeschult hatte, bei der Besetzung von Leitungspositionen überholt.
- \* Eine Fachärztin, die seit mehreren Jahren eine Intensivstation aufgebaut hatte, wurde bei der internen Ausschreibung der Leitungsposition zugunsten eines externen männlichen Kollegen mit weniger Klinikerfahrung nicht berücksichtigt. Zu dem wurden ihr bisher zustehende Nebengebühren (wie z.B. die Erträge aus der Sonderklasse) gestrichen.

## 2.5. Sonstige Arbeitsbedingungen:

Frauen beschwerten sich bei der Anwaltschaft immer häufiger über die sexistische und gewalttätige Sprache männlicher Vorgesetzter oder Kollegen. Sie wollen sich ein frauenerniedrigendes und demütigendes Verhalten nicht mehr bieten lassen.

Ein Verhältnis zu einem Mann, der im gleichen Betrieb Probleme hat, hat für Frauen oft negative Konsequenzen. Wenn er in Ungnade fällt, kommt auch sie auf die Abschußliste, wenn er gehen muß, muß sie auch gehen.

So hat sich beispielsweise die Abteilungsleiterin einer Bank an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, der nach der Heirat mit einem Mitarbeiter nahegelegt wurde, zu kündigen. In vergleichbaren Fällen blieb der männliche Abteilungsleiter



nach seiner Heirat der Bank erhalten. während seine Mitarbeiterin sich aus der Bank zurückzog.

Als Beschwerden wurden weiters an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangebracht:

- \* Die Mitarbeiterin eines Sozialvereins wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da männliche Kollegen, die erst kürzer im Verein tätig sind, auf unbefristete Stellen übernommen werden, sie hingegen weiterhin auf einer befristeten Stelle verbleibt.  
Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann sie sich innerbetrieblich durchsetzen.
- \* Eine Buchhalterin soll im Zuge von massivem Mobbing eines männlichen Kollegen in die Evidenzstelle versetzt werden.  
Die gemeinsame Intervention von Gleichbehandlungsanwaltschaft und Betriebsrätin kann eine Versetzung verhindern.
- \* Drei Mitarbeiterinnen des Sekretariats eines renommierten österreichischen Kulturvereins beschwerten sich über die grobe, zum Teil sexistische und gewalttätige Sprache ihres Vorgesetzten.  
Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft können sie das Klima verbessern.
- \* Der sich in Karenz befindlichen Mitarbeiterin einer Bank wird zunächst zugesichert, daß sie als Teilzeitkraft wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann.  
Dann heißt es, sie müsse ihrer Versetzung zustimmen und schließlich fürchtet die Frau, da sie eine sehr spezifische Ausbildung hat, daß sie überhaupt gekündigt wird. Sie fühlt sich dabei gegenüber ihren männlichen Kollegen insofern diskriminiert, als diese nach Zivil- oder Präsenzdienst sehr wohl wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können.

- \* Die Absolventin eines Hochschullehrgangs wird als Sachbearbeiterin aufgenommen, der Abteilungsleiter behandelt sie jedoch wie eine Schreibkraft. Als sie sich dagegen wehrt, wird ihr gesagt, man bräuchte niemanden, der sich als „Präsident“ aufspielt.  
Durch Mobbing wird sie zermürbt und schließlich gekündigt.
  
- \* Da ihr Ehemann im selben Betrieb Probleme hatte, kommt auch eine Frau auf die „Abschußliste“. Ihr werden Aufgabenbereiche weggenommen und jüngere Männer vorgesetzt. Da die Situation schon unlösbar geworden ist, erreicht die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die betroffene Frau eine Dienstfreistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist.

## 2.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Schwerpunkt der Beratungen in Zusammenhang mit diesem Diskriminierungsbereich waren im Berichtsjahr Kündigungen von Akademikerinnen und hochqualifizierten Frauen. Bei Änderungen in der Organisation sind es eher sie als ihre männlichen Kollegen, die gekündigt werden. Auch kann in Folge einer Diskriminierung beim Aufstieg eine als unbotmäßig empfundene Beschwerde bewirken, daß sich der Betrieb von einer Frau trennt. Mitunter kann ein Wechsel in der Firmenleitung für Frauen in exponierten Leitungsfunktionen existentiell bedrohlich werden .

- \* Die Stellvertreterin des Abteilungsleiters der Revisionsabteilung einer Bank strebt nach Freiwerden der Leitung diesen Posten an und beschwert sich, als ihr ein unerfahrener Mann vorgesetzt wird. Der Arbeitgeber begründet dies mit dem ihr fehlenden Unversitätsabschluß und löst das Dienstverhältnis mit ihr.
  
- \* Die langjährige Mitarbeiterin eines internationalen Presseinstitutes wird im Alter von 48 Jahren plötzlich gekündigt, weil angeblich „die Chemie“ nicht stimmt. Es erfolgt eine Beratung ohne konkrete Intervention.

- \* Eine Frau wird von einem Personalberater von ihrer Firma für die Tätigkeit in einem exklusiven Herrenmodengeschäft abgeworben und bereits nach drei Monaten wieder gekündigt. Begründet wurde dieser Schritt damit, daß ihr männlicher Vorgänger mit einem wesentlich höheren Gehalt wieder zurückgeholt wurde „und sie sich deshalb mit ihm finanziell nicht mehr vertrage“. Es folgen langwierige Beratungen und Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, jedoch ohne konkreten Erfolg, die betroffene Frau will keinen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission stellen.
  
- \* Einer Akademikerin, die in leitender Position in einer Bank tätig ist, wird nach Eheschließung mit einem Untergebenen die Kündigung nahegelegt. In Fällen, in denen vorgesetzte Männer ihre untergebenen Frauen geheiratet haben, wurde ebenfalls den Frauen die Kündigung nahegelegt.
  
- \* Eine Diplomingenieurin ist erfolgreiche Leiterin eines sozialökonomischen Projektes und wird vom Günstling des Vorgesetzten aus dieser Position gedrängt. Für eine weitere, öffentlich ausgeschriebene Leitungsposition ist sie aufgrund eines Objektivierungsverfahrens an erster Stelle gereiht. Gegen den Widerstand der überwiegend männlichen Entscheidungsträger erhält sie (begünstigt durch zufällige Umstände) diese Stelle.
  
- \* Eine junge Frau arbeitet als Speditionslehrling bei einer Firma, die von einem internationalen Konzern übernommen wird. Der betroffenen Frau wird nahegelegt, sich eine neue Stelle zu suchen, da nur die männlichen Lehrlinge übernommen werden sollen.

## 2.7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Die öffentliche Diskussion trägt mit dazu bei, daß immer mehr Frauen Übergriffe verbaler und körperlicher Art als sexuelle Belästigung definieren können und sich, im Gegensatz zu den vergangenen Jahren, „rechtzeitig“ an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, d.h. solange sie sich noch in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden.

Die meisten Frauen, die sich in den drei Jahren davor wegen sexueller Diskriminierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet hatten, waren bereits gekündigt oder durch ihre Beschwerde von Kündigung bedroht gewesen. Durch Trennung von der „Unruhestifterin“ hatten die Betriebe das Problem vermeintlich gelöst.

Durch die öffentliche Diskussion ist aber auch die Sensibilität in bezug auf das betriebliche Klima gewachsen. Das bedeutet leider auch, daß der Belästigung beschuldigte Mitarbeiter vom Arbeitgeber immer wieder unter Druck gesetzt werden, gerichtlich gegen die Frauen, die sich beschwert haben, vorzugehen. Auch dadurch versuchen manche Arbeitgeber, sich einer Auseinandersetzung mit dem Problem zu entziehen.

In der letzten Zeit lassen sich Frauen häufiger schon beraten, bevor sie innerbetrieblich eine Beschwerde äußern. Viele deshalb, weil sie kaum Möglichkeiten sehen, allein innerbetrieblich vorzugehen. Durch die öffentliche Diskussion sind sie nämlich auch darüber informiert worden, daß sie, wenn sie sich über sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz beschweren, die volle Beweislast trifft.

Sexuelle Gewalt geschieht kaum jemals vor Zeugen. In diesen seltenen Fällen braucht die betroffene Frau aufgrund der für sie unterstützenden Situation selten die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich innerbetrieblich durchzusetzen. Für die überwiegende Mehrheit der von Belästigung Betroffenen scheint es zunächst unmöglich, die Übergriffe unter vier Augen nachzuweisen.

Im intensiven Beratungskontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft können belästigte Frauen versuchen, im Betrieb unterstützende Informationen für sich ausfindig zu machen: Kolleginnen, denen bereits Ähnliches passiert ist oder zugetragen wurde bzw. Vorgängerinnen kontaktieren, Informationen bei der Betriebsrätin einholen etc.

Bleibt eine derartige Recherche ergebnislos, so geben die meisten Frauen auf und wagen nicht, allein gegen den Belästiger aktiv zu werden. Neben dem Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren ist vor allem die Tatsache einer möglichen strafrechtlichen Verfolgung dafür ausschlaggebend.

In der Beratungstätigkeit verstärkt sich der Eindruck, daß manche Belästiger damit bereits rechnen. Die öffentliche Diskussion des Problems hat in dieser Beziehung ihre Position eher gestärkt. Frauen, die nicht hieb- und stichfest beweisen können, was sie behaupten, riskieren, als Verleumderinnen und Lügnerinnen diffamiert zu werden. Das muß Frauen verunsichern und abhalten, gegen Belästiger vorzugehen.

Gerade beim Problem sexueller Belästigung zeigt sich deutlich, daß derzeit Männer Gerichtsverfahren wesentlich schneller und mit weniger Angst als Mittel der Rechtsdurchsetzung einsetzen als Frauen.

Dieses Ungleichgewicht wird durch die bestehende Beweislastverteilung zuungunsten der beschwerdeführenden Frau noch verstärkt.

Oft sehr oberflächlich und zum Teil polemisch geführte Debatten darüber, was alles nicht sexuelle Belästigung sein kann (Essenseinladungen, Hinterherpfeifen etc.) tragen dazu bei, daß viele Menschen nicht mehr sehen (wollen), wie schwerwiegend das Problem und wie demütigend und verletzend sexuelle Belästigung tatsächlich ist.

Eine Folge der fast „inflationartigen“ Auseinandersetzung in den Medien ist daher leider, daß Frauen, die sich beschwerten, manchmal nicht mehr ernst genommen

werden. Frauen berichten, ihnen würde unterstellt, daß sie sich nur wichtig machen wollten, weil das Thema gerade „modern“ sei.

Gleichzeitig hat die intensive öffentliche Debatte positiv bewirkt, daß viele Männer, die als Betriebsräte oder sonst mit der Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen befaßt sind, weit mehr als noch vor einigen Jahren informiert und sensibilisiert sind.

Im Berichtszeitraum haben 98 Frauen wegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen. Nur jede vierte Frau wünschte im Zuge der Beratung, daß die Gleichbehandlungsanwaltschaft für sie beim Arbeitgeber interveniert.

**Folgende allgemeine Feststellungen sind aufgrund der zahlreichen Beratungsfälle möglich:**

- o Betroffen sind Frauen aller Branchen und Berufe. Überall gibt es Männer, die ihre Vorgesetzten- (selten Kollegen)position ausnützen, um Frauen in ihrer Arbeitsumgebung durch sexuelle Belästigung zu demütigen. Weibliche Vorgesetzte werden so gut wie nie belästigt.
- o Belästiger sind im Gegensatz zu ihren Opfern häufig schon sehr lange im Betrieb, nicht zuletzt deshalb wird ihren Aussagen von vielen Arbeitgebern mehr Glauben geschenkt als den Aussagen der oft erst kurz und in untergeordneter Position beschäftigten Frau(en).

Daraus ergibt sich auch, daß Belästiger oft sehr viel älter sind als die Betroffenen. Das erschwert es für viele Frauen zusätzlich, massive - und damit jedenfalls respektlose - Abwehrstrategien einzusetzen.

### **Folgende Strategien werden von Frauen zur Abwehr eingesetzt:**

Vorauszuschicken ist, daß die Unverschämtheit eines Übergriffes fast allen Frauen zunächst buchstäblich die Sprache verschlägt.

Viele Frauen versuchen, die Belästigung zunächst zu ignorieren oder dem Belästiger aus dem Weg zu gehen. Aus zahlreichen Beratungen läßt sich aber bereits klar sagen, daß diese Strategie sexuelle Belästigung nicht beenden kann, sondern den Handlungsspielraum der Frauen einengt und sie in ihrer eigenen Wahrnehmung verunsichert.

Der Versuch, scherzhaft mit der peinlichen Situationen umzugehen, kann für viele Frauen nur scheitern. Man kann jemanden nur mit seinen eigenen Waffen schlagen, wenn man sie besser beherrscht. Die meisten Frauen beherrschen sexuell übergriffiges Verhalten nicht so gut wie viele Männer.

Frauen ändern ihre Kleidung, sie ändern ihre Gewohnheiten.

Sie werden krank: Es geht ja in der Regel nicht um zweideutige Witze und Essenseinladungen, sondern um verbale oder körperliche Attacken bzw. verbalisierte Sexualphantasien. Für die Betroffenen ist oft nicht abschätzbar, ob die Bedrohung „nur“ verbal ist, oder ob der Belästiger versuchen wird, seine Drohungen tatsächlich wahr zu machen. Aus dieser permanenten Unsicherheit entsteht ein zusätzlicher Leidensdruck, der Panik hervorrufen kann.

Oft ergeben sich daraus weitergehende Folgen für die belästigte Frau wie Ekel vor Sexualität, Trennung vom Partner, Aufgabe des Arbeitsplatzes, Unfähigkeit, Beziehungen einzugehen, bzw. einen neuen Arbeitsplatz anzutreten.

Haben die Frauen von ihrer Sozialisation her die Möglichkeit, offensiv zu reagieren, haben sie oft größere Chancen, die Belästigungssituation zu beenden. Es ist aber nicht jederfraus Sache, dem eigenen Chef eine Ohrfeige zu verpassen oder das von einem Vorstandsmitglied angebotene Sexabenteuer tatsächlich einzufordern.

## **Folgen am Arbeitsplatz:**

Das Risiko, nach einer Belästigung mit Sanktionen rechnen zu müssen, ist für Belästigter immer noch gering. Disziplinare Maßnahmen bis hin zu Kündigungen erfolgen fast ausschließlich gegen jene Belästigter, die bereits vorher aus einem anderen Grund mit dem Arbeitgeber in Konflikt geraten waren.

Wird eine Belästigung innerbetrieblich bekannt, richten sich die Schuldzuweisungen in erster Linie gegen die Frau.

Selbst wenn sich die KollegInnen zunächst auf die Seite des Opfers stellen, kann die Stimmung leicht zu Lasten der Belästigten kippen.

Sobald ein der Belästigung beschuldigter Mann mit Sanktionen zu rechnen hat, setzt in der Betriebsöffentlichkeit eine Rollenumkehrung ein. Plötzlich wird der Täter als Opfer und das Opfer als Täterin gesehen. Reaktionen wie "die Frau hätte sich ja anders wehren können" und „sie zerstört seine Karriere, sein Leben“ sind dann die Folge.

Weist ein Beschuldigter alle Vorwürfe zurück, wird der Frau bald Geltungssucht, Verleumdung oder gar eigenes, sexuell übergriffiges Verhalten vorgeworfen.

Die Schuldzuweisungen kommen von Kolleginnen ebenso wie von Kollegen und aus der Führungsebene, die oft quasi die „Betriebsehre“ durch die Beschwerde verletzt sieht.

Frauen, die sich wegen sexueller Belästigung beschweren, können daher kaum mit betrieblicher Solidarität und Unterstützung rechnen.

Eine umso wichtigere Ausnahme bilden engagierte Betriebsrätinnen und manche weibliche Vorgesetzte, die offensichtlich aufgrund eigener Auseinandersetzung mit dem Problem in der Lage sind, belästigten Frauen zur Seite zu stehen und diese Haltung auch in einer zunehmend andersdenkenden Umgebung durchzuhalten.

Zur Zeit müssen Frauen fast sicher damit rechnen, daß sexuelle Belästigung nur ihnen schadet. Wenn sie sich nicht beschweren ebenso wie wenn sie sich beschweren.



Hier einige Beispiele aus der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

- \* Ein Ausbildner verwendet laufend zweideutige Ausdrücke und streichelt eine Auszubildende im Nacken. Diese traut sich nicht, sich zu wehren, da sie bei ihm eine Prüfung ablegen muß. Die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bewirkt, daß sich der Belästiger schriftlich bei der betroffenen Frau entschuldigt.
  
- \* Die Vortragende eines Erwachsenenbildungsinstituts wird von einem früheren Kursteilnehmer an ihrem Arbeitsplatz durch herabwürdigende Briefe und Faxe belästigt. Die Faxe, die die betroffene Frau u.a. in großen Lettern als Prostituierte anbieten, werden an das Sekretariat des Instituts geschickt. Die Frau hat Angst, deswegen gekündigt zu werden.  
Als er einen Kübel mit Fäkalien vor ihre Haustüre leert, möchte sie eine Anzeige erstatten, die jedoch mangels Erheblichkeit abgelehnt wird.
  
- \* Die Sekretärin in einem Tourismusbüro wird von ihrem Chef nach Geschäftsschluß immer wieder am Gesäß berührt. Als er ihr zwischen die Schenkel und an die Brust greift, läuft sie aus dem Büro und geht wegen heftiger Angstzustände in Krankenstand.  
Mit Unterstützung der Gewerkschaft und der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgt eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses unter freiwilliger Leistung eines Schadenersatzes.
  
- \* Eine Angestellte wird von ihrem Vorgesetzten massiv mit sexuellen Anspielungen und körperlichen Übergriffen belästigt. Wenn sie sich dagegen wehrt, droht er ihr, daß er sie vor dem Chef schlecht machen wird und ihre Arbeit „unzulänglich“ sein wird. Da sie in einer Dienstwohnung lebt, traut sie sich nicht, etwas gegen ihren Vorgesetzten zu unternehmen.
  
- \* Ein weiblicher Kellnerlehrling ersucht um Erlaubnis, aus dem Dienst gehen zu dürfen, woraufhin der Restaurantleiter meint: „Erst wenn du mir einen geblasen hast“. Ein anwesender Kellnerlehrling ergänzt „und mit mir mußt du schnackseln“.

Der Betriebsrat nimmt Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, nachdem die junge Frau die Psychologin in der Berufsschule davon informiert hat. Die belästigte Frau wird sofort in ein anderes Hotel des Konzerns versetzt und möchte nicht, daß sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiter für sie einsetzt.

- \* Zwei Lehrmädchen eines Installateurbetriebes werden massiv körperlich und verbal belästigt. Der Betriebsrat kann mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft diese Belästigungen abstellen.
- \* Eine zunächst als Verpackerin, dann als Staplerin in einer geschützten Werkstatt tätige, körperbehinderte Frau wird über Jahre hin von ihren zwei Meistern zunächst verbal, dann mit schweren körperlichen Übergriffen attackiert. Sie wird im Lagerraum bedrängt, sodaß sie nicht flüchten kann, sie soll niederknien und ihn oral befriedigen. Die Frau sieht keinen Ausweg aus ihrer Situation, da alle ihre männlichen Vorgesetzten sehr gute Freunde sind und macht einen Selbstmordversuch.

Sie meldet sich erst schriftlich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, nachdem sie in Anwesenheit des Sozialarbeiters ihre Kündigung unterschrieben hat. Zunächst möchte sie, nachdem sie für sich den Absprung geschafft hat, unbedingt die Geschäftsleitung von ihrem zehnjährigen Martyrium informieren, da sie weiß, daß ihre Kolleginnen ebensolche Übergriffe erleiden. Diesen Versuch unterläßt sie auf dringendes Ersuchen ihrer ehemaligen Kolleginnen, die Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

In einem abschließenden Schreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft schreibt sie: „Sie sind von der Angst befallen, von einem Satz, den ich fast zehn Jahre über gehört habe: Ihr müßt froh sein, hier arbeiten zu dürfen, denn draußen habt ihr sowieso keine Chance“.

- \* Eine Putzfrau wird vom Haushandwerker im Lift sexuell belästigt. Sie meldet es ihrem Chef, der den Belästiger ermahnt. Es kommt aber zu einer weiteren Belästigung. Wegen eines kleinen Konflikts wird sie entlassen.

Die Arbeiterkammer erreicht für sie die Umwandlung der Entlassung in eine Kündigung.

- \* Eine Zahnarztassistentin wird vom Chef gekündigt, nachdem sie auf seine Einladungen nicht einging.
- \* Eine Pharmareferentin wird gekündigt, nachdem sie ein Jahr lang sexuelle Übergriffe ihres Chefs zurückgewiesen hat. Es waren dies anzügliche Bemerkungen, Einladungen und Zudringlichkeiten während der Dienstreisen. Selbst während der Kündigungsfrist wird sie täglich von ihm belästigt.
- \* Eine Kunsthistorikerin, die bei einer Religionsgemeinschaft angestellt ist, wird von ihrem Vorgesetzten zunächst mit Einladungen verfolgt und anschließend körperlich belästigt. Als sie sich daraufhin im Personalreferat beschwert, geht er dazu über, sie als nicht normal und tablettenabhängig zu bezeichnen. Sie hat nun Angst um ihren Arbeitsplatz, da sie als Kunsthistorikerin kaum Arbeitsmarktchancen hat.
- \* Eine junge Verkäuferin wird vom Filialleiter regelmäßig bedrängt. Nachdem sich eine psychosomatische Erkrankung einstellt, erzählt sie davon ihrem Hausarzt. Im Krankenstand wird sie gekündigt.  
Auf die Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft reagiert der Belästiger mit einer anwaltlichen Aufforderung zum Widerruf der Vorwürfe. Es kann schließlich eine Einigung in die Richtung erzielt werden, daß der Filialleiter nicht mit Absicht gehandelt hat, die Frau zu belästigen, diese aber bei ihrer Wahrnehmung bleibt.
- \* Ein sechzehnjähriger Friseurlehrling wird von ihrem Arbeitgeber, mit dem sie während der Arbeitszeit allein ist, verbal und körperlich belästigt. Sie hat große Angst, daß ihr niemand glaubt, bzw. daß sie keinen anderen Lehrplatz bekommt.

- \* Eine Frau, die in einem Behindertenprojekt arbeitet, wird von einem Kollegen massiv durch körperliche Übergriffe belästigt. Er greift ihr wiederholt an die Brust und zwischen die Beine. Die Frau hat große Angst, weil sie nicht weiß, an wen sie sich wenden soll.  
Nach Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird sie von der örtlichen Frauenberatungsstelle unterstützt.
  
- \* Der Hausarzt einer Putzfrau, die in einem Altersheim arbeitet und vom Hausmeister tätlich angegriffen wird, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Trotz seiner Intervention ist die Heimleitung zum Schluß gekommen, daß es sich nur um böswillige Phantasien der Frau handle und sie wurde gekündigt.

**Beschwerden erreichen die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch aus Bereichen, die nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfaßt sind, in denen Frauen aber offensichtlich eines gesetzlichen Schutzes bedürfen:**

- \* Der Bedienstete eines medizinischen Universitätsinstituts informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft über Beschwerden von mehreren Dissertantinnen über einen männlichen Mitarbeiter dieses Instituts. Diese befinden sich insofern in einem Abhängigkeitsverhältnis, als sie zum Beispiel keine Termine zum Mikroskopieren etc. bekommen, wenn sie sich von ihm nicht begripschen lassen. Wenn die Frauen nicht mitmachen, kommen sie bei ihrer Arbeit nicht weiter.  
Weder das Gleichbehandlungsgesetz noch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind auf diesen Fall anwendbar.
  
- \* Es melden sich zwei Frauen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die von ihrem Therapeuten sexuell belästigt wurden.

- \* Eine Hauptschullehrerin berichtet, daß ein Kollege seit längerer Zeit Schülerinnen, sobald sie in die Pubertät kommen, körperlich belästigt. Die Schülerinnen haben sich hilfeschend an sie gewendet, sie hat jedoch im Gegensatz zu ihrem Kollegen eine sehr schlechte Position in der Schule. Einmal sei es einem Mädchen gelungen, durch ein schnelles Vorbeugen die Hand des Lehrers zwischen Schreibtisch und ihrer Brust einzuzwicken. Da er aber auch ein sympathischer Lehrer zu sein scheint, lassen sich viele Mädchen die Belästigungen gefallen.
- \* Die Personalvertreterin und Gleichbehandlungsbeauftragte eines Krankenhauses wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft: Eine ehemalige Schwesternschülerin hat wegen schwerer sexueller Nötigung Anzeige gegen einen vortragenden Arzt erhoben. Sieben der damaligen Zeuginnen sind dem Arzt nun im Krankenhaus hierarchisch unterstellt. Nachdem der Arzt eine Gegenklage wegen übler Nachrede eingebracht hat, wollen die sieben Zeuginnen nicht mehr aussagen.
- \* Eine Liedermacherin (Komponistin und Musikerin) hat sich bei einem bekannten Agenten vorgestellt, der von Anfang an versucht, sie privat kennen zu lernen und sie körperlich bedrängt. Sie wird nicht mit diesem Agenten zusammenarbeiten, weiß jedoch, daß Frauen, die eine Unterstützung durch die bekannte Agentur wünschen, sich diese Behandlung gefallen lassen müssen.

## 2.8. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird regelmäßig von Frauen und Männern auf geschlechtsspezifische Stellenanzeigen in Tageszeitungen aufmerksam gemacht. So schreiben Lebensmittelketten nach wie vor üblicherweise Stellen für „Filialleiter“ und „Kassierinnen“ aus.

Wie tief der Arbeitsmarkt und der Zugang dazu geschlechtsspezifisch geprägt sind, verdeutlicht auch folgendes Beispiel:

Auf einer Berufsinformationsmesse konnten Jugendliche via Internet Lehrstellen abfragen, wobei von sämtlichen anbietenden Betrieben ein ausdrücklicher Wunsch nach dem bevorzugten Geschlecht angegeben wurde. Eine Kampagne zum Thema Wiedereinstieg richtete sich an „Wiedereinsteiger“, an sämtlichen Infoständen prangte die männliche Berufsbezeichnung, auch wenn dort ausschließlich weibliche Lehrlinge den Beruf vorstellten, wie z.B. „Konditor“. Eine Berufsvertretung warb in einer aktuellen Broschüre mit dem Slogan: „Mach was aus dir! Installateure. Männer mit Zukunft!“

### 3. Lehrlinge

Für Mädchen ist es nach wie vor äußerst schwierig, in sogenannten nichttraditionellen Lehrberufen Fuß zu fassen. Zahlreiche Anfragen lehrstellensuchender Mädchen erfolgten aufgrund einer Ablehnung wegen ihres Geschlechts:

In fast allen Fällen waren die Mädchen bereits auf ihre telefonische Anfrage hin abgewiesen worden mit Begründungen wie:

....Mädchen nehmen wir nicht...

....prinzipiell keine Mädchen...

....für Mädchen gibt es nicht die erforderlichen sanitären Anlagen...

....mit Mädchen haben wir schlechte Erfahrungen gemacht...

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat aufgrund der eingelangten Beschwerden im Jahr 1996 bei insgesamt 77 Betrieben interveniert. Schriftlich wurden die Arbeitgeber ersucht, anzugeben, aus welchem Grund es für sie nicht möglich ist, Mädchen auszubilden.

Gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft erweiterte sich die Palette der Ablehnungsgründe:

Das vielfach von Betrieben zunächst vorgebrachte Argument der fehlenden Umkleidekabinen bzw. der sanitären Anlagen für Mädchen kann in fast allen Fällen ausgeräumt werden. Den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend müssen erst ab mindestens fünf Mitarbeitern und fünf Mitarbeiterinnen getrennte Anlagen errichtet werden. Diese Zahlen werden in der Regel nicht erreicht, es muß daher lediglich durch

organisatorische Maßnahmen eine getrennte Benützung der Toilettenanlage sichergestellt sein.

In einem Fall wären bauliche Veränderungen tatsächlich notwendig geworden. Das Problem konnte mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsinspektorates geklärt werden.

Anpassungsinvestitionen in Zusammenhang mit der erstmaligen Aufnahme von weiblichen Lehrlingen sind mit Bundesmitteln förderbar.

Sehr oft, vor allem im Tischlerei- und Bautischlereibereich, wurde argumentiert, daß Mädchen für die schwere körperliche Arbeit nicht geeignet seien. Mit diesem Argument werden Mädchen gleich bei der telefonischen Kontaktaufnahme abgewiesen, ohne daß sich der Personalverantwortliche über die körperliche Konstitution der Bewerberin ein Bild machen konnte.

Die Gleichbehandlungskommission hat in einem Gutachten klargestellt, daß dieser Ablehnungsgrund im Einzelfall auf seine sachliche Rechtfertigung zu prüfen ist. Pauschal könne man das Argument der mangelnden körperlichen Belastbarkeit schon deshalb nicht gelten lassen, weil auch typische Frauenberufe (Krankenschwester, Ladnerin etc.) mit schwerem Tragen und ganz generell großen körperlichen Belastungen verbunden sind.

Vor allem im Zusammenhang mit der Arbeit auf Baustellen wird von den Betrieben als Grund, warum Mädchen nicht erwünscht sind, vorgebracht, daß diese sexuell belästigt werden könnten. Damit sehen es viele Arbeitgeber als gerechtfertigt an, Mädchen von ganzen Berufszweigen fernzuhalten. Selbst in persönlichen Gesprächen sind sie nur sehr begrenzt davon zu überzeugen, daß sie als Lehrberechtigte aufgrund der einschlägigen Bestimmungen zur Ausbildung von Jugendlichen dazu verpflichtet sind, mit einer erhöhten Fürsorgepflicht sexueller Belästigung hintanzuhalten bzw. angemessene Abhilfe zu schaffen. Und daß das Problem nicht dadurch



zu lösen sei, daß Mädchen und jungen Frauen eine Art Berufsverbot erteilt wird, der „rauhe Umgangston“ aber unangetastet bleibt und nicht in Frage gestellt wird.

Im technischen Bereich wird nach wie vor lapidar behauptet, Mädchen würden die geforderte Leistung nicht erbringen. Ein Beispiel aus der Stellungnahme eines Wiener Elektrounternehmens:

„Natürlich kann es schon vorgekommen sein, daß man einem Mädchen mit einer der zuvor zitierten Eigenschaften (Anmerk.: „vorlaut, frech oder besserwissend“) sagte, man nehme keine Mädchen auf, weil sich dies leichter sagen läßt, als sie wäre z.B. zu blöd für unseren doch sehr anspruchsvollen Beruf.“

Viele Betriebsleiter stehen auch fast 20 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes auf dem Standpunkt, daß ihnen niemand vorschreiben dürfe, wen sie in ihren Betrieb aufnehmen. In den wenigsten Fällen lassen sie sich davon überzeugen, es einmal mit der Aufnahme von Mädchen zu versuchen.

Die meisten Betriebe jedoch, die Anfragen von Mädchen mit dem Argument „Mädchen nehmen wir prinzipiell nicht“ abgewiesen haben, behaupteten gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft, es würde sich um ein Mißverständnis handeln. Selbstverständlich würde man die jungen Frauen genauso berücksichtigen, es wäre jedoch keine Lehrstelle mehr frei oder man könne sich an den Anruf des Mädchens nicht mehr erinnern. Im Laufe des Gespräches fallen dann allerdings manchmal Bemerkungen wie: der Beruf wäre doch nichts für Mädchen, oder, Mädchen hätten nach der Beschreibung der Tätigkeit die Bewerbung von selbst zurückgezogen.

Einige Betriebe zeigten nach längerem Gespräch doch Interesse, Mädchen z.B. auch bezüglich einer „Schnupperlehre“ zu unterstützen oder meinten, sie hätten schon einmal ein Mädchen ausgebildet und würden dies wieder tun.

Das war vor allem bei großen Betrieben der Fall, bei denen allerdings auch die beste Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen zu erwarten ist.

Die meisten Beschwerden kamen aus der Kraftfahrzeugbranche. Aber auch die Bereiche Malerei, Tischlerei und Installateurln sind nach den Beratungserfahrungen für Mädchen so gut wie verschlossen.

## 4. Verhandlungsergebnisse intern

Frauen, die sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, tun dies mit sehr unterschiedlichen Motiven und mit sehr unterschiedlichen Erwartungen. Vor allem die Erwartungen von Frauen, die bereits über lange Zeit hinweg das Gefühl hatten, benachteiligt zu werden, aber bisher für dieses Gefühl keine Bestätigung und Unterstützung bekommen konnten, sind sehr hoch. Sie erwarten vom Gleichbehandlungsgesetz und von der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die oft erstmals ihr Unbehagen an der diskriminierenden Arbeitsplatzsituation bestätigt, gleichsam Genugtuung für das in der Vergangenheit erlittene Unrecht. Derartige Erwartungen können nicht erfüllt werden.

Zunächst muß jede Frau für sich das mit der angespannten Arbeitsmarktsituation gestiegene Arbeitsplatzrisiko sorgfältig gegenüber den Vorteilen der Rechtsdurchsetzung abwägen.

Darüber hinaus ist schon aufgrund der gesetzlichen Voraussetzungen oft keine volle Genugtuung möglich. So stehen vor allem die geringen und nach oben begrenzten Schadenersatzleistungen im Falle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Schaden, der den Frauen durch die unsachliche Schlechterbehandlung entsteht.

Gerade die Nichtberücksichtigung bei einer Beförderung führt oft zu Folgediskriminierungen, (wenn sich z.B. der bevorzugte Mann dadurch für weitere Beförderungen qualifizieren kann) und wirkt sich daher finanziell erheblich und langfristig aus.

In diesen Fällen sucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher nach einer Alternative zur Rechtsdurchsetzung, wenn die betroffene Frau das wünscht. Dafür kommen in erster Linie innerbetriebliche Kompensationsmöglichkeiten für die entgangene

Beförderung in Frage. Die Beförderung des männlichen Kollegen selbst läßt sich auch durch die Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft während des Besetzungsverfahrens praktisch nie verhindern.

Solche Verhandlungen sind langwierig und aufwendig, aber oft erfolgreich. Ganz besonders wichtig ist dabei, daß gerade bei Beförderungen die innerbetriebliche Aufmerksamkeit, mit der solche Entscheidungen verfolgt werden, dazu führen kann, daß sich mit einer erfolgreich ausverhandelten Kompensation für eine Frau das Klima für alle aufstiegsorientierten Frauen verbessert.

### Beratungsverlauf einer Beförderungsdiskriminierung:

4.3.1996: Frau S. wendet sich telefonisch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Frau S. ist bei einem Selbstverwaltungskörper beschäftigt und seit einigen Jahren stellvertretende Leiterin einer Landesstelle. Sie hat Matura und ein nebenberuflich fast absolviertes Studium aufzuweisen. Da ihr Vorgesetzter mit Ende des Jahres in Pension gehen wird, ist die Stelle des Leiters/der Leiterin der Landesstelle demnächst vakant. Da sie seit mehr als zehn Jahren beschäftigt ist und die Stellvertretung bereits über mehrere Jahre erfolgreich wahrgenommen hat, glaubt sie, gute Chancen auf die Position zu haben.

Der Betriebsrat hat bereits urgiert, daß die Leitungsposition intern ausgeschrieben werden muß, was aber offensichtlich nicht geplant ist. Frau S. erfährt, daß für die Position bereits ein männlicher Kollege (Herr P.) vorgesehen ist, der schlechter qualifiziert sein dürfte als sie.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rät Frau S. zunächst, der Betriebsrat möge sich für die Ausschreibung des Postens einsetzen und das genaue Qualifikationsprofil des Mitbewerbers erheben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet an, auf Vorstandsebene, auf der die Entscheidung getroffen wird, zu intervenieren und auf eine

mögliche Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes hinzuweisen, falls Frau S. übergegangen würde.

4.3.1996: Telefongespräch mit dem Betriebsrat. Es gibt im gesamten Selbstverwaltungskörper lediglich eine Frau in einer Führungsposition. Nach seiner Kenntnis der Qualifikationen und der bisherigen Tätigkeiten des Bewerbers und der Bewerberin wäre die Zurücksetzung von Frau S. eine klare Diskriminierung. Herr P. ist zwar zehn Jahre länger betriebszugehörig, hat aber lediglich einen Handelsschulabschluß und nie eine Tätigkeit ausgeübt, die als Vorqualifikation für die Landesleitung gelten könnte.

8.3.1996: Telefonat mit dem Betriebsrat. In der Vorstandssitzung wurde beschlossen, daß Herr P. der neue Landesstellenleiter wird. Der Betriebsrat würde Frau S. bei einer Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission unterstützen.

8.3.1996: Telefonat mit dem Vater von Frau S.: Er möchte seine Tochter unterstützen, die große Angst vor Repressalien hat, wenn sie sich für ihre Rechte einsetzt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet an, mit seiner Tochter bzw. mit dem Betriebsrat persönlich zur Beratung zu kommen.

8.5.1996: Persönliches Beratungsgespräch mit Frau S. und dem Betriebsrat: Der Betriebsrat informiert darüber, daß Herr P. die Leitung vor allem seinen innerbetrieblichen Kontakten zu verdanken habe. Er hatte vor Jahren einen Abteilungsleiterposten inne, der durch eine Umstrukturierung verloren ging und man versprach ihm damals die Leitung der Landesstelle. Seit damals war Herr P. als einfacher Referent tätig.

Die Situation in der Landesstelle stellt sich folgendermaßen dar: Frau S. übernimmt interimistisch die Leitung und Herr P. wird von ihr eingeschult. In der Folge wird Herr P. die Leitung übernehmen und Frau S.'s Vorgesetzter sein. Selbst vom Arbeitgeber wird Frau S. attestiert, daß sie auf keinen Fall weniger qualifiziert wäre als Herr P., diesem wäre der Posten jedoch versprochen worden.

Ein Vergleich der Qualifikation, beruflichen Situation und des Einkommens von Frau S. und Herrn P. (dieser verdient trotz einfacher Referententätigkeit etwa doppelt so viel wie Frau S. als stellvertretende Landesstellenleiterin) läßt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung dringend vermuten. Frau S. wird über ihre Möglichkeiten, einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zu stellen, bzw. eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen, informiert. Aufgrund des zu erwartenden geringen Schadenersatzes nach dem Gleichbehandlungsgesetz bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft an, beim Arbeitgeber bezüglich einer innerbetrieblichen Kompensationslösung zu intervenieren.

15.5.1995: Besprechung mit Frau S., ob eventuell ein anderer Posten für sie in Frage käme. Frau S. informiert darüber, daß in der nächsten Zeit kein ihrer Qualifikation entsprechender Posten vakant würde.

15.5.1996: Der Betriebsrat sieht in naher Zukunft keine Kompensationsmöglichkeit durch eine den Qualifikationen von Frau S. entsprechende Position.

12.6.1996: Neuerliche Intervention beim Arbeitgeber durch die Vertreterin einer ArbeitnehmerInnenvertretung, die auf Ersuchen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Vermittlung angeboten hat.

13.6.1996: Der Arbeitgeber bleibt bei der Haltung, er könne nichts ändern, die Position wäre dem Herrn P. versprochen.

19.6.1996: Gespräch mit der „Vermittlerin“ aus der ArbeitnehmerInnenvertretung. Nachdem Frau S. bei der Postenbesetzung des Leiters/der Leiterin der Landesstelle nicht berücksichtigt wurde, obwohl sie den vorliegenden Unterlagen besser qualifiziert war, wird eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vermutet. Da der Posten bereits vergeben ist, könnte Frau S. nach dem Gleichbehandlungsgesetz lediglich Anspruch auf Schadenersatz geltend machen. Ein entsprechender anderer Posten ist offenbar nicht vakant. Wir besprechen daher die Möglichkeit einer finan-

ziellen Kompensation. Anzustreben wäre dabei jene Einstufung, die für Frau S. erfolgt wäre, hätte sie die Leitungsposition bekommen.

Dies wird zunächst kategorisch abgelehnt.

19.6.1996: Ich informiere Frau S. über das negative Ergebnis der Vermittlung, sie ist zwei Wochen auf Urlaub und wird sich überlegen, ob sie einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen möchte.

27.6.1996: Auf Wunsch der Gleichbehandlungsanwaltschaft findet ein persönliches Gespräch mit dem Arbeitgeber und seinem Geschäftsführer statt. Es zeigt sich, daß die Vermittlungsbemühungen doch nicht vergeblich waren. Nach langen Verhandlungen stimmt der Arbeitgeber zu, daß Frau S. ein entsprechendes finanzielles Angebot gemacht werden wird und sowohl Frau S. als auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem weiteren Gespräch eingeladen werden. Ausschlaggebend dafür ist nicht zuletzt, daß eine mögliche Beschwerde wegen Diskriminierung beim Entgelt zur Diskussion steht, bei der Frau S. ein Vielfaches der Schadenersatzansprüche bei einer Beförderungsdiskriminierung geltend machen könnte.

2.7.1996: Es findet ein persönliches Gespräch mit dem Geschäftsführer, dem Betriebsrat, Frau S. und der Gleichbehandlungsanwaltschaft statt. Es geht um eine mögliche Umstufung von Frau S. als Ersatz für die Nichtberücksichtigung bei der Leitungsfunktion. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht auf einer möglichst baldigen endgültigen Angebotsstellung, um für Frau S. die Frist zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission zu wahren.

Mit Schreiben vom 4.7.1996 urgiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft noch einmal eine Anbotstellung bis spätestens 8.8.1996, andernfalls ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht werden würde.

Mit 7.8.1996 wird Frau S. schriftlich die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe zugesagt.

12.8.1996: Frau S. hat bereits mit dem Betriebsrat gesprochen. Sie sind mit der Lösung einverstanden, zumal sie mit 1.1.1998 einen Biennalsprung zu erwarten hat und dann etwa ÖS 5.000,-- brutto mehr verdienen wird.

13.8.1996: In einem Schreiben an den Arbeitgeber akzeptiert Frau S. die Höherreihung als Kompromiß und verzichtet auf ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.



## 5. Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahre 1996

### Tabelle: 6 Jahre Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991-1996

Seit der Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991 bis Jahresende 1996 wurden in der Gleichbehandlungskommission insgesamt 79 Überprüfungsverfahren eingeleitet.

56 Verfahren hat die Gleichbehandlungskommission aufgrund eines Antrags der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt.

1991:	12
1992:	8
1993:	10
1994:	8
1995:	12
1996:	6

Bis Ende 1996 wurden die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebrachten Anträge in der Gleichbehandlungskommission folgendermaßen erledigt:

- \* 33 positiv/überwiegend positiv  
es wurde eine Diskriminierung festgestellt / zumindest in einem  
Diskriminierungstatbestand wurde eine Diskriminierung festgestellt bzw. es  
konnte eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden;
- \* 10 Erledigungen durch Antragsrückziehung nach zumeist positiven,  
arbeitsgerichtlichen Vergleichen
- \* 4 negativ (die letzte negative Entscheidung stammt aus dem Jahr 1993)
- \* 9 Verfahren sind offen

Art und Themen der Anträge haben sich im Laufe der fünf Jahre schwerpunktmäßig verlagert.

War der Anteil der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft anonym eingebrachten Anträge zunächst noch relativ hoch (1991: 3 von 12, 1992 : 3 von 8), so kam es danach erst wieder im Jahr 1995 zu einem anonymen Antrag.

Insgesamt fünfmal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Anträge auf Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission gestellt (ein Antrag 1991, einer 1993, zwei 1994 und einer 1995).

### 5.1. Tendenzen im Jahr 1996

1996: Die insgesamt 6 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Problemfelder

Begründung des Arbeitsverhältnisses:	1
Entgelt:	0
Aus- und Weiterbildung:	0
Beförderung:	1
Sonstige Arbeitsbedingungen:	2
Beendigung des Arbeitsverhältnisses:	3
sexuelle Belästigung:	3
geschlechtsneutrale Stellenausschreibung.:	1

Neben den sechs Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden noch zwei weitere durch die Arbeiterkammer Wien bzw. Steiermark eingebracht. Obwohl die Zahl der Anträge seit der Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft stets Schwankungen unterworfen war (siehe Seite 43), ist die Zahl doch auffallend niedrig.

Da der Bedarf nach Beratung und innerbetrieblicher Intervention weiterhin steigt, dürften beruflich benachteiligte Frauen tatsächlich eher als in den vergangenen Jahren vor einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zurückschrecken. Dies zeigt auch die zunehmende Zahl der Beratungen, die trotz gegebener Voraussetzungen knapp vor einer Antragstellung auf Wunsch der beratenen Frauen beendet werden.

Zusätzlich abschreckend dürfte die lange Verfahrensdauer von durchschnittlich 10-12 Monaten wirken. Diese ergibt sich oft - von der Gleichbehandlungskommission selbst unbeeinflussbar - durch wiederholtes Fernbleiben eingeladener Auskunftspersonen, wodurch das Auskunftsverfahren allein Monate dauert. Auch die Entscheidungsfindung in der Gleichbehandlungskommission selbst und die schriftliche Ausfertigung des Prüfungsergebnisses sind aber viel zeitaufwendiger geworden, seit die Gleichbehandlungskommission und ihre Geschäftsführung laufend eine große Zahl von Verfahren zu bearbeiten haben.

Lange Wartezeiten halten nach den Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft viele Frauen davon ab, eine Überprüfung ihrer Situation durch die Gleichbehandlungskommission zu beantragen.

Das spielt allerdings in den Fällen eine geringere Rolle, in denen Frauen in Folge sexueller Belästigung ihren Arbeitsplatz bereits verloren haben. Ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bietet diesen Frauen die Möglichkeit, vor einem auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen spezialisierten und hierfür sensibilisierten Forum ihre Situation darzustellen und dabei gleichzeitig Anhaltspunkte dafür zu bekommen, ob ein Schadenersatzverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Aussicht auf Erfolg hat.

Darüber hinaus werden durch ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ArbeitgeberInnen dazu veranlaßt, sich mit dem Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ auseinanderzusetzen, nicht selten zum ersten Mal. Informationen für sämtliche befaßten Personen sowie Vorschläge für Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung können weit über den Einzelfall hinaus positive Auswirkungen haben.

Im Berichtsjahr 1996 sind insgesamt 15 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission abgeschlossen worden, elf davon waren von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beantragt worden.

Acht Verfahrensabschlüsse erfolgten im Sinne des Antrags der Gleichbehandlungsanwaltschaft, in zwei Fällen konnte eine Diskriminierung nicht bzw. für einzelne Diskriminierungstatbestände nicht ausgeschlossen werden. Ein Antrag wurde auf Wunsch der Frau zurückgezogen. Sie fürchtete massive Sanktionen aufgrund ihrer Beschwerde wegen sexueller Übergriffe durch einen Kollegen. Der Arbeitgeber, ein Kleinbetrieb im ländlichen Bereich, stellte sich definitiv auf die Seite des Kollegen und drohte auch polizeilich gegen sie vorzugehen. Die Frau befürchtete dadurch eine Bedrohung ihrer Existenz in diesem kleinen Ort und zog die Beschwerde zurück.

## 5.2. 1996 eingebrachte Anträge:

1996 wurden insgesamt acht neue Anträge bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, sechs davon durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Alle sechs Anträge wurden noch 1996 bzw. im ersten Halbjahr 1997 erledigt. In zwei Fällen entschieden die antragstellenden Frauen sich dazu, den Antrag wieder zurückzuziehen, in drei Fällen wurde von der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung festgestellt, in einem Fall konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht ausgeschlossen werden.

### Im Einzelnen handelte es sich dabei um folgende Fälle:

#### **1/96 (Beförderung):**

Die Referatsleiterin eines Selbstverwaltungskörpers muß in ihrer jahrzehntelangen Betriebszugehörigkeit mitansehen, wie wiederholt junge männliche Kollegen an ihr vorbei befördert werden. Im konkreten Fall handelt es sich um einen jungen Außendienstmitarbeiter, der erst wenige Jahre dem Unternehmen angehört und mit der

Position eines Abteilungsleiterstellvertreters betraut wird. Der Arbeitgeber begründet dies gegenüber der Gleichbehandlungskommission damit, daß der junge Mann über einen Hochschulabschluß verfügt, den er neben seiner Tätigkeit beim gegenständlichen Betrieb erlangte. In der Ausschreibung wurde kein Universitätsabschluß verlangt, jedoch das Vorliegen von Leitungserfahrung und Fähigkeit zur MitarbeiterInnenmotivation, worüber die Antragstellerin aufgrund ihrer Erfahrung als Referatsleiterin im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen verfügt.

Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg fest.

### **2/96 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Eine junge Bürokräftin ist als einzige Frau in der Filiale eines Baustoffunternehmens tätig. Anzügliche Bemerkungen durch Kollegen und Vorgesetzte sind an der Tagesordnung. Eines mittags spielt der Vorgesetzte einem Geschäftspartner und dem männlichen Kollegen in seinem Büro einen Sexfilm vor, was die junge Frau in ihrem Büro darunter mitanhören muß. Im Anschluß daran meint der Kollege zu ihr, es habe ihnen leider an der Hauptdarstellerin gefehlt. Dies meldet die junge Frau dem Vorgesetzten. Am nächsten Tag wird ihr die Kündigung zugestellt. Da die beteiligten Männer alle Vorwürfe der belästigten Frau zurückweisen, wird ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Im Laufe des Verfahrens kann sie ihr Vorbringen glaubhaft wiederholen. Der Vorgesetzte sowie der Kollege, die mittlerweile entlassen wurden, bestätigen, den Sexfilm abgespielt zu haben, betonen jedoch, die Tür verschlossen zu haben und keine Bemerkungen gegenüber der weiblichen Mitarbeiterin gemacht zu haben.

Die Gleichbehandlungskommission folgt den Aussagen der antragsstellenden Frau und stellt eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fest.

### **3/96 (sexuelle Belästigung):**

Eine junge Frau, die angibt, von ihrem Kollegen massivst körperlich belästigt zu werden, wird unmittelbar darauf gekündigt. In der Folge wird sie vor allem von seiten des Arbeitgebers, so massiv unter Druck gesetzt, daß sie den Antrag an die Gleichbehandlungskommission noch vor Einleitung des Prüfungsverfahrens zurückzieht.

**4/96 (Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses):**

Eine EDV-Programmiererin bewirbt sich bei einer Computerfirma. Während des telefonischen Bewerbungsgesprächs wird sie nach ihren Kindern gefragt und aufgrund deren Alters wird ihre Bewerbung abgelehnt. Die Firma gibt in der Folge als Rechtfertigung an, daß es sich um einen Außendienstposten handle und männliche Bewerber mit Kleinkindern ebenfalls nicht berücksichtigt werden könnten. Vor der Gleichbehandlungskommission zeigt sich, daß der Arbeitgeber über die Familien-/Betreuungssituation der weiblichen Mitarbeiterinnen - bis auf eine - sehr genau Bescheid weiß, von männlichen Mitarbeitern jedoch nicht weiß, wie sie die Betreuung ihrer Kinder organisiert haben.

Die Gleichbehandlungskommission faßt dennoch den Beschluß, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts lediglich nicht ausgeschlossen werden kann, weil bezüglich des telefonischen Bewerbungsgesprächs Aussage gegen Aussage steht.

**6/96 (Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen):**

Die Bilanzbuchhalterin einer Versicherung wird vom neuen Vorstandsdirektor zunächst mit besonders aufmerksamem, fast zudringlichem Verhalten bedacht, das sich im Laufe der Zeit ins Gegenteil verkehrt. Er degradiert sie, macht einen jungen männlichen Kollegen zu ihrem Vorgesetzten, er versetzt sie in ein entlegenes Zimmer und entzieht ihr sämtliche Befugnisse.

Die Antragsstellung bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt, daß die betroffene Frau, die nervlich durch die ganze Angelegenheit sehr angegriffen ist, sich mit dem Arbeitgeber auf einen angemessenen Abfertigungsbetrag einigen kann.

**7/96 (sexuelle Belästigung):**

Eine junge Mitarbeiterin in einer fast food Kette wird wiederholt von ihrem Vorgesetzten eingeladen, nach Dienstschluß mit ihm noch etwas trinken zu gehen. Als noch andere KollegInnen mitkommen, sagt sie zu. Am Heimweg wird der Vorgesetzte im Auto zudringlich und versucht, die junge Frau zu vergewaltigen. Sie kann ihn abwehren.

Seitdem beflügelt und beschimpft er sie in der Arbeit. Die Frau erstattet Anzeige bei der Polizei und, nachdem der Belästiger auf wiederholte Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht reagiert, stellt sie einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission.

Der Arbeitgeber versucht sich zu rechtfertigen, er habe den Belästiger degradiert, sodaß er nicht mehr der Vorgesetzter der beschwerdeführenden Frau war. Allerdings sah man sich nicht veranlaßt, den Belästiger zu einem getrennten Dienst einzuteilen.

Der Belästiger erscheint trotz wiederholter Einladung ohne Erklärung nicht.

Die Gleichbehandlungskommission stellt aufgrund der sehr glaubwürdigen Aussagen der Antragstellerin eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung fest. Im Verhalten des Arbeitgebers erkennt die Gleichbehandlungskommission, daß dieser der notwendigen Verantwortung und Fürsorgepflicht nur unzureichend nachgekommen ist. Der Belästiger wird darüberhinaus strafrechtlich verurteilt.

### 5.3. 1996 abgeschlossene Verfahren und ihre Ergebnisse:

Die Gleichbehandlungskommission hat 1996 insgesamt 15 Verfahren abgeschlossen, 11 davon waren durch Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet worden.

#### **1/95 (Entgeltdiskriminierung):**

Eine Büroangestellte erhält für das abgelaufenen Jahr Bilanzgeld in der Höhe von ÖS 4000,--. Einer ihrer Kollegen, der über die gleiche Ausbildung verfügt, von ihr eingeschult wurde, sonst aber die gleiche Tätigkeit ausübt, erhält einen Betrag von genau 12.590,-- an Bilanzgeld, obwohl er im abgelaufenen Jahr noch nicht im Betrieb beschäftigt gewesen ist.

Als Begründung wird vom Unternehmen vorgebracht, daß es sich bei der Zuwendung für den männlichen Mitarbeiter um eine freiwillige Sonderzahlung gehandelt habe, mit der dessen positive Einstellung zur Arbeit belohnt werden sollte.



Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Feststellung, daß das Gleichbehandlungsgebot bei der Festsetzung des Entgelts verletzt worden ist. Die Angestellte hat eine wesentlich geringere Sonderzahlung als ein männlicher Kollege erhalten, ohne daß eine sachliche Rechtfertigung für diese Differenzierung vorliegt. Die „positive Einstellung“ zur Tätigkeit nach 5 Monaten Betriebszugehörigkeit bereits mit einer derartigen hohen Sonderzahlung im Verhältnis zu der an die weibliche Mitarbeiterin, die doppelt so lang im Betrieb arbeitet, ausgezahlten Leistung zu belohnen, sei nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission sachlich nicht gerechtfertigt.

Die Gleichbehandlungskommission schlägt dem Unternehmen vor, durch eine entsprechende Nachzahlung an die Angestellte dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu entsprechen.

Im Anschluß an das Verfahren wurden der Frau von Seite der Firmenleitung ÖS 5.000,-- überwiesen, eine korrekte Nachzahlung hätte einen doppelt so hohen Betrag ausgemacht.

### **3/95 (Diskriminierung beim Entgelt, beim Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses):**

Eine hochqualifizierte Akademikerin mit 20 Jahren Berufserfahrung im Bankwesen wird von einer Bank mit der Option auf eine Abteilungsleitung aufgenommen und nach einem halben Jahr vom Vorgesetzten als „sehr gut“ beurteilt. Dann jedoch fällt sie in Ungnade und wird von diesem Vorgesetzten auf verächtliche und beleidigende Art behandelt. Ihr wird mitgeteilt, daß sie für die Abteilungsleitung nicht mehr in Frage komme und sie sich einen neuen Job suchen solle. Die Frau ist schließlich nervlich so angegriffen, daß sie einen Selbstmordversuch verübt. Nach der Rückkehr aus ihrem Krankenstand lehnt sie eine Versetzung in eine andere Abteilung ab, da dies mit erheblichen Gehaltskürzungen verbunden wäre. Daraufhin wird sie fristlos entlassen.

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission stellt sich heraus, daß möglicherweise auch eine Ungleichbehandlung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, da ein männlicher Kollege, der ein Jahr später in die Bank eintrat und dem ebenfalls die Leitung der Abteilung in Aussicht gestellt wurde, etwa ÖS 3000,--

pro Monat mehr bezahlt bekam, obwohl er neun Jahre weniger Berufserfahrung hatte.

Die Gleichbehandlungskommission gelangt im vorliegendem Fall zur Auffassung, daß eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vorliegt. Bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Festsetzung des Entgelts und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt der Bank, Personalentscheidungen künftig unter Einbeziehung der dafür zuständigen betrieblichen Ebenen und mit Rücksicht auf die Beschäftigten so zu gestalten, daß sie für die zuständigen Gerichte, die Gleichbehandlungskommission und die betroffenen Personen selbst nachvollziehbar sind. Die Gleichbehandlungskommission schlägt weiters der Bank vor, die Frau weiterhin zu beschäftigen und ihr faire Aufstiegschancen zu gewähren.

#### **6/95 (sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses):**

Eine Sekretärin einer Computerfirma wird von ihrem Vorgesetzten fortwährend mit frauenfeindlichen Bemerkungen konfrontiert. Unter anderem muß sich die Sekretärin von dem freien Mitarbeiter des Unternehmens sagen lassen „Sie sind vielleicht in der Horizontalen gut, aber nicht in diesem Job“. Die Frau spricht den Geschäftsführer der Firma auf das Problem an, meint jedoch, sie werde mit der Situation schon fertig werden. Tatsächlich ist die Arbeitssituation so belastend, daß sie einen Nervenzusammenbruch erleidet und noch im Krankenstand gekündigt wird.

Während des Kommissionsverfahrens stellt sich heraus, daß im Bereich des „Prototyps eines Exportkaufmanns“, wie der Belästiger von den Geschäftsführern der Firma tituliert wird, im Laufe weniger Jahre mehrere Sekretärinnen ihr Dienstverhältnis beendet haben. Eine Vorgängerin der antragstellenden Sekretärin führt vor der Gleichbehandlungskommission überzeugend ganz ähnliche Wahrnehmungen und erlittene Demütigungen als Frau aus. Der Vorgesetzte jedoch weist alle gegen ihn erhobene Vorwürfe zurück und bestreitet, jemals demütigende oder herabsetzende Bemerkungen gemacht zu haben. Den Mitglieder der Gleichbehandlungskommission erscheinen die Ausführungen der Frauen glaubwürdiger und sie stellen eine Diskri-

minierung durch sexuelle Belästigung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest. Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt dem Vorgesetzten, jede Form von sexuellen Belästigungen gegenüber seinen Mitarbeiterinnen künftig zu unterlassen und schlägt der Geschäftsleitung vor, im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten Maßnahmen zur Prävention zu setzen.

**8/95 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Eine Küchengehilfin wird vom Küchenchef sowohl verbal als auch durch körperliche Übergriffe (er berührt sie an der Brust und zwischen den Beinen) sexuell belästigt. Als sie den Betriebsrat informiert, wird sie durch ein Anwaltschreiben des Belästigers unter Androhung einer Verleumdungsklage aufgefordert, die Vorwürfe zu widerrufen. Durch die Einschaltung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kann für die Frau insofern eine zufriedenstellende Lösung herbeigeführt werden, als sie an einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird. Weder ist der Küchenchef jedoch zu einer symbolischen Schadenersatzleistung, noch zu einer Entschuldigung bereit. Vor der Gleichbehandlungskommission verwickelt sich der Küchenchef in Widersprüche. Die Glaubwürdigkeit der Frau wird auch dadurch unterstützt, daß das Unternehmen dezidiert erklärt, an der Wiederherstellung der Würde der Arbeitnehmerin sehr interessiert zu sein.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, daß der Arbeitgeber eine angemessene Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes geschaffen hat, da er für die Arbeitnehmerin einen anderen, gleichwertigen, vom Arbeitsklima her besseren Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt hat. Sie gelangt weiters zur Auffassung, daß die Frau vom Vorgesetzten sexuell belästigt worden ist.

**10/95 (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung):**

Per Zeitungsinserat sucht eine Bank einen „männlichen Schaltermitarbeiter“ zum sofortigen Eintritt. Auf Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bringt die Bank als Argument vor, es sei erforderlich, ausreichend männliche Beschäftigte zu haben, da bei der Besetzung vieler Zweigstellen Sicherheitsüberlegun-

gen im Vordergrund stünden. Da das männliche Geschlecht keine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung des Schalterdienstes in einer Bank darstellt, stellt die Gleichbehandlungskommission fest, daß durch die Veröffentlichung des Inserates das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzt wurde. Sie empfiehlt der Bank, Arbeitsplätze in Hinkunft geschlechtsneutral oder in einer Weise auszuschreiben, die Frauen und Männer in gleicher Weise anspricht.

#### **11/95 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Eine Krankenschwester wehrt sich gegen die anzüglichen und zweideutigen Bemerkungen von Ärzten vor allem während Operationen, während deren große körperliche Nähe besteht und sie den Arbeitsplatz nicht verlassen kann. Nachdem krankenhausesintern offenbar keine Abhilfe geschaffen wird, und sie sich von ihren Kolleginnen, denen die zweideutigen Bemerkungen und Witze nichts auszumachen scheinen, isoliert fühlt, kündigt die Krankenschwester von sich aus und beantragt eine Überprüfung des Falles bei der Gleichbehandlungskommission. Diese stellt keine Belästigung durch einzelne Handlungen der Ärzte fest, schließt aber aus den Äußerungen sämtlicher Auskunftspersonen, daß den belastenden Arbeitsbedingungen eine geschlechtsspezifische Dimension innewohnt, die durch Duldung einer einschüchternden, demütigenden und feindseligen Arbeitsumwelt eine sexuelle Belästigung darstellt.

#### **12/1995 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Ein männlicher Lehrling wird durch seinen Ausbilder sexuell mißbraucht. Meistens im alkoholisierten Zustand erfolgen körperliche Übergriffe, die bis zum erzwungenen Oralverkehr reichen. Da der junge Mann als Flüchtling in Österreich lebt, gelingt es dem Lehrherrn längere Zeit, ihn unter Druck zu setzen. Schließlich hält es der Lehrling nicht länger aus und löst den Lehrvertrag. Gegenüber den MitarbeiterInnen der eingeschalteten Arbeiterkammer leugnet der Firmenchef nicht, daß es zur sexuellen Belästigung gekommen ist, gleichzeitig verweist er jedoch auf seine Bemühungen, immer wieder sozial benachteiligte Jugendliche in seinem Betrieb zu beschäftigen.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, daß der Lehrling durch den Ausbilder sexuell belästigt wurde. Diese Feststellung erfolgt aufgrund des Sachverhalts, den das Landesgericht für Strafsachen erhoben hat. Das Gericht hatte den Firmenchef bereits wegen Mißbrauchs des Autoritätsverhältnisses verurteilt.

**16/95 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Eine Krankenschwester philippinischer Herkunft erhält an einem Urlaubstag zu Hause einen obszönen Anruf. Der Anrufer stellt sich als jener Oberarzt des Krankenhauses vor, in dem die Frau arbeitet und der wenige Tage vorher die interne Freigabe für einen gynäkologischen Eingriff an der betroffenen Krankenschwester abgegeben hat. Die Krankenschwester ist auch voll und ganz davon überzeugt, daß es sich bei dem Anrufer tatsächlich um diesen Arzt gehandelt hat und meldet es ihrer Vorgesetzten. Da sich die Leitung des Krankenhauses hinter den Oberarzt stellt, der sämtliche geschilderten Vorwürfe zurückweist und darüber hinaus eine Klage wegen übler Nachrede gegen die Krankenschwester einbringt, stellt diese einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission auf Überprüfung ihres Falles. Da Aussage gegen Aussage steht, stellt die Gleichbehandlungskommission fest, daß eine sexuelle Belästigung nicht ausgeschlossen werden kann. Aufgrund des Verhaltens der Leitung des Krankenhauses in diesem Fall und während des Kommissionsverfahrens sieht sich die Gleichbehandlungskommission veranlaßt, der Leitung des Krankenhauses vorzuschlagen, sowohl für den ärztlichen Bereich und den Pflegebereich, als auch für den Verwaltungsbereich eine allgemeine Erklärung zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz abzugeben. Darüber hinaus empfiehlt die Gleichbehandlungskommission, an der Dienststelle vorab ein internes Verfahren für Beschwerden wegen sexueller Belästigung festzulegen und allenfalls Ansprechpersonen zu nominieren.

**17/95 (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Eine ausländische Frau arbeitet über ein Jahr als Küchenhilfe in einem Gasthausbetrieb. Während der gesamten Zeit wird sie vom Chef immer wieder belästigt, indem

er sie umarmt und zu küssen versucht, wenn sie allein in der Küche sind oder sie im Keller die Waschmaschine bedient. Wenn sie sich wehrt, droht er ihr mit Entlassung. Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Ausländerbeschäftigung steht sie zusätzlich unter Druck, den Arbeitsplatz zu erhalten. Als er ihr in der Garderobe begegnet, sie auffordert, sich auszuziehen und ihn mit der Hand zu befriedigen, meldet sie sich krank und wird daraufhin fristlos entlassen.

Mit Hilfe der Arbeiterkammer wird die ungerechtfertigte Entlassung in eine Kündigung umgewandelt. Der Arbeitgeber bringt jedoch wegen des Vorwurfs der sexuellen Belästigung eine Klage wegen übler Nachrede ein.

Vor der Gleichbehandlungskommission erscheint der Arbeitgeber mit Unterstützung seines Anwalts und streitet sämtliche Vorwürfe ab. Die antragstellende Küchengehilfin, die ihre Vorwürfe vor der Gleichbehandlungskommission wiederholt, wird durch die sehr glaubwürdigen Ausführungen ihrer Kollegin unterstützt, die die Vorkommnisse zum Teil wahrgenommen hat und zum Teil ähnliches selbst erlebt hat.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Schluß, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt und fordert den Arbeitgeber auf, in Hinkunft derartige Übergriffe zu unterlassen.

Im Anschluß an das Kommissionsverfahren wird die Anzeige wegen übler Nachrede zurückgezogen und ein außergerichtlicher Vergleich im Sinne der belästigten Frau geschlossen.

**2/96 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Siehe unter 1996 neu eingebrachte Anträge.

**3/96 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz):**

Siehe unter 1996 neu eingebrachte Anträge.

## **6. Wirtschaftliche Situation, Arbeitslosigkeit und Beschwerden aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes - gibt es Auswirkungen?**

Seit der Einrichtung 1991 wurde immer wieder die Frage an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen, inwiefern die jeweilige wirtschaftliche Lage, Arbeitsmarktprobleme und insbesondere drohende Arbeitslosigkeit in den Beratungen und in der Zahl von Beschwerden spürbar wären.

Die Antwort hat sich immer darauf beschränkt, daß auch die Verzehnfachung der Anträge an die Gleichbehandlungskommission und die Vervielfachung der Beratungen seit Einrichtung der Anwaltschaft bisher nicht dazu geführt haben, daß sich ein statistisch relevanter Prozentsatz der berufstätigen Frauen über Ungleichbehandlung beschwert.

Da andererseits schon die eklatanten Einkommensunterschiede, aber auch die mangelnde bis völlig fehlende Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen darauf hindeuten, daß berufliche Benachteiligung von Frauen ein äußerst weit verbreitetes Phänomen ist, ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft bisher nicht davon ausgegangen, daß äußere Bedingungen - wie etwa die wirtschaftliche Situation - sich zahlenmäßig in den (gemessen daran) wenigen Beratungen niederschlagen würden.

Das ist auch so geblieben. Die Zahl der Frauen, die das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben, ist 1996 - trotz gestiegener und weiter steigender Frauenarbeitslosigkeit - ebenfalls gestiegen.

Auf der anderen Seite gibt es einige Aspekte, die 1996 erstmals zu beobachten waren und sehr wohl darauf hindeuten könnten, daß verschärfte Arbeitsmarktbedingungen für Frauen diese in ihrem Verhalten und im Umgang mit der eigenen Diskriminierung bestimmen können:

- o Auffallend ist, daß die **Zahl der bei der Gleichbehandlungskommission eingebrachten Beschwerden** erstmals seit 1991 stark **zurückgegangen** ist - und das bei **steigendem Beratungsbedarf**.  
Mehrere sozusagen „einbringungsreife“ Anträge wurden in letzter Minute zurückgezogen, ohne daß sich an der Sachlage etwas geändert hätte oder daß in innerbetrieblichen Verhandlungen eine positive Lösung hätte gefunden werden können.
  
- o Auffallend gestiegen ist die Zahl **anonymer, brieflicher Beschwerden** bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft.  
Dazu muß allerdings festgestellt werden, daß **anonyme Beschwerden** telefonischer Art immer sehr häufig waren (und diese Anonymität oft nach einigen Telefonaten aufgegeben wurde), während dies in Briefform bis vor kurzem praktisch nicht vorkam.  
Gerade in letzter Zeit erreichten die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch Briefe, in denen Frauen anonym auf sexuelle Belästigung in ihrem Betrieb aufmerksam machten.

In der Vergangenheit ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft anonymen Beschwerden nicht nachgegangen, da insbesondere bei telefonischen Kontakten davon ausgegangen wurde, daß eine Frau, die über Information und Unterstützung hinaus eine konkrete Aktion der Anwaltschaft möchte, dies auch persönlich kundtut, sobald sich ein Vertrauensverhältnis entwickelt hat.

Sollte die Zahl anonymer Schreiben weiter steigen, müßte hier wohl eine andere Vorgangsweise überlegt werden.

Derzeit scheint es der Anwaltschaft allerdings nicht sinnvoll, nach anonymen Schreiben z.B. wegen sexueller Belästigung im Betrieb zu intervenieren und Frauen, die in einem solchen Schreiben als Opfer genannt werden, selbst aber die Intervention nicht ausdrücklich wollten, dadurch dem fast absoluten Kündigungsrisiko auszusetzen, das für Frauen, die sich wegen sexueller Belästigung beschweren, nach wie vor besteht.



- o **Hochqualifizierte Frauen** hatten in den vergangenen Jahren zwar stets massiv mit den Problemen der „gläsernen Decke“ zu kämpfen, ihr **Arbeitsplatzrisiko** war aber - abgesehen von (eher seltenen) Fällen sexueller Belästigung - gering.

Erstmals 1996 haben Frauen das Beratungsangebot der Anwaltschaft in Anspruch genommen, die trotz guter Position und Bezahlung, trotz Top-Qualifikation, zunehmend das Gefühl hatten, quasi „aus dem Betrieb gedrängt“ zu werden. In den wenigen Fällen bisher hat sich das auch durchaus als realitätsgerechtes Gefühl herausgestellt:

Da wurde der Kompetenzbereich der Frauen nach und nach eingeschränkt, da wurden ihnen plötzlich Männer vorgesetzt, da wurden sie mit Kleinigkeiten schikaniert (in einem Fall ging es beispielsweise um „mehrmaliges unangebrachtes Verhalten beim Einfahren in die Betriebsgarage“).

Es kam vor, daß Frauen Arbeiten weit unter ihrem Qualifikationsniveau zugeteilt bekamen und ihre bisherige Tätigkeit jemand anderem übertragen wurde. Schließlich - meist nach einem längerem Zeitraum, in dem sich diese Vorkommnisse häuften - wurde allen Frauen die Kündigung nahegelegt.

Alle diese Frauen waren im Banken- oder Versicherungsbereich tätig.

Im Verein mit der bekannten Tatsache, daß dort in absehbarer Zeit bis zu einem Drittel der Arbeitsplätze eingespart werden, könnte hier - mit aller Vorsicht gesagt - eine beginnende Tendenz vorliegen, Frauen gerade aus hochqualifizierten und gut-bezahlten Positionen zu drängen, die „in Zeiten wie diesen wieder für Männer gebraucht werden“ - wie dies eine der Frauen, die sich mittlerweile als Beraterin selbständig gemacht hat, in den Gesprächen in der Anwaltschaft ausgedrückt hat.

## 7. Kooperation

### 7.1. Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen:

Eine der auffallendsten und eine immer noch sehr weit verbreitete Benachteiligung im Bereich der angelernten Arbeit ist die **direkte Entgeltdiskriminierung** durch niedrigere Stundenlöhne für Frauen.

Diese wird dadurch verursacht, daß Frauen in niedrigere Kollektivvertrags-Lohngruppen eingestuft werden sowie dadurch, daß sie geringere oder keine Überzahlungen erhalten.

Das kann bedeuten, daß **Frauen für die exakt gleiche oder für eine gleichwertige Arbeit** einen Stundenlohn erhalten, der **bis zu einem Drittel** niedriger liegt als der der Männer.

In Schilling ausgedrückt **verlieren Frauen** dann etwa in der Metallindustrie bei gleicher und gleichwertiger Arbeit wie Männer **in jeder Arbeitsstunde zwischen dreißig und fünfzig Schilling**.

Als Begründung für die niedrigere Einstufung oder geringere Überzahlung der Arbeitnehmerinnen wird meist lediglich angegeben, Frauen und Männer würden nicht genau die gleiche Arbeit machen, die Arbeit der Frauen sei jedenfalls nicht gleichwertig und Männer würden Nacharbeit leisten.

Selbstverständlich erhalten männliche Arbeitskräfte zu der höheren Entlohnung auch noch die obligate Nachtschicht-Zulage.

Die Entlohnungsunterschiede sind dann nicht geringer, wenn Frauen und Männer exakt die gleiche Arbeit machen. Sie bleiben sogar dann bestehen, wenn Frau und Mann an derselben Maschine arbeiten.

Vor allem aber erfährt der Begriff der Gleichwertigkeit eine seltsame Umkehrung, wenn es um die Bezahlung von Frauen geht:

Fast alle ArbeitgeberInnen berichten unaufgefordert, daß sie für bestimmte Arbeiten nur Frauen einsetzen könnten, weil Männer einfach nicht geschickt genug seien und nicht präzise genug arbeiten würden.

Trotz dieser selbst festgestellten (mindestens) Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen bezahlen diese ArbeitgeberInnen den Frauen weiterhin wesentlich weniger.

Auf Vorhaltungen von BetriebsrätInnen reagieren die meisten ArbeitgeberInnen mit Produktions-Auslagerungsdrohungen, die in Zeiten eines ohnehin starken Rückgangs an Arbeitsplätzen in der Produktion einen sehr realen Klang haben.

Die einleuchtend formulierte Begründung lautet dann etwa so: Wenn die Frauen auch so hohe Löhne bekommen sollen wie die Männer, kann sich das der Betrieb nicht mehr leisten und wir müssen auslagern.

Da kein Betriebsrat daran interessiert sein kann, nach unten zu nivellieren, ist an diesem Punkt die Diskussion meist zu Ende.

Damit wird in der innerbetrieblichen Auseinandersetzung aber auch klar, daß es um die Frage der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten gar nicht geht.

Wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft beigezogen, etwa, weil die Verlagerung dennoch stattgefunden hat und zumindest rückwirkend eine gesetzeskonforme Entlohnung für die Arbeitnehmerinnen durchgesetzt werden soll, stellt sich sehr oft heraus, daß die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes keineswegs unbekannt sind.

Es scheint - mit aller Vorsicht gesagt - eher so zu sein, daß den sozial ohnehin nicht verwöhnten Frauen gegenüber, die als un- und angelernte Arbeiterinnen tätig sind, bewußte Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes üblich sind, quasi „so lange es eben geht“.

Tatsächlich beweist auch die jetzt schon mehr als sechsjährige Geschichte der Gleichbehandlungsanwaltschaft, daß Arbeiterinnen sich kaum beraten lassen und keine Anträge an die Gleichbehandlungskommission stellen.

Die ArbeitgeberInnen können also mit realistischer Hoffnung davon ausgehen, daß Arbeiterinnen sich ihre Benachteiligung gefallen lassen werden, zumal der Arbeitsmarkt für Frauen ohne qualifizierte Ausbildung kaum Alternativen offenläßt.

Auf der anderen Seite der Sozialpartnerschaft ist allerdings die Sensibilität in der Zwischenzeit gewachsen:

Es gibt viele BetriebsrätInnen, die keineswegs mehr glauben, daß Männer „einfach ein bißchen mehr Lohn haben müssen“ und die sich nicht mehr damit zufriedengeben, daß sich noch keine Frau über ihr Einkommen beschwert habe.

Gleichbehandlungsrecht wird auch in der Rechtsberatung der ArbeitnehmerInnenvertretungen mehr und mehr zum selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsrechts und (neben anderen) zur Anspruchsgrundlage für gerichtliche Auseinandersetzungen.

Dabei bewährt sich die nunmehr bereits mehrjährige Zusammenarbeit zwischen Gleichbehandlungsanwaltschaft und RechtsreferentInnen der Gewerkschaften und Arbeiterkammern.

Im intensiven Meinungs- und Erfahrungsaustausch ist es durchaus möglich, je nach den Erfordernissen des aktuellen „Falles“ bestimmte Rechtsgrundlagen stärker oder weniger zu betonen oder Präzedenzentscheidungen auszutauschen.

Dabei hat sich gezeigt, daß dort, wo einzelne Frauen in Auseinandersetzungen verwickelt sind, der Nutzen für die Frauen umso größer ist, je weniger Gleichbehandlungsrecht und je mehr sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche in den Vordergrund gestellt werden.

Der Unmut von ArbeitgeberInnen über Arbeitnehmerinnen, die Gleichbehandlungsansprüche stellen, übersteigt nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwalt-

schaft bei weitem den gegenüber Frauen und Männern, die als ArbeitnehmerInnen andere arbeitsrechtliche Ansprüche geltend machen.

Das gilt für innerbetriebliche Auseinandersetzungen ebenso wie für Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht.

Da der Nutzen für die betroffene Frau/die betroffenen Frauen in der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Priorität hat, kann es durchaus dazu kommen, daß das Gleichbehandlungsgesetz in der Auseinandersetzung keine Rolle spielt, obwohl alle Beteiligten im Hinterkopf haben, daß es um Diskriminierungsfragen geht.

Andererseits gibt es bei der oben angesprochenen, direkten Entgeltdiskriminierung, bei der anonyme Anträge möglich sind, oft keine Fortschritte im Interesse der Arbeitnehmerinnen, wenn nicht auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes. Sei es, daß direkte, sei es, daß mittelbare Diskriminierung geltend gemacht werden kann, weil die konkrete betriebliche Regelung zwar „gleichbehandlungsneutral“ formuliert ist, sich aber dennoch überwiegend zum Nachteil von Frauen auswirkt.

Gerade hier sind die Analysen, die die Gleichbehandlungskommission zu bestimmten Fragen unmittelbarer und vor allem mittelbarer Diskriminierung bereits geliefert hat und das Spezialistinnenwissen der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht selten von entscheidender argumentativer Bedeutung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist also zunehmend in ein Beratungsnetz eingebunden, in dem in enger Kooperation über die jeweils beste Vorgangsweise entschieden werden kann.

Einschränkend muß allerdings festgestellt werden, daß sich auch dieses Netz auf Ostösterreich beschränkt, weil über große Entfernungen bei weitem nicht alle Mittel (Betriebsbesuche, gemeinsame Verhandlungstermine, persönlicher Erfahrungsaustausch) eingesetzt werden können.

Im Westen und im Süden Österreichs muß sich daher die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mittlerweile darauf beschränken, Frauen bei ihrer Suche nach Beratungs- und KooperationspartnerInnen im Bereich der ArbeitnehmerInnenvertretung zu unterstützen.

Von einem gleichen Zugang zum Gleichbehandlungsrecht für alle Österreicherinnen kann keinesfalls die Rede sein.

## **7.2. Internationale Zusammenarbeit:**

Erstmals 1996 hatte die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Möglichkeit, bei ihrer Arbeit auch direkt auf die Erfahrungen von SpezialistInnen in den anderen Mitgliedsländern der EU zurückzugreifen.

Dies ermöglicht nicht nur einen realistischen Vergleichsmaßstab für die eigene Tätigkeit, es schärft auch den Blick für die neuralgischen Punkte der Gleichbehandlungsarbeit und liefert Daten über Erfolge und Mißerfolge anderswo.

Das gilt vor allem für die Seminare und Arbeitsgruppen der Europäischen Kommission, bei denen im mehr oder weniger kleinen Kreis ein direkter Erfahrungsaustausch möglich ist.

Die Gleichbehandlungsanwältin hat 1996 an folgenden drei Seminaren teilgenommen:

- o European Conference „Developing Equality Strategy and Litigation“, University of Ulster, Belfast;
- o Workshop „Equal Opportunities - Austrian Equality Policy and the Implementation of European Equality Law“, TAIEX, Brüssel;  
(als Referentin)

- o „Experts' Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value“. European Foundation Loughlinstown, Dublin;

Von besonderem Interesse für die Gleichbehandlungsanwaltschaft war, wie und mit welchen Einrichtungen andere EU-Mitgliedsstaaten die Durchsetzung beruflicher Gleichbehandlung unterstützen.

Als vorbildhaft erwies sich dabei das auch in der der Belfaster Konferenz zugrundeliegenden Studie lobend hervorgehobene **irische System**.

Die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird dort von der **Employment Equality Agency** eingenommen.

Dabei handelt es sich um eine **unabhängige juristische Person**, die auf Basis des irischen Gleichbehandlungsgesetzes (Employment Equality Act) vom Ministerium für Gleichbehandlung und Rechtsreform eingerichtet wurde.

Die Agency besteht aus einem Gremium von elf nebenberuflich tätigen VertreterInnen aus Frauenorganisationen, ArbeitnehmerInnenvertretung und ArbeitgeberInnenvertretung (diese entscheiden über die Geschäftsordnung, die Finanzen und über die Vertretung durch die Agency in Einzelfällen, die nur für Präzedenzfälle in Gleichbehandlungsfragen übernommen wird) und einem **MitarbeiterInnenstab von 17 MitarbeiterInnen** (inklusive Leiterin, Bericht 1995), die Angestellte der Agency und gleichzeitig öffentlich Bedienstete sind.

Die Agency nimmt viele der Aufgaben wahr, wie sie in Österreich die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat.

Sie bietet vor allem Beratung in Fragen beruflicher Gleichbehandlung (und, anders als in Österreich, auch zu Mutterschutzfragen) an.

Wie die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt die Agency Publikationen heraus, unterstützt und begleitet Forschungsarbeiten und überwacht die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes z.B. durch Kontrolle der Stellenanzeigen in den gängigen Zeitungen des Landes.

Neben der Rechtsabteilung (5 Personen) besteht die EEA aus einem Büro für Öffentlichkeitsarbeit (4 Personen), einer Abteilung für Information und Frauenförderung (4 Personen) und einer administrativen Abteilung (3 Personen) sowie einer Geschäftsführerin.

Die Employment Equality Agency vertritt, anders als die Gleichbehandlungsanwaltschaft, auch vor den Arbeitsgerichten (erster Instanz).

Die Agentur vertritt irische Gleichbehandlungspolitik aktiv auf internationaler Basis. Sie ist wie die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Stellungnahmen zu Fragen neuer, relevanter Gesetzesentwürfe befaßt und stellt auch außerhalb von Verfahren entsprechende politische Forderungen auf.

In der Rechtsabteilung der Agency **allein** sind **fünf** Personen beschäftigt, während die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Österreich immer noch für alle genannten Aufgaben nicht mehr als **insgesamt drei** Personen beschäftigen kann, und dies, obwohl Österreich etwa doppelt so viele Einwohner hat wie Irland.

Das unterstreicht, um wieviel besser die Gleichbehandlungsansprüche von Frauen in Irland unterstützt werden, als dies in Österreich derzeit der Fall ist.

Angesichts dieser geradezu absurden Relationen und der Tatsache, daß die Gleichbehandlungsanwaltschaft trotz Vervielfachung des Arbeitsumfangs seit sechs Jahren nicht den geringsten Personalzuwachs zu verzeichnen hat, stellt sich auch die Frage, inwiefern diese Einrichtung, die für die Durchsetzung von Gleichbehandlungsansprüchen von Frauen ins Leben gerufen wurden, selbst von Diskriminierung betroffen ist.

Neben der Teilnahme an EU-Foren fand auch ein Erfahrungsaustausch mit dänischen Gewerkschafterinnen und schwedischen und russischen Gleichbehandlungsbeauftragten statt.



### 7.3. Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes:

Seit im Februar 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten ist, hat sich die Funktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Bereich geändert.

Während bis dahin vor allem von Benachteiligung betroffene Frauen die Beratung in Anspruch nahmen, um vielleicht trotz fehlender gesetzlicher Grundlage einen Ansatzpunkt für die Bekämpfung ihrer Diskriminierung zu finden, nehmen nun Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragte vor allem das Informationsangebot in Anspruch.

Nur aus den Bundesländern, die noch immer kein Landes-Gleichbehandlungsgesetz beschlossen haben, kommen weiterhin Anfragen ratsuchender Frauen.

Bei der Zusammenarbeit mit Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen geht es vor allem um die **praktischen Erfahrungen zu Diskriminierungsproblemen**, um Diskriminierungsmuster, die aufgrund langjähriger Erfahrung in der Privatwirtschaft auch Gleichbehandlungsverfahren im Öffentlichen Bereich argumentativ untermauern können, um Präzedenzentscheidungen, die möglicherweise adaptiert werden können und um Verhandlungsstrategien und Argumente, die sich in innerbetrieblichen Verhandlungen als erfolgreich erwiesen haben.

Soweit dies zeitlich möglich ist, sind die Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne zur Unterstützung durch Informationsveranstaltungen, Schulungen und Unterstützung auch bei komplizierten Einzelfällen (z.B. mittelbare Diskriminierung) bereit, zumal sie aus eigener Erfahrung genau wissen, daß die ersten Gleichbehandlungsverfahren in einem Bereich die schwierigsten sind, ihr Verlauf und Ausgang gleichzeitig aber auch entscheidend dafür sein können, ob sich überhaupt weitere Frauen beschweren.

Mit persönlichen Schwierigkeiten müssen Frauen, die sich auf Gleichbehandlungsrecht berufen, jedenfalls rechnen, sowohl im Öffentlichen Bereich, als auch in der Privatwirtschaft.

Das hat die bisherige praktische Erfahrung ganz deutlich gezeigt.

Die Begründung, mit der beschwerdeführende Frauen von ihrer Umgebung sozial ausgegrenzt werden, ist allerdings unterschiedlich - und das hat seine Grundlage in den unterschiedlichen Argumenten, mit denen Diskriminierung jeweils verschleiert wird:

In der **Privatwirtschaft** werden **Frauen, die zur Gleichbehandlungskommission gehen**, vor allem deshalb scheel angesehen, weil sie ihr Recht, nicht diskriminiert zu werden, geltend machen und damit **aus Sicht ihrer Umgebung eine anmaßende Haltung** einnehmen.

Hintergrund dafür ist die Tatsache, daß Gleichbehandlungsgesetze in erster Linie als Eingriff in die Dispositionsfreiheit der UnternehmerInnen angesehen werden, die oft gar kein Hehl daraus machen, daß sie Männer bevorzugen, aber ihre Personalentscheidungen ausschließlich in eigener Verantwortung treffen wollen.

Im **öffentlichen Dienst** werden **Frauen, die zur Gleichbehandlungskommission gehen**, vor allem deshalb scheel angesehen, weil es **angeblich nur Frauen, die sich nicht aufgrund eigener Tüchtigkeit durchsetzen können, nötig haben, zur Gleichbehandlungskommission zu gehen**.

Hintergrund dafür ist die Tatsache, daß zwar nicht die Einsicht, daß Männer in der Vergangenheit bevorzugt wurden, aber leider die Einsicht, daß Männer nach wie vor bevorzugt werden (!) oft noch völlig fehlt.

Eine ausführliche Darstellung der Unterschiede und Parallelen in beiden Bereichen und ihrer Auswirkung auf die Beratungstätigkeit findet sich in der Septembernummer 1996 der Zeitschrift „Verwaltung heute“, die als Beilage zur Wiener Zeitung erscheint.

Im November 1996 fand in Form eines eintägigen **Seminars** auf Einladung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten erstmals ein offizieller **Erfahrungsaustausch zwischen den Gleichbehandlungskommissionen** für die Privatwirtschaft und für den Bundesdienst statt.

Dieser Erfahrungsaustausch, der in beiden Bereichen viele wertvolle Anregungen für die praktische Arbeit geliefert hat, soll in regelmäßigen Intervallen fortgesetzt werden.

#### 7.4. Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen und Initiativen:

**Diskriminierende Ungleichbehandlung** von Frauen beim Entgelt ist mit ein Grund dafür, daß **Frauen weit mehr als Männer mit dem Problem nicht existenzsichernder Einkommen zu kämpfen** haben.

Informationen aus der Praxis und sich daraus ergebende Forderungen werden daher auch immer wieder von Organisationen nachgefragt, die in erster Linie sozialpolitische Zielsetzungen haben.

In dieser Weise gestaltet sich etwa die Zusammenarbeit mit SOS-Mitmensch, zu deren Arbeitsgipfeln die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig entsprechende Informationen beisteuert.

Wesentlich intensiver und umfangreicher ist allerdings **die Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen**, die speziell Frauen ansprechen und unterstützen.

Gerade hier, wo es darum geht, **Mädchen und junge Frauen zu Beginn ihrer Berufslaufbahn**, Frauen beim **Wiedereinstieg** nach einer Berufsunterbrechung oder Frauen, die sonst (z.B. aufgrund von fehlender Primärqualifikation) auf dem Arbeitsmarkt Probleme haben, bei der Integration zu unterstützen, ist die rechtzeitige - d.h. vor Aufnahme einer Erwerbsarbeit - erfolgende Information über Gleichbehandlungsrechte wesentlich.

Aus diesem Grund hält die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig Informationsvormittage in den sogenannten „Berufsorientierungskursen“ ab, die das Arbeitsmarktservice für Wiedereinsteigerinnen anbietet.

Die Information wird von den Teilnehmerinnen mit intensivem Interesse aufgenommen und soll „präventiv“ wirken, d.h. mit dazu beitragen, **daß Frauen nicht mehr - wie in der Vergangenheit so oft - ihre Diskriminierung viel zu spät bewußt wird**, um noch die Möglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes nützen zu können.

Da der zeitliche Aufwand für die Informationseinheiten allerdings doch recht groß ist, wird es ab Mitte 1997 nicht mehr möglich sein, diese Präventionsarbeit weiterzuführen, wenn keine personelle Aufstockung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgt.

Darüber hinaus arbeitet die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit arbeitsmarktpolitischen Fraueninitiativen bei der inhaltlichen Gestaltung von Konferenzen und Tagungen zusammen und **wirkt an der Verleihung der „Amazone“ mit**, ein Preis, der für engagiertes Handeln im Bereich „Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik“ einmal jährlich an eine Person, Gruppe, Betrieb, Projekt, Forschungszentrum etc. verliehen wird, wenn sie diese Voraussetzungen erfüllen.

Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, Präventionsarbeit auch im Hinblick darauf zu leisten, daß Mädchen noch stärker als bisher motiviert werden, die Segregation des Arbeitsmarkts zu ihren ungunsten, die den größeren Teil zu den ungleichen Einkommen von Frauen und Männern beiträgt, von sich aus aufzubrechen.

Und dies, obwohl die Erfahrungen seit 20 Jahren zeigen, welche massiven Widerstände Mädchen dabei von den in den besser bezahlten Segmenten des Arbeitsmarkts Etablierten entgegengesetzt werden.

Ein Phänomen, das auch von der Gleichbehandlungsanwaltschaft bisher nicht geklärt werden konnte, sind die dabei entstehenden, **unterschiedlichen Realitätswahrnehmungen** von Mädchenberatungsstellen einerseits und Betrieben und Ausbildungseinrichtungen andererseits.

Während **Betriebe und Ausbildungseinrichtungen** regelmäßig versichern, zwar Mädchen aufnehmen zu wollen, aber **keine Bewerbungen** zu bekommen (sodaß sie schon im persönlichen Bekanntenkreis Bewerberinnen „keilen“ müßten, wie das ein leitender Mitarbeiter eines der größten Betriebe des Landes kürzlich ausgedrückt hat), haben **Mädchenberatungsstellen massive Schwierigkeiten**, trotz hunderter Bewerbungsschreiben von Dutzenden interessierten Mädchen **zumindest die eine oder andere Bewerberin „unterzubringen“**.

Vielleicht könnte bei künftigen Aktionen, wie sie etwa 1997 mit der Schaffung von 400 zusätzlichen Lehrstellen mit öffentlicher Förderung geplant sind, auf diesen Aspekt besonderes Augenmerk gelegt werden.

### 7.5. Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen und Fraueninitiativen:

Auf Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird in der Beratungsstelle „Frauen beraten Frauen“ seit dem Frühjahr 1996 eine **psychotherapeutisch angeleitete Gruppe „gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“** angeboten.

Die Teilnahme an dieser Gruppe wird vor allem den Frauen angeboten, die mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein rechtliches Verfahren anstrengen oder durchführen, aufgrund der minimalen personellen Ausstattung unserer Einrichtung aber psychisch kaum betreut werden können, obwohl dies aufgrund der massiven Probleme, die regelmäßig die Folge sexueller Belästigung sind, dringend erforderlich wäre.

Daß auch diese Gruppe, die nun zweimal jährlich mit je 10 Abenden angeboten wird, nicht ausreicht, sondern dringend zusätzliche Beraterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft benötigt werden, sei erwähnt.

Über diese Zusammenarbeit hinaus kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Arbeitsplatzproblemen, die persönliche Schwierigkeiten zur Folge haben, lediglich an Beratungsstellen verweisen.

In den Bundesländern haben sich die Kontakte mit den Beratungsstellen stark reduziert, seit keine regionalen Sprechstunden mehr möglich sind.

Seitdem kommt es auch immer seltener vor, daß Beratungsstellen von sich aus Frauen mit Gleichbehandlungsproblemen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft verweisen.

Diese Tatsache unterstreicht neuerlich die Notwendigkeit, ständige, spezialisierte Beratungseinrichtungen zur Unterstützung beruflich benachteiligter Frauen in den Bundesländern zu schaffen.

Weiterhin angeboten werden Informationsveranstaltungen auf Anfrage von Frauorganisationen und Frauengruppen.

## 8. Information, Schulung und Öffentlichkeitsarbeit

### 8.1. Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus den Bundesländern:

Da die Einrichtung von Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach wie vor nicht möglich war, wurde versucht, die daraus resultierende Benachteiligung von Frauen aus den von Wien weiter entfernten Bundesländern hinsichtlich Unterstützung ihrer Ansprüche auf berufliche Gleichbehandlung durch die Installierung einer zusätzlichen **Telefonnummer, die aus ganz Österreich zum Ortstarif erreichbar ist**, zumindest etwas abzubauen.

Diese Telefonnummer lautet **0660/6119**. Die Information über die neue Telefonnummer wurde in Form eines Kleinplakats im Juni 1996 an alle Frauenorganisationen, Beratungsstellen und Frauengruppen in Österreich ausgesendet.

Dadurch hat sich 1996 die Tendenz, daß trotz insgesamt steigender Beratungszahlen relativ immer weniger Frauen aus den Bundesländern das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen, zumindest nicht weiter fortgesetzt. Während 1995 bereits 79,0% der Beratungsanfragen aus Wien und Niederösterreich kamen (1991 55,9%), waren es 1996 „nur“ mehr 77,4%.

Der Anstieg der Beratungsanfragen aus den übrigen Bundesländern ist also minimal, von einer eindeutigen Trendumkehr kann nicht die Rede sein. Nur eine ständige, spezialisierte Beratungsstelle, bei der Frauen sicher sein können, entweder die Auskunft von Gleichbehandlungsexpertinnen zu erhalten oder sicher an die richtige Stelle weitergeleitet zu werden, wird als wirkliches Beratungsangebot wahrgenommen und daher genützt - das hat die Erfahrung in Wien und Umgebung gezeigt.

## 8.2. Informationsveranstaltungen:

Vorträge, Referate und Beiträge bei Podiumsdiskussionen zu Gleichbehandlungsthemen werden für Frauenorganisationen und Frauengruppen, aber auch für andere Institutionen und Organisationen, auf Anfrage weiterhin angeboten. Dieses Angebot wird rege in Anspruch genommen, jährlich finden in ganz Österreich ca. 50 derartige Veranstaltungen statt.

Mehr als in den Jahren davor wurde dieses Angebot von Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen in Anspruch genommen.

Auch daran, daß immer mehr DiplomandInnen und DissertantInnen in Einzelgesprächen Informationen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nachfragen, zeigt sich, daß die Problematik beruflicher Benachteiligung und ihre Bekämpfung Eingang in die wissenschaftliche Diskussion findet.

Diese erfreuliche Entwicklung könnte in einigen Jahren dazu führen, daß wissenschaftliches Grundlagenmaterial auch zu Themen zur Verfügung steht (z.B. innerbetriebliche Reaktionen auf Gleichstellungsinitiativen, sexuelle Belästigung etc.), zu denen dies jetzt noch nicht der Fall ist.

Speziell die zweite Jahreshälfte 1996 war mehr als sonst von Anfragen nach „Resümees“ geprägt, da seit der Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft fünf Jahre vergangen waren.

Ein besonders ausführlicher derartiger „zusammenfassender Erfahrungsbericht“ erfolgte bei der ersten „Käthe Leichter-Gedächtnistagung“ und ist in der Schriftenreihe des Instituts zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, Nr. 3, veröffentlicht worden.



### 8.3. Schulungen, Seminare:

Schulungen über das Gleichbehandlungsgesetz und seine praktische Nutzung werden für die Hauptzielgruppe der Gleichbehandlungsanwaltschaft, BetriebsrätInnen und FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen, in gewohnter Intensität weitergeführt.

Seit ihrer Einrichtung bestreitet die Gleichbehandlungsanwaltschaft drei bis sechs Unterrichtsabende in der Gewerkschaftsschule und meist einen Nachmittag an der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer jährlich.

Seit 1994/95 wurde damit begonnen, in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat und dem Bildungsreferat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes für FunktionärInnen über Informationsabende hinaus ganztägige Seminare zu den Themen „Gleichbehandlung“ und „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ anzubieten, die insbesondere ein näheres Eingehen auf Probleme einzelner Betriebe und spezielle Umsetzungsstrategien für Prävention und innerbetriebliche Unterstützung ermöglichen.

Diese Seminare werden nun je einmal jährlich im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit angeboten und sind grundsätzlich auch für die Teilnahme von Gleichbehandlungsbeauftragten und anderen interessierten FunktionärInnen aus dem Öffentlichen Dienst offen.

Das ermöglicht FunktionärInnen aus dem Öffentlichen Dienst bereits bei Aufnahme ihrer Arbeit einen Erfahrungshorizont und den Überblick über Diskriminierungsmuster bei verschiedenen Benachteiligungen, wie er sonst erst nach einigen Jahren praktischer Arbeit möglich ist.

Schulungen im Rahmen der LehrerInnenfortbildung wurden schon 1996 nicht mehr, Schulungen für Wiedereinsteigerinnen werden 1997 nicht mehr durchgeführt werden können, da der ständig steigende Arbeitsaufwand ohne entsprechende personelle Aufstockung eine Beschränkung auf die zentralen AnsprechpartnerInnen für Gleichbehandlungsfragen notwendig macht und „präventive“ Schulungen in Fragen des

Gleichbehandlungsgesetzes, also für Personen, die noch kein Arbeitsverhältnis aufgenommen haben, daher eingestellt werden müssen.

#### **8.4. Stellungnahmen, Medieninformation:**

Aufgrund der Spezialisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und des bleibend starken Medieninteresses an ihrer Tätigkeit werden immer wieder Stellungnahmen zu aktuellen Gleichbehandlungsfragen - sei es schriftlich oder mündlich - nachgefragt und im Rahmen des Möglichen auch abgegeben.

Im Jahr 1996 konzentrierte sich die Nachfrage nach Stellungnahmen auf die Themen „Regionalisierung“, „Sexuelle Belästigung“, „sprachliche Gleichbehandlung“ und „Novellierungsbedarf des Gleichbehandlungsgesetzes“ sowie auf besonders gravierende Fälle von Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes (wie etwa bei den Philharmonikern oder bei direkter Entgeltdiskriminierung).

Wesentlich war es der Gleichbehandlungsanwaltschaft dabei stets, ausgehend von den sich aus der praktischen Arbeit ergebenden Problemen und Ansatzpunkten Forderungen, Wünsche und Notwendigkeiten im Interesse beruflich benachteiligter Frauen zu formulieren.

Oft sind dies Notwendigkeiten, die schon deshalb bisher nicht bekannt wurden, weil Themen völlig unterhalb der öffentlichen Diskussionsebene blieben - man denke nur an die Frage der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die bis vor einigen Jahren so gut wie gar nicht öffentlich diskutiert wurde.

Es ist daher keineswegs verwunderlich, daß das hohe Arbeitsplatzrisiko von Frauen, die sich wegen einer sexuellen Belästigung beschwerten, ebenfalls unbekannt war, ebenso wie die Beobachtung, daß Männer, die mit einem Belästigungsvorwurf konfrontiert sind, fast in allen Fällen mit Retorsionsklagen reagieren.

Diese Tatsache dürfte nach den Beobachtungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch damit zu tun haben, daß Männer offensichtlich wesentlich häufiger als Frauen über eine sozusagen „für den Fall des Falles“ zur Verfügung stehende anwaltliche

Vertretung verfügen (oder sich schneller als Frauen an einen ihnen unbekanntem Anwalt wenden?)

Nach einer relativ kurzen Anfangszeit, in der bereits Beschwerden von Frauen zum Problem sexueller Belästigung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft und auch der Gleichbehandlungskommission vorlagen, diese aber von den Männern, denen Belästigungsvorwürfe gemacht wurden, weitgehend ignoriert wurden (sie beteiligten sich nicht am Verfahren), ist nun der Gang zum Anwalt offensichtlich fast selbstverständlich geworden.

Während belästigte Frauen oft sehr lange überlegen, ob und welches Rechtsverfahren sie in Anspruch nehmen sollen und oft noch auf innerbetriebliche Lösungen hoffen, erfolgt die anwaltliche oder gerichtliche Reaktion von Männern, denen Belästigung vorgeworfen wird, nun fast durchgehend sehr schnell.

Einhergehend mit der Reaktion vieler Arbeitgeber, die dazu führt, daß Frauen nach Belästigungsvorwürfen ihren Arbeitsplatz verlieren, heißt das, daß Frauen fast immer ebenfalls mit rechtlichen Verfahren reagieren müssen.

Gegenstand der Stellungnahmen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in dieser Situation einerseits die sich aus der Praxis ergebende Forderung, daß Frauen besser abgesichert werden müssen, um eine Art „Waffengleichheit“ zu schaffen (Kündigungsschutz, subjektives Beschwerderecht, Beweislastverteilung), aber auch, immer wieder die Frage aufzuwerfen, ob großteils kontradiktorisch organisierte Rechtsverfahren den Problemen, die bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auftreten, wirklich gerecht werden können.

**Sprachliche Gleichbehandlung** ist als Problem des Gleichbehandlungsgesetzes nur in zweierlei Hinsicht relevant: Als Problem der Formulierung des Gesetzes selbst und als Teil der Bestimmungen über Stelleninsetrate, die auch von der sprachlichen Formulierung her so gestaltet sein müssen, daß sie nicht nur Frauen oder nur Männer ansprechen.

Gerade diese Bestimmung und ihre praktische Anwendung war aber der Ausgangspunkt für die besonders intensive Befassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1996:

Nachdem die Überprüfung der Inserate privater ArbeitsvermittlerInnen und des Arbeitsmarktservice 1993/94 zu hunderten von Verwaltungsverfahren geführt hatte, von denen etliche im Rechtszug bis zu den Unabhängigen Verwaltungssenaten geführt wurden, stellte sich die Aktualität der Debatte um sprachliche Gleichbehandlung auch unter den Mitgliedern dieser Einrichtungen heraus.

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien vertritt - ganz grob und allgemein gesprochen - die Ansicht, männliche Sprachformen seien nicht geschlechtsneutral und daher als Anrede für Frauen nicht geeignet, der Unabhängige Verwaltungssenat Oberösterreich vertritt die gegenteilige Auffassung.

Da eine Parteistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verfahren nicht vorgesehen wurde, konnte der Verwaltungsgerichtshof nicht befaßt werden.

Da zudem die Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes für die ArbeitgeberInnen selbst immer noch sanktionslos ist, hat sich die Befassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Fragen sprachlicher Gleichbehandlung 1996 grundsätzlicher gestaltet.

Bis die nächste Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, die hoffentlich eine einheitliche Sanktionsdrohung für ArbeitgeberInnen, private ArbeitsvermittlerInnen und Arbeitsmarktservice beinhalten wird, vorliegt, sollte die Materie vor- und aufbereitet werden. Es wurde daher die Erstellung von Grundlagenmaterial beschlossen zur Frage, wie beide Geschlechter so angesprochen werden können, daß sich weder Männer noch Frauen „mitgemeint“ fühlen müssen oder - wie dies der Unabhängige Verwaltungssenat Oberösterreich sinngemäß ausgedrückt hat - die Zivilcourage aufbringen müssen, sich auch dann zu bewerben, wenn nur das andere Geschlecht ausdrücklich angesprochen wird.

Im Institut für Angewandte Sprachwissenschaften an der Universität Wien wurde daher die Erstellung von „Leitlinien zur sprachlichen Gleichbehandlung“ angeregt, ein Projekt, das jenen Menschen Unterstützung bieten soll, die selbst daran interessiert sind, Frauen und Männer geschlechtergerecht anzusprechen. Das Projekt wird 1997 zum Abschluß kommen (siehe Kapitel 9. Grundlagenmaterial).

Die Frage, wann mit einer Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu rechnen ist, wird mit Regelmäßigkeit an die Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen - sei es von Frauen, die das Beratungsangebot in den Bundesländern in Anspruch würden nehmen wollen, sei es von Frauen, die selbst daran interessiert sind, als Regionalanwältinnen tätig zu sein.

Da die „kleine“ Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, mit der die rechtliche Basis für die Regionalisierung geschaffen wird, im Entwurf fertig ist und parlamentarisch behandelt werden kann, ist die Kostenfrage diejenige, an der sich das Vorhaben entscheiden wird.

Schließlich gibt es immer wieder den Wunsch nach einer weitergehenden Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes. Die in diesem Bericht enthaltene „Wunschliste“ der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes umfaßt alle inhaltlichen Bereiche, in denen aus den Erfahrungen der Praxis eine Novellierung wünschenswert wäre.

Die Erarbeitung eines Entwurfs für eine „große“ Novelle ist seitens des Sozialresorts angekündigt, sobald die „kleine“ Novelle beschlossen wurde.

### **8.5. Informationsmaterial:**

Die **Broschüre „Keine falsche Bescheidenheit“** wurde in überarbeiteter Fassung als „Auflage 1996“ nachgedruckt.

Sie stellt die wichtigste Unterlage für Frauen dar, die überlegen, die Möglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes für sich zu nützen, aufgrund größerer Entfernung aber keine Möglichkeit haben, das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft persönlich in Anspruch zu nehmen.

Zudem ist es gelungen, das lange geplante Projekt einer Sammlung aller **Präzedenz-**

**entscheidungen der Gleichbehandlungskommission** in Angriff zu nehmen.

Der ursprüngliche Plan, auch alle nationalen und internationalen Gerichtsentscheidungen miteinzubeziehen, mußte aus Kostengründen, aber auch, weil es eine themenzentrierte Erfassung von Gerichtsentscheidungen bei den Unterinstanzen noch nicht gibt und das Justizministerium überdies Bedenken äußerte, Gerichtsentscheidungen überhaupt zur Verfügung zu stellen, fallengelassen werden.

Die Sammlung „Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission 1991 - 1995“ wird nun Individualentscheidungen und Gutachten aus diesem Zeitraum in Form einer Lose-Blatt-Sammlung enthalten, die allerdings nicht nur für JuristInnen geeignet sein soll und daher über den üblichen Inhalt einer solchen Sammlung (Wiedergabe der Entscheidung und Interpretation) weit hinausgeht. (Siehe Kapitel 9. Grundlagenmaterial).

## 9. Grundlagenmaterial

### 9.1. Sprachliche Gleichbehandlung und der § 2 c iVm 10d

#### Gleichbehandlungsgesetz:

Die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1993 und 1994 durchgeführten „Aktionen“ zur Durchsetzung der §§ 2c iVm 10d des Gleichbehandlungsgesetzes, die die dem Gleichbehandlungsgebot entsprechende Formulierung von Stelleninseraten regeln, wurden nicht fortgesetzt.

Dies einerseits, weil die von vielen (von der Sanktion des §10d erfaßten) privaten ArbeitsvermittlerInnen geäußerten Gefühle ungleicher Behandlung gegenüber ArbeitgeberInnen (die bei geschlechtsspezifischen Inseraten keine Sanktion zu befürchten haben) ernst genommen wurden und daher in einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes eine Generalisierung der Sanktion angestrebt werden soll.

Zum anderen hat sich aber auch gezeigt, daß die Auffassungen über eine Frauen und Männern gerecht werdende Sprache noch so unterschiedlich sind, daß nicht einmal die zur Entscheidung über die Sachverhaltsmitteilungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft berufenen Rechtsinstanzen zu einigermaßen miteinander zu vereinbarenden Auffassungen gelangten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich daher (neben einem Antrag zur Gutachterserstellung in der Gleichbehandlungskommission zu besonders umstrittenen Problemen, das allerdings wegen der vielen, dringlicheren Individualbeschwerden noch nicht abgeschlossen werden konnte) bemüht, die Diskussion im positiven Sinne voranzutreiben.

In Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten und dem Institut für angewandte Sprachwissenschaften an der Universität Wien wurden unter dem Titel „**Kreatives Formulieren - Anleitungen zu einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch**“ eine wissenschaftliche Untersuchung und - daraus resultierend - eine Broschüre für SprachanwenderInnen erarbeitet.

Das Projekt wurde von Mitarbeiterinnen aus drei Ministerien (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten und der Frauenministerin) mit Anregungen aus der täglichen Arbeit und schriftlichen und mündlichen „praktischen Beispielen“ begleitet und Ende 1996 abgeschlossen.

Ziel des Projekts ist es, Menschen, die bereits jetzt, also mit Ausnahme des Arbeitsmarktservice und der privaten Arbeitsvermittler „freiwillig“ mit ihren Stelleninseraten Frauen und Männer ansprechen wollen, Anregungen dafür zu geben.

Selbstverständlich beschränken sich die Anregungen aber nicht auf das Gebiet der Stelleninserate, sondern umfassen so gut wie jede mündliche oder schriftliche Kommunikationsform.

Dies erscheint umso wesentlicher, als sich gerade in den letzten Jahren die Auffassung doch immer weiter durchsetzt, daß die männliche Sprachform männlich und nicht geschlechtsneutral ist, daß sie nicht geeignet ist, beiden Geschlechtern gerecht zu werden und daß auch die sogenannten „Generalklauseln“, die zu Beginn eines (Gesetzes)-textes darauf hinweisen, daß mit der männlichen Sprachform beide Geschlechter gemeint sind, keine für beide Geschlechter wirklich akzeptable Lösung für das Problem darstellen.

Gerade diejenigen, die nach tatsächlich akzeptablen Lösungen suchen, müssen sich aber oft mit Formalargumenten auseinandersetzen (angeblich schwerere Lesbarkeit, Kosten, Irrelevanz des Problems überhaupt) und sind selbst manchmal unsicher über nicht nur „richtige“, sondern auch kreative und „schöne“ Lösungen.



Klar ist dabei, daß die Frage, ob sich ein Text oder eine Rede nur an Männer, nur an Frauen oder an beide richtet (oder von beiden handelt) **vor** der Herstellung Gegenstand der Überlegung sein muß, ein Denkschritt, der nicht nötig ist, wenn man davon ausgeht, daß sich Frauen mitgemeint fühlen müssen.

Ein nachträgliches „Neutralisieren“ von Texten, die an beide Geschlechter gerichtet, aber nur in der männlichen Sprachform gehalten sind, führt so gut wie nie zu guten Ergebnissen.

Ein Großteil der Kritik wegen angeblich schwerer Lesbarkeit würde sich erübrigen, würden nicht so viele männlich formulierte Texte nachträglich „für Frauen adaptiert“.

Von diesem Ausgangspunkt aus, der auch für Stelleninserate unmittelbare Bedeutung hat, gibt die Broschüre Anleitungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch.

Bis zur Generalisierung der Sanktion des sollte es daher auch ArbeitgeberInnen möglich sein, Stelleninserate so zu formulieren, daß sich Frauen und Männer angesprochen fühlen können und dennoch ästhetische Mängel und Mehrkosten vermieden werden.

## **9.2. Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission:**

Nach mehr als zweijährigen Vorarbeiten und Vorverhandlungen ist es Ende 1996 gelungen, die lange geplante Sammlung von Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission umzusetzen.

Seit der Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestand die Idee, von Benachteiligung betroffenen Frauen, vor allem aber BetriebsrätInnen und FunktioniärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung bei Diskriminierungen, mit denen sich die Gleichbehandlungskommission thematisch bereits befaßt hat, einen schriftlichen Be-

helf in die Hand zu geben, um - auch und vorzugsweise ohne neuerliche Befassung der Kommission - in direkte Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einzutreten.

Dies sollte betriebliche Eskalationen von Benachteiligungssituationen hintanhaltend helfen und eine - bereits von Anfang an - vorhersehbare Überlastung der Gleichbehandlungskommission verhindern helfen.

Die ersten zwanzig Entscheidungen wurden 1993 in Form von Informationsfaltern veröffentlicht und haben nach Rückmeldungen von sehr vielen BetriebsrätInnen und engagierten Frauen diese Funktion sehr gut erfüllt.

Es war allerdings von vornherein klar, daß nur eine sehr beschränkte Zahl von Entscheidungen in dieser Form übersichtlich gehandhabt werden kann.

Die jetzt erstellte Entscheidungssammlung umfaßt unter dem Titel „**Anträge an die Gleichbehandlungskommission - Verfahren, Entscheidungen, Gutachten**“ nunmehr **50 Individualentscheidungen und vier Gutachten** und gibt damit Beispiele für praktisch alle demonstrativ aufgezählten Tatbestände des § 2 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz.

Mit der Präsentation und Verteilung der Entscheidungssammlung, die in einer Auflage von 20.000 Stück hergestellt wird, ist im Herbst 1997 zu rechnen.

### **9.3. Berufsvergleiche als exemplarische Basis für eine inhaltliche Neudefinition des Begriffs „gleichwertige Arbeit“:**

Das Gleichbehandlungsgesetz in seiner gegenwärtigen Form erlaubt keine Vergleiche verschiedener Tätigkeiten über die betriebliche Ebene hinaus.

Damit sind Bewertungsfragen, die aus der Segregation des Arbeitsmarkts, aus typischen Männer- und Frauenberufen und typischen Männer- und Frauenbranchen resultieren, dem Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgebots entzogen.

Das bedeutet gleichzeitig, daß in der Praxis eine Diskussion dieser Bewertungen, die über ein bloßes Bedauern niedriger, frauentypischer Bezahlung hinausginge, nicht stattfindet.

Die Anregung einer solchen Diskussion, die über ein weiteres Forschungsprojekt in der logischen Fortsetzung der bisher von der Gleichbehandlungsanwaltschaft inhaltlich betreuten Projekte stattfinden könnte (1. Analytische Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung im Betrieb, 2. Versteckte Diskriminierung und Handlungsmöglichkeiten gegen solche, 3. Überbetriebliche Arbeitsbewertung), muß derzeit aus Kostengründen leider unterbleiben.

Da zudem die Überlastung der beiden juristischen Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der tagtäglichen Informations- und Beratungsarbeit immer mehr zunimmt, wird die Erstellung von Grundlagenmaterial in diesem Bereich bis auf weiteres aufgeschoben.

#### **9.4. Verbesserung der geschlechtsspezifischen Datenbasis:**

Ein Vorhaben, das mittelfristig dennoch weiter verfolgt werden wird, ist die Verbesserung des statistischen Datenmaterials, aus dem sich die berufliche Benachteiligung der Frauen in Österreich, aber auch die Fortschritte in Richtung Gleichbehandlung ablesen lassen könnten.

Die Idee zu diesem Projekt ist als Folgeüberlegung aus dem „Bericht über Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich 1991 - 1995“ entstanden und in einer Arbeitsgruppe des Gleichbehandlungsausschusses zur Jahreswende 1996/97 erstmals erörtert worden.

Angeregt wurde dabei nicht nur, die langjährige Forderung der ArbeitnehmerInnenvertretungen nach einer Novellierung des Bundesstatistikgesetzes dahingehend, daß eine laufende, geschlechtsspezifische Lohnerhebung zumindest für die Industrie

vorgesehen werden könnte, wieder in Diskussion zu bringen, angeregt wurde auch die Einrichtung einer eigenen frauenstatistischen Abteilung im Österreichischen Statistischen Zentralamt.

Klar ist, daß die in vielen Bereichen fehlende Datenbasis auch in Zukunft einen Vergleich der Berichte über „Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung“ über die Zeit erschweren wird, wenn es nicht gelingt, Abhilfe zu schaffen.

Für eine solche Abhilfe wäre die Zusammenarbeit aller Institutionen notwendig, die gleichbehandlungsrelevante Daten erheben.

Eine Arbeitsgruppe, der VertreterInnen aller dieser Institutionen sowie frauenpolitische ExpertenInnen angehören sollen, soll konstituiert werden.

## 10. Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft

### 10.1. Personelle Situation in Wien:

Eine personelle Ausweitung der Gleichbehandlungsanwaltschaft war seit ihrer Einrichtung 1991 trotz aller Bemühungen und trotz einer starken Steigerung des Arbeitsaufwands im Kernbereich der Tätigkeit (1991: 338 Beratungen, 1996: 526 Beratungen) bisher nicht möglich.

Das bedeutet leider, daß sich die Tätigkeit der Anwältin, ihrer Stellvertreterin und der administrativen Mitarbeiterin auch immer mehr auf diesen Kernbereich konzentrieren muß.

War es zunächst nicht mehr möglich, für Frauen in den weiter von Wien entfernten Bundesländern ein persönliches Beratungsangebot auch in noch so eingeschränkter Form aufrechtzuerhalten, so müssen nun auch die Erstellung von Grundlagenmaterial und die Informationsarbeit immer mehr eingeschränkt werden.

Schulungen für BetriebsrätInnen und FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen werden weiterhin durchgeführt, da dies unersetzliche Voraussetzung für die praktische Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit diesen Personengruppen ist.

Schulungen für andere Personengruppen (z.B. LehrerInnen, WiedereinsteigerInnen), die bisher stark in Anspruch genommen wurden und eher präventiven Charakter hatten, werden nicht mehr möglich sein.

Informations- und Diskussionsveranstaltungen auf Anforderung werden nach Möglichkeit weiterhin wahrgenommen, da Kenntnis des Gleichbehandlungsgesetzes essentielle Voraussetzung für das Erkennen eigener beruflicher Benachteiligung darstellt bzw. derartige Informationen zunehmend auch von Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten in Anspruch genommen werden, die die in Österreich einmalige,

umfassende und bereits langjährige Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die eigene Arbeit nützen können.

Die Erstellung von Grundlagenmaterial, die vor allem der wissenschaftlichen Untermauerung der praktischen Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, aber auch der Gleichbehandlungskommission dienen soll und überdies dazu beigetragen hat, die inhaltliche Diskussion auch im Hinblick auf weitere Novellierungen des Gleichbehandlungsgesetzes in Gang zu halten, muß weitgehend eingeschränkt werden.

Die immer dichtere, reine Beratungsarbeit hat auch das Problem einer Supervision für die Anwältin und ihre Stellvertreterin, die tagtäglich mit sehr belastenden Problemen konfrontiert werden, weiter akut werden lassen.

Da eine Supervision für die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst nach wie vor nicht ermöglicht werden konnte, werden derzeit als Not- und Zwischenlösung die Supervision im Rahmen des Führungskräftelehrgangs für Frauen (Anwältin) und die Fallgruppensupervision für PsychotherapeutInnen im öffentlichen Dienst in Anspruch genommen. Nach wie vor wird jedoch für die Beratungstätigkeit, wie in vergleichbaren professionellen Einrichtungen, eine begleitende Einzelsupervision angestrebt.

## **10.2. Regionalisierung:**

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Installierung von Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen sind geschaffen.

Hinsichtlich der Notwendigkeit, eigene, spezialisierte Beratungsangebote in den westlichen Bundesländern zu schaffen und die Regionalanwältinnen und ihre Stellvertreterinnen mit den notwendigen gesetzlichen Kompetenzen auszustatten, wird auf die ausführliche Darstellung in den Berichten 1993, 1994 und 1995 verwiesen.

Weitere Voraussetzung für die Regionalisierung ist die Beschäftigung zumindest einer zusätzlichen juristischen Mitarbeiterin in Wien.

## 11. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Die tägliche Praxis beweist immer wieder, daß das Gleichbehandlungsgesetz ständig weiterentwickelt werden muß, wenn es wirkungsvoll bleiben soll.

Die letzte Novelle ist mit 1.1.1993 in Kraft getreten und liegt daher schon wieder mehr als vier Jahre zurück.

Auch bezüglich der Bestimmungen dieser Novelle sind daher die Möglichkeiten der praktischen Anwendung weitgehend ausgelotet und haben sich die Schwächen der einzelnen Bestimmungen herausgestellt.

Eine weitere Novelle steht aus Sicht der Praktikerinnen an.

Die ersten Vorgespräche für eine solche Novelle können beginnen, sobald die fertig vorliegende „**kleine**“ Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz beschlossen ist, die lediglich aufgrund budgetärer Fragen noch nicht parlamentarisch behandelt werden konnte.

Hinsichtlich der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission wird darin klargestellt, daß

- o die **Feststellung einer sexuellen Belästigung** auch dann möglich ist, wenn die Belästigung durch Dritte erfolgte und der Arbeitgeber die angemessene Abhilfe geschaffen hat;
- o die **Interessensvertretungen ein direktes Entsendungsrecht** für ihre Kommissionsmitglieder haben;
- o **Auskunftspersonen**, die eigens für Sitzungen der Gleichbehandlungskommission aus den Bundesländern anreisen, **Anspruch auf Ersatz der Reisekosten** haben;

- o auch andere als **Bedienstete des Bundeskanzleramts als Vorsitzende** der Gleichbehandlungskommission tätig werden können.

Schließlich wird durch die Novelle klargestellt, wann genau bei Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission die **Hemmung des Fristenlaufs zur gerichtlichen Geltendmachung** wieder aufgehoben ist, da es in diesem Punkt in der Vergangenheit zu Unklarheiten kam.

Hinsichtlich der **Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft** wird vorgesehen, daß

- o der Bundeskanzler durch Verordnung in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einrichten und Regionalanwältinnen zu deren Leiterin bestellen kann, wenn dies zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Gesetzes diskriminiert fühlen, erforderlich ist.

Da nicht von Beginn an mit einer flächendeckenden Regionalisierung zu rechnen ist, sollen auch Regionalanwältinnen füreinander stellvertretend tätig sein können.

Die Aufgaben der Regionalanwältinnen sollen - neben der Abhaltung von Sprechstunden und Sprechtagen - folgende Bereiche umfassen:

- o Beratung und Unterstützung beruflich benachteiligter Frauen/Männer;
- o Zusammenarbeit mit lokalen Interessensvertretungen und MultiplikatorInnen;
- o Einholung von zusätzlichen Informationen in Betrieben und informelle Verhandlungen für ihren örtlichen Wirkungsbereich;



- o Ermittlungstätigkeit im Auftrag der Gleichbehandlungskommission;
  
- o Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörden, wenn private Arbeitsvermittler oder das Arbeitsmarktservice das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzen;

Die Regionalanwältin soll an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilnehmen, wenn dort Beschwerden aus ihrer Region behandelt werden und dort - wie die Gleichbehandlungsanwältin - als Expertin tätig sein.

Eine Regionalisierung der Antragstellung auf Überprüfung einer Beschwerde durch die Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungskommission selbst ist nicht vorgesehen.

<p><b>Novellierungsbedarf für die nächste, umfassende Novelle aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft:</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Die in den Berichten für die Kalenderjahre 1994 und 1995 dargelegte "Wunschliste" der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes hat nach wie vor Gültigkeit, wurde aber um einige wesentliche Punkte erweitert, die sich insbesondere aus der praktischen Arbeit im Jahr 1996 ergeben haben, wie etwa das Erfordernis eines subjektiven Beschwerderechts, einer Beweislastverlagerung und eines verbesserten Kündigungsschutzes für Frauen, die sich wegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung beschweren.

Im Hinblick darauf, daß nach Beschlußfassung der „kleinen“ Novelle die Aufnahme erster Gespräche über eine umfassende Novellierung geplant ist, wurde das Kapitel ebenfalls überarbeitet und die einzelnen Erfordernisse konkretisiert.

Damit ist die Hoffnung verbunden, für diese Gespräche eine brauchbare und informative Arbeitsunterlage vorgelegt zu haben.

Der Novellierungsbedarf aus den Erfahrungen der praktischen Arbeit seit 1993 umfaßt daher nunmehr folgende Themen:

### 11.1. Neuerlassung des Gesetzes in geschlechtergerechter Sprache:

Mit einer Neuerlassung könnten drei Ziele gleichzeitig erreicht werden:

#### 11.1.1 Sprachliche Gleichbehandlung:

Die nachträglich ins Gleichbehandlungsgesetz eingefügte Generalklausel des § 1 Abs. 4 GBG, wonach "die gewählte (Sprach)Form für beide Geschlechter gilt" mag zwar dem Stand der Diskussion im Jahr 1990 entsprochen haben, hat sich aber mittlerweile als ungewollter Zynismus erwiesen - es ist für Frauen, die sich um berufliche Gleichbehandlung bemühen, schwer erträglich, sich auf ein sprachlich diskriminierendes Gesetz stützen zu müssen und gegenüber den ArbeitgeberInnen, die sich zunehmend auch auf diese (den legislatischen Richtlinien zuwiderlaufende) Gesetzessprache beziehen, zusätzlichen Argumentationsaufwand zu haben, der eigentlich dem Gesetzgeber selbst obliegen würde.

Selbst der Unabhängige Verwaltungssenat Oberösterreich (vgl. Kapitel 9.1. Sprachliche Gleichbehandlung und der § 2c iVm 10d Gleichbehandlungsgesetz) hat sich bei der Beurteilung eines Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in seiner ablehnenden Begründung auf **die geschlechtsspezifisch männliche Textierung des Gleichbehandlungsgesetzes** bezogen.

In der Zwischenzeit wurden z.B. das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ausdrücklich männlich und weiblich textiert, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1993 - neben

der ebenfalls gewählten Generalklausel - zumindest mit einem "I" im Gesetzestitel selbst.

#### 11.1.2. Verbesserter Zugang zum Recht:

Die Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes datiert aus 1979, inzwischen liegen drei umfangreiche Novellierungen vor, jede weitere Novelle erschwert sowohl den Zugang zum Gesetz als auch die Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes selbst (die gesetzlich gebotene Aushangpflicht im Betrieb kann derzeit nur unter Verwendung von "Kunsttexten" erfolgen, wobei es immer wieder zu Unklarheiten z.B. hinsichtlich der Ressortzuständigkeit kommt).

#### 11.1.3. Kompetenzklarheit:

Die im Jänner 1991 durch eine Novelle des Bundesministeriengesetzes erfolgte Kompetenzverschiebung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Bundeskanzleramt/Frauenministerin) könnte bei einer Neuerlassung klar ersichtlich gemacht werden.

### **11.2. Ausweitung der Strafsanktion § 10 d iVm § 2 c bei Stellenausschreibungen, die nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, auf alle Stellenausschreibungen:**

Die per 1.1.1993 eingeführte Verwaltungsstrafsanktion mit einer Obergrenze von maximal öS 5.000.- erfaßt nur private ArbeitsvermittlerInnen sowie das AMS. Wegen Verstößen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren haben bewirkt, daß in diesem Bereich ein deutlich gleichbehandlungskonformes Ausschreibungsverhalten beobachtet werden kann.

Durch die Erkenntnisse der Unabhängigen Verwaltungssenate aus den Jahren 1994 und 1995 ist inzwischen klargestellt, daß auch Managementberatungs- bzw. Personalberatungsunternehmen der Normierung des § 10 d bei Stellenausschreibungen unterliegen und als private ArbeitsvermittlerInnen im Sinne dieser Regelung zu betrachten sind.

Nach wie vor **nicht von der Strafsanktion erfaßt** sind jedoch die **ArbeitgeberInnen** selbst, die, ohne gesetzliche Sanktionen befürchten zu müssen, **weiterhin bei Stellenausschreibungen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung** (seit 1985 im GBG verankert) **verstoßen und ihren geschlechtsspezifischen Einstellungspräferenzen Ausdruck geben** können.

Es ist zu befürchten, daß sich das derzeit leicht verbesserte Ausschreibungsverhalten der Betriebe in Hinkunft wieder zurückentwickeln wird, wenn - wie bereits jetzt erkennbar ist - die ArbeitgeberInnen im Bewußtsein dieser sanktionslosen Regelung wieder auf geschlechtsspezifische Inserate zurückgreifen. Eine Ausweitung der Strafsanktion zumindest auf ArbeitgeberInnen selbst (die auch eigentliche AdressatInnen des Gleichbehandlungsgesetzes sind) erscheint unerläßlich und würde - wie dies auch von privaten ArbeitsvermittlerInnen verlangt wird - eine Ungleichbehandlung gegenüber ArbeitsvermittlerInnen beseitigen.

In der Praxis zeigt sich, daß mittlerweile auch die „Gleichbehandlungsdisziplin“ der privaten ArbeitsvermittlerInnen wieder nachläßt, weil die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund der unklaren und uneinheitlichen gesetzlichen Lage derzeit keine Sachverhaltsdarstellungen an die Bezirksverwaltungsbehörden macht.

In der Praxis zeigt sich aber auch, daß eine bloße Ausweitung auf den Kernbereich des AdressatInnenkreises nicht ausreicht, weil Stellenausschreibungen zunehmend auch von anderen "Dritten" durchgeführt werden - nicht nur über Printmedien, auch neue Formen der Kommunikationstechnologien eröffnen hier umfangreiche Umgehungsmöglichkeiten des derzeitigen gesetzlichen Gebotes (Computernetze, Internet).

Nach wie vor wird von einzelnen Tages- und Wochenzeitschriften insbesondere in einigen Bundesländern, den Betrieben durch die Inseratenspalten "offene Stellen - männlich" und "offene Stellen - weiblich" eine geschlechtsspezifische Personalauswahl bereits vorgegeben. Mit der Sanktion des § 10 d in der geltenden Fassung kann eine derartige Praxis insbesondere von MedieninhaberInnen rechtlich nicht erfaßt werden.

### **11.3. Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen:**

Mit der Gesetzesnovellierung 1993 wurden Schadenersatzobergrenzen von maximal zwei Monatsentgelten bei Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bzw. der Entgeltdifferenz für maximal vier Monate bei Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg/bei Beförderungen normiert. Darüber hinaus wurde - sollten mehrere diskriminierte Frauen Ansprüche geltend machen - deren Ersatzanspruch vorweg reduziert, indem der Ersatzbetrag auf die diskriminierten Frauen "nach Köpfen" aufzuteilen ist.

Eine derartige, **generelle Begrenzung von Ersatzansprüchen ist nach der gesicherten Rechtsprechung des EuGH (Rs C-271/91 Marshall II) als Verstoß gegen Artikel 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG unzulässig.** Die vom österreichischen Gesetzgeber gewählte Form der Begrenzung durch eine zusätzliche Teilung eines gemeinsamen Anspruches kann daher als krasser Verstoß gegen diese Spruchpraxis betrachtet werden.

Im Ergebnis führt die österreichische Regelung dazu, daß bei Klagsführung mehrerer Frauen diskriminierte Frauen kaum eine finanzielle Kompensation erreichen können.

## **11.4. Beweislastverlagerung:**

### **11.4.1. Beweislastverlagerung im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses:**

Bei Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, (in geringerem Ausmaß auch bei Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen), ist es unter der gegebenen Beweislastverteilung des Gleichbehandlungsgesetzes für Frauen schwer möglich, Gleichbehandlungsansprüche mit Erfolgsaussichten geltend zu machen.

Die gesetzliche Beweislastverteilung für die in § 2 Abs.1 GBG beispielsweise aufgezählten Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes stellt zwar formal gleiche Ansprüche an die Glaubhaftmachung durch die beschwerdeführende Frau hinsichtlich ihrer Diskriminierung und den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hinsichtlich einer sachlichen Rechtfertigung der Ungleichbehandlung.

In der Praxis ist allerdings häufig schon die Ausgangslage, also der Informationsstand und die Möglichkeit zur Glaubhaftmachung zu Beginn eines Verfahrens so unterschiedlich, daß von tatsächlich gleicher Beweislastverteilung keine Rede mehr sein kann.

In den meisten Fällen erhalten Frauen nicht einmal konkrete Informationen darüber, wer sich mit ihnen um vakante Positionen beworben hat, selbst bei konkreten Nachfragen erhalten die betroffenen Frauen, oder auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, keine näheren Vergleichsdaten mit dem Hinweis, derartige personenbezogene, das Arbeitsverhältnis betreffende Angaben von Kollegen würden dem Datenschutz unterliegen.

Unter diesen Umständen entschließen sich die meisten Frauen dazu, ihre weitere berufliche Karriere nicht durch Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen mit sehr ungewissem Ausgang zu gefährden und verzichten auf ihre rechtlichen Möglichkeiten.

Der seit 1988 in der EU diskutierte Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zur Beweislastverteilung im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern enthält bereits eine Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast bei der Entgeltdiskriminierung. Eine überarbeitete Fassung des Richtlinienvorschlages zur Beweislast wird derzeit in der EU behandelt, bei Umsetzung wird auch in Österreich Anpassungsbedarf entstehen.

Bereits jetzt hat der EuGH in seiner Rechtsprechung eine Beweislasteileichterung in Fällen angenommen, in denen z.B. intransparente Lohnsysteme es den Frauen unmöglich machen, ihre Gleichbehandlungsansprüche entsprechend zu belegen. In derartigen Fällen müssen die ArbeitgeberInnen den Nachweis führen, daß keine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt bzw. daß eine sachliche, objektiv nachvollziehbare Rechtfertigung besteht. Diese durch die Judikatur des EuGH geschaffene Beweiserleichterung für Frauen in vergleichbaren Fallkonstellationen wäre bereits jetzt in Österreich umzusetzen, ist in der Rechtsanwendung durch die Gerichte aber noch nicht erkennbar.

Bemerkenswert ist, daß ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für Teilzeitkräfte mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz BGBl Nr. 833/1992 unter Beweislastumkehr normiert wurde. Eine Beweislastumkehr im ebenfalls durch dieses Gesetz novellierten Gleichbehandlungsgesetz konnte hingegen nicht durchgesetzt werden.

#### 11.4.2. Beweislastverlagerung bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Besonders schwierig ist die Beweisposition von Frauen, die sich wegen einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung beschweren.

Da dieser Tatbestand nicht in § 2 Abs 1, sondern in Abs 1a GBG geregelt ist, ist laut Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs die beiderseitige Glaubhaftmachung als Beweislastverteilung nicht anwendbar.

Im Fall sexueller Belästigung muß also die Beschwerdeführerin den vollen Beweis der Belästigung führen.

Dies wurde kürzlich durch ein Urteil des Obersten Gerichtshofs unterstrichen (9 ObA 2056/96 k):

Einem Stubenmädchen, das glaubhaft machen konnte, von seinem Arbeitgeber beim Badewannenreinigen durch Grapschen belästigt worden zu sein, wurde in der ersten Instanz Schadenersatz zuerkannt.

Der OGH allerdings stellte fest, daß sexuelle Belästigung als objektivierbare Tatsache beweisbar ist und daher bewiesen werden muß.

Da dies der jungen Frau nicht gelang, wurde ihr Anspruch abgewiesen,

Es reicht also nicht, wenn das Gericht die Darstellung der Arbeitnehmerin für wahrscheinlicher hält, selbst dann verliert sie den Prozeß. Der Richter bzw. die Richterin muß vielmehr vom - im Vorbringen der Frau liegenden - Wahrheitsgehalt völlig überzeugt sein und jeden Zweifel ausschließen können. Dies kann die belästigte Frau in der Regel nicht erreichen.

Zwar ist die Beweislage bei sexueller Belästigung - anders als bei anderen Tatbeständen des Gesetzes - auch für den der Belästigung beschuldigten Mann schwierig, da im allgemeinen keine Zeugen und keine schriftlichen Aufzeichnungen vorhanden sind.

Gerade deshalb erscheint aber die Beweislastverteilung, wie sie derzeit nur für die Tatbestände des § 2 Abs.1 vorgesehen ist, also die beiderseitige Glaubhaftmachung und Entscheidung zugunsten des/derjenigen, der/die die größere Wahrscheinlichkeit für sich hat, für diesen Fall angemessen.



### 11.5. Verankerung eines subjektiven Beschwerderechts bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:

Eine für die Praxis äußerst wichtige Regelung, die im österreichischen Recht fehlt, enthält z.B. jene Vorschrift des deutschen Beschäftigtenschutzgesetzes (§ 3 BeschSchG), die ausdrücklich ein Beschwerderecht der von sexueller Belästigung Betroffenen verankert.

Das **Beschwerderecht** entsteht bereits, wenn **der/die Betroffene sich belästigt „fühlt“**, also **bei subjektiver Einschätzung**, daß eine Belästigung vorliegt.

Eine rechtliche Fehleinschätzung bleibt dadurch in jedem Fall ohne negative Folgen, wenn der/die Betroffene sich an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin wendet, um Maßnahmen nach dem Gesetz auszulösen.

Diese auf den ersten Blick vielleicht als reine Klarstellung empfundene Regelung gewinnt stets dort große praktische Bedeutung, wo die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer - was sehr häufig der Fall ist - ohne Zeugen belästigt wird.

Während in Österreich mangels der rechtlichen Absicherung einer belastenden Aussage sofort die Gefahr droht, daß der der Belästigung Beschuldigte, wenn Beweismittel fehlen, bestreitet und im Gegenzug **Verleumdung, Üble Nachrede oder Kreditschädigung** geltend macht, ist dies **bei Verankerung eines subjektiven Beschwerderechts nicht mehr möglich**.

Da die Beweislast zur Zeit ausschließlich bei der Person liegt, die sich wegen sexueller Belästigung beschwert, erscheint eine parallele Regelung auch für Österreich umso dringlicher.

Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist ein starker Trend erkennbar, nach dem straf- und zivilrechtliche Retorsionsklagen belästigten Frauen zunehmend nicht mehr nur angedroht werden, sondern derartige Klagen vielmehr bereits bei fast jeder Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission vorkommen. Wenden sich Frauen hilfesuchend an den/die Vorgesetzten oder erkundigen sie sich, ob eine Kollegin ebenfalls unter Belästigungen leidet oder Ähnliches, so wird ihnen

dieser Kontaktaufnahme mit einem/einer "Dritten" bereits der Vorwurf gemacht, sie hätten dadurch den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt.

Eine Absicherung von Belästigungsoptionen wie nach der deutschen Rechtslage erscheint daher wünschenswert.

### **11.6. Verbesserter Kündigungs/Versetzungs/Viktimierungsschutz nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung:**

Der erweiterte Kündigungsschutz der Novelle 1993 zugunsten von Personen, die sich auf das Gleichbehandlungsgebot stützen, anschließend aber gekündigt werden, hat sich in der Praxis zwar als hilfreich erwiesen, allerdings nicht als ausreichend.

Anzustreben ist ein absoluter Kündigungsschutz für Frauen, die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz wegen sexueller Belästigung geltend machen, weil hier das Kündigungsrisiko sehr groß ist.

Nach den Erfahrungen der Jahre seit 1993, seit sich in nennenswerter Zahl Frauen wegen sexueller Belästigung beschweren, wird fast jede Frau, die eine solche Beschwerde erhebt, gekündigt.

Dies hat sich auch nach zahlreichen Appellen an die ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen, sei es in Beratungsgesprächen, sei es öffentlich, nicht geändert.

Ohne rechtliches Hindernis scheint daher nach den Erfahrungen der Praxis für die meisten Menschen die naheliegendste Vorgangsweise, wenn eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung erhoben wird, diejenige aus dem Betrieb zu entfernen, die die Beschwerde erhoben hat.

Diese Reaktion, die vermeintlich den Arbeitsfrieden wieder herstellt und das Problem ebenfalls vermeintlich löst, indem (zunächst) keine Beschwerde mehr vorliegt, ist so durchgängig verbreitet, daß sie wohl nur dann zu verhindern sein wird, wenn sie durch eine Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes unmöglich gemacht wird.

Die Hoffnung, die mit dieser Forderung verbunden ist, geht in die Richtung, daß eine **„Nachdenkpause“ für ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche**, in der die für sie naheliegendste Lösung, die Kündigung der beschwerdeführenden Frau, rechtlich nicht möglich ist, diese dazu anregen könnte, nach längerfristigen, auch für die Frau, die sich als Opfer einer Belästigung empfindet, tragbaren Lösungen zu suchen.

Selbstverständlich ist daher nicht an einen zeitlich unbegrenzten, absoluten **Kündigungsschutz** gedacht, sondern an einen **für die Zeit der Klärung der Angelegenheit in einem rechtlichen Verfahren oder ihre Lösung**.

Die zweite Variante gesetzlich vorzusehen erscheint deshalb besonders wichtig, weil nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund des vorherrschenden Handlungsmusters, die beschwerdeführende Frau aus dem Betrieb zu entfernen, an innerbetriebliche Lösungen, die in vielen Fällen durchaus zur Zufriedenheit aller Beteiligten gefunden werden könnten, gar nicht gedacht und daher nicht danach gesucht wird.

In diesem Sinne wäre auch ein Versetzungsschutz anzustreben, weil auch Versetzungen der beschwerdeführenden Frau oder deren Androhung nicht als für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung angesehen werden können.

Auf der anderen Seite ist nämlich durchaus festzustellen, daß die Angst vor Kündigungen oder Versetzungen bei Frauen, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung überlegen, stark steigt, weil sie die öffentliche Information, wonach das Kündigungsrisiko bei einer solchen Beschwerde bei nahezu 100% liegt, sehr wohl rezipiert haben.

In diesem Zusammenhang ist auch die Tatsache zu sehen, daß in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zunehmend auch anonyme Briefe eingehen, in denen über sexuelle Belästigungen berichtet wird.

Dies ist ein neues Phänomen und schränkt die Unterstützungsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft stark ein, da ohne absolut vertrauenswürdige Partner im Betrieb aufgrund anderer Kontakte beim Tätigwerden der Anwaltschaft der Schaden

für eine Frau, die ihren Namen nicht nennen wollte, innerbetrieblich aber vielleicht identifiziert werden könnte, kaum eingeschätzt werden kann.

Es erscheint aber absolut unbefriedigend, wenn Frauen in äußerst belastenden Situationen, die ja nicht selten zu Krankheit und psychischen Schäden führen, durch eine unzureichende gesetzliche Regelung von der Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche abgehalten werden.

Leider hat sich in der Praxis auch gezeigt, daß ein Viktimierungsschutz zugunsten von Personen, die sich für geschlechtsspezifisch diskriminierte Kolleginnen einsetzen, gerade auch in Fällen sexueller Belästigung notwendig werden könnte. Ein solcher Viktimierungsschutz wurde bereits im Zusammenhang mit der Erlassung der Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes diskutiert, wurde in der Folge aber verworfen und hat nicht Eingang in das Gesetz gefunden.

## **11.7. Verpflichtung zu nichtdiskriminierender Personalpolitik bzw. innerbetrieblicher Frauenförderung:**

### **11.7.1. Aufnahme eines Gebots der nichtdiskriminierenden Personalpolitik bzw. innerbetrieblichen Frauenförderung in das Gleichbehandlungsgesetz:**

Im Gegensatz zu den Frauenförderungsgeboten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der bisher vorliegenden Landes-Gleichbehandlungsgesetze für den Öffentlichen Dienst (Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Wien, Steiermark, Niederösterreich und Tirol - Stand Juli 1997), ist im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft bisher lediglich die grundsätzliche Möglichkeit einer Förderung von Frauen im Betrieb vorgesehen (§ 2 Abs 3: Ausführung des Artikel 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau: ... "vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann gelten nicht als Diskriminierung im Sinne des Gesetzes." ...

Sollte sich ein Unternehmen entschließen, Frauenförderung im Betrieb durchzuführen, kann der Bund für besondere Aufwendungen, die ArbeitgeberInnen bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen aus Bundesmitteln gewähren.

Ein analog dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregeltes Frauenförderungsgebot bzw. eine Verpflichtung zu nichtdiskriminierender Personalpolitik würde es erst ermöglichen, daß z.B. gleich (wie der Konkurrent) qualifizierte Frauen bei der Beförderung Chancen haben, sich auf das Gleichbehandlungsgesetz zu berufen.

Derzeit muß eine Frau besser (nach der gesetzlichen Regelung), in der Praxis viel besser qualifiziert sein als ihr Konkurrent, um mit Erfolgsaussicht eine Überprüfung durch die Gleichbehandlungskommission zu beantragen. Das stellt in der Praxis eine Bevorzugung gleich- und geringfügig schlechter qualifizierter Männer dar.

Ein **Frauenförderungsgebot** mit Zielquoten analog zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz würde es **auch für Frauen in der Privatwirtschaft** möglich machen, **bei gleich guter Qualifikation wie der Konkurrent eine Beschwerde einzubringen**, wenn dem Frauenförderungsgebot nicht entsprochen wird.

Dies ist auch der Grund dafür, daß die Gleichbehandlungsanwaltschaft zunehmend dazu übergeht, anstelle des Ausdrucks „Frauenförderung“, die Bezeichnung „nichtdiskriminierende Personalpolitik“ zu verwenden.

Dieser Terminus drückt nämlich besser aus, daß es tatsächlich darum geht, **die in der Praxis traditionelle und weiterhin bestehende Bevorzugung von Männern abzubauen** bzw. durch gesetzliche Bestimmungen zugunsten von Frauen auszugleichen.

Aufgrund der immer wiederkehrenden verfassungsrechtlichen Diskussion über die Zulässigkeit von positiven Aktionen wäre es wünschenswert, derartige positive Aktionen auch verfassungsrechtlich im Artikel 7 B-VG abzusichern, wobei ein konkreter Vorschlag hierfür vorliegt.

### 11.7.2. Steigerung der Wirksamkeit der Selbstbindung des Bundes bei Privatwirtschaftsförderung:

Die Aufhebung einer Wortfolge im § 2 b GBG durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 8.3.1994 (G 116/93-6), wonach nunmehr die "Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen haben, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten" (entfallen der Passus: "und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen"), hat an der grundsätzlichen Selbstbindung des Bundes im Fall der Privatwirtschaftsförderung nichts geändert:

Nach wie vor dürfen die für die Vergabe von Bundesförderungsmitteln zuständigen Organe Unternehmen nur dann Förderungsmittel zuerkennen, wenn sichergestellt ist, daß bei der beabsichtigten Förderung des Unternehmens dieses das Gleichbehandlungsgesetz beachtet. Allenfalls müßten Förderungsrichtlinien an den geänderten Wortlaut des § 2b GBG angepaßt werden (vgl. Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, Ministerratsbeschluß vom 9.9.1986 in Ergänzung). Im Ergebnis kann die bisherige Förderungspraxis des Bundes unverändert beibehalten werden.

Nicht sichergestellt ist jedoch eine effiziente Umsetzung dieses Förderungsprinzips. Der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist bisher kein Fall bekannt, wonach einem Unternehmen, das gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen hat, Förderungsmittel nicht zuerkannt worden wären bzw. rückwirkend Förderungsmittel zurückgefordert worden wären.

Hier scheitert eine Überprüfung der Einhaltung der Förderungsrichtlinien nicht nur an den fehlenden Ressourcen innerhalb der Bundesverwaltung, sondern auch an zwingenden rechtlichen Rahmenbedingungen, aufgrund derer Förderungen entzogen werden müßten bzw. weitere Förderungen zu unterbinden wären.

Es wäre allerdings auch denkbar, einen **generellen Bericht eines Unternehmens über die Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten** im Sinne des § 6a GBG als Voraussetzung dafür vorzusehen, daß das betreffende Unternehmen überhaupt in den **Kreis der FörderungswerberInnen miteinbezogen** wird.

### 11.8. Berichtspflicht im Sinne des § 6a GBG für Betriebe auch ohne

#### Anlaßfall:

Im Falle der Gewährleistung entsprechender Ressourcen für die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Wien und die geplanten Regionalanwältinnen in den Bundesländern wäre es sinnvoll, die bereits länger diskutierte, regelmäßige und **von konkreten Anlaßfällen unabhängige Berichtspflicht** von Betrieben zumindest ab einer bestimmten Betriebsgröße gesetzlich verpflichtend vorzusehen. Dies vor allem, wenn die derzeit geltende Beweislastregelung beibehalten wird.

Nach **derzeitiger Rechtslage** ist nur dann, wenn

- 1.) in einem **konkreten Einzelfall** der Gleichbehandlungskommission Umstände glaubhaft gemacht werden können, die **auf eine Diskriminierung schließen lassen**, und
- 2.) unter der Voraussetzung, daß **die Gleichbehandlungskommission die schriftliche Berichtslegung** gemäß § 6 a GBG dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin auch tatsächlich **aufträgt**,  
ein Bericht vorgesehen.

Ohne anhängiges Kommissionsverfahren zu einer individuellen Diskriminierung ist eine derartige Berichtslegungsverpflichtung somit nicht möglich. Dies ist insoferne problematisch, als dadurch ein konkreter Einzelfall zur Überprüfung in der Gleichbehandlungskommission vorliegen muß und dieser zwingend mit einer generellen Betriebsüberprüfung aus Gesamtsicht der Gleichbehandlung der Geschlechter verknüpft wird.

Es zeigt sich in den Beratungen, daß Frauen, die ihre Gleichbehandlungsansprüche individuell geltend machen müssen (und deshalb ohnehin um ihren Arbeitsplatz fürchten), davor zurückschrecken, ihre ArbeitgeberInnen noch zusätzlich mit der Aufforderung zu einer generellen Berichtslegung zu konfrontieren, was jedoch in Fällen, in denen auch die Diskriminierung anderer Frauen zu vermuten ist, wiederum im Interesse der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen an der Herbeiführung einer umfassenden betrieblichen Gleichbehandlung gelegen wäre.

Um den Schlichtungszweck der Gleichbehandlungskommission in derartigen Individualverfahren bezüglich der namentlich genannten Arbeitnehmerinnen nicht zu gefährden, hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in der Vergangenheit auf Wunsch der Frauen davon Abstand genommen, derartige Berichtslegungen zu beantragen. Umgekehrt zögert auch die Gleichbehandlungskommission selbst wegen ihrer Arbeitsbelastung, Betriebe gemäß § 6 a zu einer solchen generellen Berichtslegung aufzufordern. Im Ergebnis wird daher diese Verfahrensmöglichkeit derzeit kaum genutzt.

Abgesehen von der möglicherweise konträren Interessenslage im Zusammenhang mit einem Individualverfahren erschweren die derzeitige Beweislastregelung sowie die eingeschränkten Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine effiziente Überprüfung hinsichtlich ganzer Betriebsbereiche oder Unternehmen.

Gerade eine solche - auch erzwingbare - Überprüfung ist aber notwendig, um die Gleichbehandlung im Arbeitsleben effizient voranzutreiben: **Im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen kann nicht zugemutet werden, unter Gefährdung ihres eigenen Arbeitsplatzes individuell die volle Last der Informationssammlung zu Diskriminierungen im Gesamtbetrieb zu tragen.**

Dies wird umso weniger zumutbar, je negativer sich die Arbeitsmarktsituation für Frauen darstellt.

Angesichts der immer größeren Arbeitsplatzunsicherheit sind Frauen schon zur Beantragung von Individualverfahren vor der Gleichbehandlungskommission immer



weniger bereit und in der Lage, umso weniger können ihnen zusätzliche Belastungen zugemutet werden.

Zudem besteht - aus Gründen, die hier nicht in Frage gestellt werden sollen wie z.B. Datenschutz und Wahrung der Privatsphäre - für ArbeitnehmerInnen ohnedies nur beschränkter praktischer und rechtlicher Zugang.

**Vor allem Fragen gleichwertiger Tätigkeiten oder mittelbarer Diskriminierungen sind aus Sicht einer einzelnen Arbeitnehmerin kaum erkennbar**, aus standardisierten Berichten unter Vorlage von statistischen Daten zur Entgeltfestsetzung ergibt sich jedoch sehr wohl ein deutliches Bild über die Situation der weiblichen Beschäftigten eines Betriebes (z.B. unterschiedliche Relevanz der Betriebszugehörigkeit bei Einstufung von Frauen in Führungspositionen, Befristung von Arbeitsverträgen, Verteilung von Frauen in Lohngruppen im Vergleich mit gleich gut qualifizierten Männern usw.).

Als **Vorstufe** für eine regelmäßige, verpflichtende Berichterstattung größerer Betriebe wäre es als Zwischenlösung denkbar, der **Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen** die **gesetzliche Möglichkeit** einzuräumen, auch **ohne Vorliegen konkreter Verdachtsmomente** bezüglich einer diskriminierenden Ungleichbehandlung und insbesondere ohne die Notwendigkeit einer namentlichen Nennung diskriminierter Arbeitnehmerinnen **Berichte von Betrieben** zu verlangen.

Auch die praktische Umsetzung einer solchen gesetzlichen Möglichkeit ist freilich davon abhängig, daß in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen entsprechende Expertinnen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Bereits in der Regierungsvorlage zur Novelle 1985 wurde anlässlich der Einführung der Berichtspflicht gemäß § 6a auf die Problematik der Arbeitsplatzgefährdung einzelner Frauen und die Schwierigkeit, ohne Bezugnahme auf Einzelpersonen Diskriminierungen überhaupt glaubhaft machen zu können, hingewiesen.

Soll die generelle Überprüfungsmöglichkeit des § 6 a GBG nicht weiterhin "totes Recht" bleiben, erscheint eine standardisierte Berichtspflicht ab einer bestimmten Betriebsgröße, zumindest aber eine entsprechende Befugnis der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, Berichte auch ohne Anlaßfall einzufordern, geboten.

### **11.9. Erweiterung der Kompetenzen und institutionelle Weiterentwicklung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:**

#### **11.9.1. Begleitung und Unterstützung benachteiligter Frauen nach bzw. anstelle eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission durch Nebenintervention oder Klage beim Arbeits- und Sozialgericht**

Die Begleitung und Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für im Berufsleben diskriminierte Frauen beschränkt sich nach derzeitiger Rechtslage auf die Vorfeldarbeit und auf Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.: Beratung bei allen darüber hinausgehenden Schritten ist mangels entsprechender Kompetenzen nicht möglich, obwohl z.B. gerade nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens ein unmittelbarer Zusammenhang mit einem allenfalls anschließendem Arbeitsgerichtsverfahren bestünde und eine weitere Begleitung oft gewünscht wird.

Es besteht derzeit die Möglichkeit, die Geltendmachung eventuell mit Rechtsschutz der Arbeiterkammern oder Gewerkschaften weiterzuführen, wobei die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen jedoch nicht mehr direkt eingebunden werden kann.

Es sollte daher (nach entsprechender personeller Aufstockung) zumindest die Möglichkeit der Nebenintervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei Arbeitsgerichtsprozessen überlegt werden.

Ziel weiterführender Überlegungen könnte die Verankerung einer eigenständigen Klagslegitimation der Gleichbehandlungsanwaltschaft sein, zumal sich manchmal

schon in der Beratung abzeichnet, daß ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht zielführend ist.

#### 11.9.2. Durchsetzbare Befugnisse gegenüber Betrieben:

Eine wesentliche Erleichterung der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft könnte durch die gesetzliche Verankerung von durchsetzbaren Befugnissen gegenüber den Betrieben erreicht werden, mit denen sie verhandelt.

Derzeit sind **ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen sowie ArbeitnehmerInnen** der Betriebe zwar **grundsätzlich verpflichtet**, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben **erforderlichen Auskünfte zu erteilen**, bei **Auskunftsverweigerung** hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft aber **keine Handlungsmöglichkeit** mehr.

Eine Befassung der Gleichbehandlungskommission ist andererseits nur möglich, wenn der Kommission die Umstände glaubhaft gemacht werden können, die eine Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermuten lassen.

Verweigert ein Unternehmen beispielsweise jegliche Auskunft, dann ist das kaum möglich.

Damit im Zusammenhang wäre die Befugnis wünschenswert, Betriebsbesuche an Ort und Stelle auch ohne Auftrag der Gleichbehandlungskommission durchführen zu können.

Derzeit sind eigenständige Betriebsbesichtigungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, z.B. zu Arbeitsplatzbesichtigungen zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nur dann möglich, wenn mit Unterstützung des Betriebsrates die Zustimmung der ArbeitgeberInnen zum Besuch des Betriebes eingeholt werden kann. Stimmt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht zu, dann kann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von sich aus nicht tätig werden.

Es muß dann eine Überprüfung im Rahmen eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, mit all dem damit verbundenen Aufwand, durchgeführt werden,

was unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen möglicherweise vermieden werden könnte.

#### 11.9.3. Aufstockung des Personals in der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Die bereits seit Jahren notwendige personelle Erweiterung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (derzeit eine Gleichbehandlungsanwältin, eine Stellvertreterin und eine gemeinsame Sekretärin für ganz Österreich, dieser Personalstand ist seit Beginn der Tätigkeit 1991 bei damals etwa halb so vielen Beratungen unverändert) ist nach wie vor nicht erfolgt.

Die aktuelle Arbeitsbelastung hat ein Ausmaß erreicht, das eine Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über die notwendigsten Beratungs- und Interventionsschritte in den konkreten Fällen hinaus praktisch verunmöglicht.

Betriebsbesuche können, von absoluten Ausnahmen abgesehen, nicht mehr durchgeführt werden, die Durchführung von Veranstaltungen und persönlichen Beratungen in den Bundesländern mußte stark eingeschränkt werden.

#### 11.9.4. Installierung von Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen:

Abgesehen von der persönlichen Arbeitsüberlastung der Mitarbeiterinnen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist auch das Fehlen von zusätzlichen Beratungsmöglichkeiten außerhalb Wiens der Hauptgrund dafür, daß sich die Beratungsanfragen bereits zu mehr als drei Viertel in Ostösterreich konzentrieren.

Daß ein entsprechender Bedarf nach einer Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gegeben ist, ist auch aus der bewährten Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen und den Frauenbeauftragten der Städte und Länder bekannt. Diese verfolgen eine allgemeine Aufgabenstellung und können den Beratungsbedarf zum Gleichbehandlungsgesetz selbst nicht abdecken. Sie sind auch

nicht befugt, die der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 3 a vorbehaltenen Agenden wahrzunehmen.

#### 11.9.5. Weisungsfreie Eingliederung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz:

Im Zusammenhang mit der nunmehr geplanten Regionalisierung und der damit notwendigen personellen Erweiterung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat sich ein institutionelles Problem verschärft, das bereits seit der Einrichtung bestand.

Da Verwaltungseinheiten - von ganz seltenen Ausnahmen abgesehen - strikt monokratisch organisiert sind, stellt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit Anwältin und Stellvertreterin, die von der gesetzlichen Aufgabenstellung her grundsätzlich die gleichen Kompetenzen und Pflichten haben, verwaltungsintern einen Fremdkörper dar.

Das führt immer wieder zu Friktionen, die mit dazu beitragen, die längst notwendige personelle Aufstockung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien und die Installation von Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen in den Bundesländern zu verzögern.

Insbesondere wird seitens des Bundeskanzleramts (anders allerdings als seitens des für die Legistik zuständigen Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales) die Ansicht vertreten, der Gesetzesausdruck „Stellvertreterin“ könne prinzipiell nur im Singular interpretiert werden, sodaß eine weitere Stellvertreterin in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien - auch abgesehen von den budgetären und Stellenplanproblemen - rechtlich gar nicht möglich sei.

Diese Auffassung geht von der **klassisch-monokratischen Abteilungsorganisation** traditioneller Verwaltungseinheiten aus, die **allerdings für dienstleistungsorientierte Ombudseinrichtungen wenig geeignet** erscheint, weil sie **zwar größere Klarheit** in den Verantwortungsbereichen aufweist, dies **aber mit erhöhter Schwerfälligkeit und erschwerter KlientInnenorientierung** verbindet.

Die Arbeit der **Gleichbehandlungsanwaltschaft** wäre ohne die derzeitige, in höchstem Maße **flexible Arbeitsweise**, bei der zwar grundsätzlich von einer internen Arbeitsteilung ausgegangen wird, aber ganz selbstverständlich alle Aufgaben von Anwältin oder Stellvertreterin wahrgenommen werden können, wenn das erforderlich ist, schon längst nicht mehr durchführbar.

Eine **Eingliederung** der Anwaltschaft für **Gleichbehandlungsfragen in die monokratische Verwaltungsorganisation** würde daher wohl **gleichzeitig ihr Ende als kleine, aber erfolgreiche Dienstleistungseinrichtung** bedeuten.

Andererseits ist es verständlich, daß die Verwaltung Probleme mit einer Einrichtung hat, die als mehr oder weniger selbständig agierender Bestandteil eines Ministerinnenbüros zwar geleitet wird, dies aber nicht monokratisch - die **also im System der Verwaltung schwer bis nicht einzuordnen** ist.

Diese Situation verlangt auch aus Sicht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen **aus Gründen einer gedeihlichen Zusammenarbeit mit den Institutionen**, die letztlich über Ressourcen und Personalfragen entscheiden, nach **einer Klärung und institutionellen Weiterentwicklung**.

Vorbild in Österreich könnte die von ihrer grundsätzlichen KlientInnenorientierung und Ombudsfunktion her (wenn auch keinesfalls von den aufgewendeten Ressourcen) vergleichbare **Volksanwaltschaft** sein.

Es sei an dieser Stelle auch auf die irische **Employment Equality Agency** verwiesen, die organisatorisch ebenfalls Vorbild sein könnte (siehe Kapitel 7. Kooperation).

## 11.10. Verbesserungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungs- kommission:

Einige Verfahrensfragen sind seit längerem offen, vor allem wurde die **Geschäftsordnung** aus dem Jahr 1979 (novelliert 1985) bis heute nicht dem aktuellen Gesetzesstand angepaßt. Die derzeit gültige Verordnung berücksichtigt z.B. nicht die Rechte der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, weil die Anwaltschaft erst mit der Novelle 1990 eingerichtet wurde.

Im Zuge einer neuen Geschäftsordnung könnte z.B. auch geregelt werden, daß die **Anwesenheit von Begleitpersonen** (Vertrauenspersonen) bei der Befragung zulässig ist, dies insbesondere in Fällen sexueller Belästigung. Dies wird aufgrund eines internen Beschlusses der Gleichbehandlungskommission bereits so gehandhabt.

Über die nunmehr geplante Fahrkostenersatzregelung hinaus wäre eine entsprechende **Budgetierung** der Gleichbehandlungskommission für **Sachverständigengutachten** sinnvoll.

Derartige Gutachten wurden bisher noch nicht eingeholt, wären aber vor allem zu Fragen der Arbeitsbewertung notwendig, wenn die Gleichbehandlungskommission selbst zu einer Entscheidung aufgerufen ist. Bisher wurden Verfahren dieser Art stets im Zuge von Sozialpartnerverhandlungen beendet, doch ist nicht in jedem Fall damit zu rechnen, daß das möglich ist.

Darüber hinaus hat die Gleichbehandlungskommission als Schlichtungsinstanz im Bereich des „soft law“ mit ähnlichen, zwar nicht institutionellen Eingliederungsproblemen, aber **Eingliederungsproblemen innerhalb des Rechtssystems** zu kämpfen wie die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

Auch hier scheinen **Überlegungen für eine institutionelle Weiterentwicklung** notwendig, um Unklarheiten in Kompetenz und Aufgabenstellung zu beseitigen.

Hinsichtlich näherer Ausführungen wird auf den Bericht der Gleichbehandlungskommission verwiesen.



### 11.11. Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen:

Derzeit bestehen drei unterschiedliche Fristen zur Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen bei den Arbeits- und Sozialgerichten.

14 Tage zur Kündigungsanfechtung, sechs Monate zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, im übrigen die dreijährige Frist gemäß § 1486 ABGB, die aber kollektivvertraglich abdingbar ist.

Für die von Diskriminierung betroffenen Personen ist oft nicht mehr überschaubar, in welchem Zeitraum welche Ansprüche geltend zu machen sind, was vor allem dann zu Verwechslungen führen kann, wenn sich eine diskriminierte Frau auf mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes stützt.

Eine Vereinheitlichung der Geltendmachungsfristen auch für Schadenersatzansprüche auf einen einheitlichen Zeitraum von drei Jahren könnte dieses Problem lösen, gleichzeitig würde der für die diskriminierten Frauen und Männer günstigere Rechtsstand vor der Novelle 1990 wieder hergestellt.

Die sechsmonatige Geltendmachungsfrist wurden erst mit der Novelle 1990 eingeführt, wodurch sich eine Verschlechterung der Rechtslage ergeben hat.

Die seit 1.1.1993 eingeräumte Möglichkeit, die dreijährige Klagsfrist durch Kollektivvertrag auch zu unterschreiten, hat nicht zur Verbesserung der Rechtslage der Frauen beigetragen und fördert vor allem die Rechtsunsicherheit.

Auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verfügt nicht über ein Kollektivvertragsregister wie z.B. das Sozialministerium, die Gewerkschaften oder die Arbeiterkammern und ist daher nicht in der Lage, sofort zu beurteilen, ob die insbesondere für Entgeltdiskriminierungen geltende dreijährige Geltendmachungsfrist in einem konkreten Kollektivvertrag abbedungen wurde oder nicht.



Diese Regelung sollte ersatzlos wieder aufgehoben werden, weil hier lediglich eine Verkürzung der Ansprüche diskriminierter Frauen, keineswegs aber eine klare Rechtslage geschaffen wurde.

### **11.12. Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangpflicht für das Gleichbehandlungsgesetz:**

Rechtliche Gebote bleiben oft unberücksichtigt, wenn keine Sanktionen vorgesehen sind.

Das hat sich im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes vor allem im Zusammenhang mit dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen eindrücklich erwiesen.

Auch für die Nichtbeachtung der Aushangpflicht des Gleichbehandlungsgesetzes in Betrieben wäre daher eine Sanktion angebracht. Dies wäre auch systemkonform mit der unter Strafandrohung vorgesehenen Aushangpflicht z.B. für Mutterschutzgesetz, Frauennachtarbeitsgesetz, Arbeitsruhegesetz oder Arbeitszeitgesetz.

### 11.13. Nachvollzug der Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil):

Die Ausführungsgesetze der Länder zur Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil) wurden nicht in allen Bundesländern bis zum Stand der Gleichbehandlungsgesetznovelle BGBl Nr. 833/1992 (1.1.1993) nachvollzogen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat zum Stand 1.9.1994 den Rechtsbestand erhoben - zum damaligen Zeitpunkt bestanden nur in den Bundesländern Wien, Salzburg, Steiermark und Kärnten aktualisierte Gleichbehandlungsregelungen (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz, Landarbeitsordnungen).

In den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg bestand ein Gleichbehandlungsrechtsbestand zum Umfang des Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung der 2. Novelle 1990 (z.B. ohne wirksame Schadenersatzregelungen, sexuelle Belästigung nicht als eigener Tatbestand). Im Burgenland bestand im Bereich der Land- und Forstwirtschaft überhaupt nur ein Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich des Entgeltes, hinsichtlich der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen und der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Ein weiterer Nachvollzug ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht bekannt geworden.

Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen sind zwar auch im Land- und Forstwirtschaftsbereich möglich, wurden jedoch nur in den Bundesländern Wien und Tirol vorgesehen - in den übrigen Bundesländern wurde mit der Begründung davon Abstand genommen, daß kein Bedarf bestünde.

Eine solche Differenzierung von Berufsgruppen erscheint nicht nur im Hinblick auf die österreichische Rechtsordnung, sondern auch im Hinblick auf die EU-Vorgaben problematisch, wonach Gleichbehandlungsbestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen in allen Wirtschaftsbereichen (Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst) zu gelten haben.

### 11.14. Gleichbehandlungsgesetze im Öffentlichen Dienst:

Die Gleichbehandlung von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst konnte für den Bundesbereich mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden, ausständig sind jedoch noch die Gleichbehandlungsgesetze für den Landes- und Gemeindedienst in einigen Bundesländern.

Bisher haben die Bundesländer Kärnten (LGBl Nr. 56/1994, in Kraft 1.6.1994), Oberösterreich (LGBl Nr. 8/1995, in Kraft 1.3.1995), Salzburg (LGBl Nr. 30/96, in Kraft 1.7.1996), Wien (LGBl Nr. 18/1996, in Kraft 1.5.1996), Niederösterreich (LGBl Nr. 1997/2060-0, in Kraft 12.7.1997) und jüngst Tirol und Steiermark entsprechende Regelungen für den Öffentlichen Dienst erlassen.

In den übrigen drei Bundesländern sind Beschäftigte im Landes- und Gemeindedienst, in Oberösterreich, Salzburg und Tirol lediglich die Gemeindebediensteten weiterhin ohne Rechtsansprüche im Falle geschlechtsspezifischer Diskriminierungen am Arbeitsplatz.

### 11.15. Einrichtung eines Rechtshilfefonds:

Durch den nunmehr generell möglichen Rechtsschutz durch die Arbeiterkammern in Ergänzung zum Rechtsschutz durch die Gewerkschaften haben sich die Möglichkeiten der Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen und somit auch von Gleichbehandlungsansprüchen für diskriminierte Personen wesentlich verbessert.

Es ist jedoch immer wieder festzustellen, daß der **alleinige Rechtsschutz für das Arbeits- und Sozialgericht nicht ausreicht**. Dies insbesondere in Fällen sexueller Belästigung, in denen es oft zu Repressalien seitens der Belästiger kommt wie z.B. einer strafrechtlichen Anzeige wegen Übler Nachrede oder zivilrechtlichen Klagen gemäß § 1330 ABGB (Ehrenbeleidigung/Kreditschädigung).

Diese Verfahren stehen grundsätzlich nicht immer unter Rechtsschutz der Interessensvertretungen und müssen dann von den Frauen auf eigene Kosten geführt werden, wobei im Ergebnis zwar durchaus positive Erfolgsaussichten bestehen, weil es sich in den weit überwiegenden Fällen um haltlose Einschüchterungsversuche handelt, die aber geeignet sind, Frauen von einer Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche abzuhalten.

Mit Einrichtung eines Rechtshilfefonds könnten weiters Musterprozesse geführt werden, die derzeit aus prozeßökonomischen Gründen oft unterbleiben - denkbar wären hier auch Verfahren zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte oder zum Europäischen Gerichtshof.

### **11.16. Maßnahmen in anknüpfenden Rechtsbereichen:**

Artikel 7 B-VG (Gleichheit vor dem Gesetz) sollte dringend geschlechtsneutral formuliert werden - eine solche Gesetzesnovelle wäre ohne Kostenfolgen, würde dem Grundsatz der Gleichbehandlung auch in sprachlicher Hinsicht entsprechen, wenn nicht nur Bundesbürger vor dem Gesetz gleich sind, sondern "alle Bundesbürger und alle Bundesbürgerinnen" und würde weiters der nach wie vor anzutreffenden Argumentation, wonach nicht einmal Artikel 7 B-VG sprachliche Gleichbehandlungsgrundsätze berücksichtigt, entgegenwirken.

Gleichzeitig könnte auch die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von (zeitlich befristeten) positiven Frauenförderungsmaßnahmen ausdrücklich verankert werden, um hier Rechtssicherheit zu schaffen.

T Ä T I G K E I T S B E R I C H T

D E R

G L E I C H B E H A N D L U N G S K O M M I S S I O N

1 9 9 6

1. Einleitung
  
2. Erledigte Anträge
  
3. Offene Anträge

## 1. EINLEITUNG

=====

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl 45/1991, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per 1. Februar 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes übertragen, wo die Kommission seither eingerichtet ist.

Im Jahr 1996 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1996 26 Fälle vor der Kommission behandelt, wovon 12 Anträge einer Erledigung zugeführt werden konnten, 14 Verfahren aus diesem Zeitraum sind noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet.

Im berichtsrelevanten Zeitraum wurden neun Anträge eingebracht, einer durch die AK Wien, einer durch die AK Steiermark, ein Antrag von der Betroffenen selbst und sechs von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, wovon drei abgeschlossen wurden.

Im Jahre 1996 endeten vier Verfahren durch Antragsrückziehung, 8 durch Vorschläge/Beschlüsse. Es wurden vor allem die Tatbestände sexuelle Belästigung, Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz behandelt.

9 Anträge wurden auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 6 GlBG (Verfahren im Einzelfall), kein Antrag wurde auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 5 GlBG (Erstellung eines Gutachtens) gestellt.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden am

9. Jänner, 30. Jänner, 28. Februar, 27. März, 29. April,  
29. Mai, 26. Juni, 30. Juli, 4. September, 30. September,  
30. Oktober, 28. November und 17. Dezember 1996 statt.  
Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug ca. 10 Monate.



**2. ERLEDIGTE ANTRÄGE:**

=====

**Antrag 1/95-96 (GBK 55),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
16. März 1995

**Arbeitgeber/in:**

Bank

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 2, 5, 6 u. 7 GlBG (Entgelt, beruflicher  
Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses)

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei am 1.7.1993 mit Option auf eine  
Leitungsfunktion in das Unternehmen - zunächst befristet  
bis 31.12.1993 - eingetreten. Trotz ausgezeichneter  
Dienstbeurteilung durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten  
und Übernahme in das unbefristete Arbeitsverhältnis habe  
sie die Position nicht bekommen, es habe sich vielmehr das  
Arbeitsklima mit dem Vorgesetzten dramatisch  
verschlechtert, es seien ihr gegenüber Mobbingstrategien  
angewendet worden, die letztlich zu einem Selbstmordversuch  
im September 1994 führten. Trotz eines Bescheides des  
Bundessozialamtes (50 %ige Invalidität) sei sie im März  
1995 entlassen worden. Letztlich habe sie von Anfang an  
weniger verdient als ein jüngerer Kollege.

**Ergebnis:**

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 2,5,6 und 7 (Entgelt, beruflicher Aufstieg,

sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses)

Verfahrensdauer:

16. März 1995 bis 30. Juli 1996

**Antrag 2/95-96 (GBK 58),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
12. Mai 1995

**Arbeitgeber/in:**

Gastronomiebetrieb

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige  
Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigung)

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei seit 23.9.1993 beim Arbeitgeber  
als Küchenhilfe beschäftigt und kurz nach Arbeitsbeginn  
durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten durch körperliche  
Berührungen sexuell belästigt worden.

Aufgrund der Intervention der GAW beim Arbeitgeber konnte  
eine für die Beschwerdeführerin zufriedenstellende  
organisatorische Lösung getroffen werden.

**Ergebnis:**

Beschluß gemäß § 4 iVm § 6 GlBG, worin eine sexuelle  
Belästigung durch den unmittelbaren Vorgesetzten  
festgestellt, aber die Arbeitgeberverantwortlichkeit  
verneint wurde.

**Verfahrensdauer:**

12. Mai 1995 bis 30. Jänner 1996

**Antrag 3/95-96 (GBK 60),**

eingebraucht durch die AK Wien am 16. Mai 1995

**Arbeitgeber/in:**

Baufirma

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1 Z 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von Juli 1993 bis Mai 1995 als Sekretärin im Unternehmen tätig gewesen. Seit September 1994 sei sie von einem freien Mitarbeiter durch verbale und zeichnerische Anzüglichkeiten sexuell belästigt worden. Im März 1995 habe sie den Geschäftsführer auf diese Probleme hingewiesen, im Mai 1995 habe sie im Krankenstand die Kündigung erhalten.

Ergebnis:

Antragsrückziehung

Verfahrensdauer:

16. Mai 1995 bis 27. März 1996

**Antrag 4/95-96 (GBK 61),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 12. Juli 1995

Arbeitgeber/in:

Bank

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 1, § 2c GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses, geschlechtsneutrale Stellenausschreibung)

Antragsinhalt:

Der Arbeitgeber habe die offene Stelle eines Schalterbeamten mit dem ausdrücklichen Hinweis, daß nur männliche Schaltermitarbeiter zum sofortigen Eintritt gesucht werden, zur Ausschreibung gebracht.

Ergebnis:

Beschluß, der eine Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 2c GlBG feststellt

Verfahrensdauer:

von 12. Juli 1995 bis 27. März 1996

**Antrag 5/95-96 (GBK 62),**

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 14. Juli 1995

Arbeitgeber/in:

Krankenhausträger

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe vom 1.1.1991 bis 30.4.1995 als diplomierte Krankenschwester im Krankenhaus des Arbeitgebers gearbeitet. In dieser Zeit sei sie verbal und körperlich belästigt worden, vor allem durch einen Oberarzt. Er habe wiederholt anzügliche Bemerkungen gemacht und ihr ein Mal ein "Arztpipserl" zwischen die Beine gesteckt. Die Beschwerdeführerin habe sich mit dem Ersuchen um Abhilfe an die Vorgesetzten gewendet, es sei jedoch zu keinen merkbaren Veranlassungen gekommen.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GlBG dadurch, daß die Arbeitgeberin es unterlassen hat, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um die Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden

Arbeitsumwelt für die Arbeitnehmerin hintanzuhalten, die aus einem der sexuellen Spnare zugehörigen Verhalten resultiert.

Verfahrensdauer:

von 14. Juli 1995 bis 30. Juli 1996

**Antrag 6/95-96 (GBK 64),**

eingbracht durch die AK Tirol am 25. Juli 1995

Arbeitgeber/in:

Flugunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 1 GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe sich aufgrund einer Annonce als Pilotenanwärterin beworben und ein Schreiben erhalten, daß sie nicht zu einer Selektion eingeladen werden könne, da das Unternehmen über genügend qualifizierte männliche Bewerber verfüge.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 GlBG, weil zwischen Ausbildung und Einstellung ein nicht trennbarer Zusammenhang besteht, der insbesondere vor dem Hintergrund der nahezu monopolartigen Stellung des Unternehmens bei der Ausbildung sowie der Tatsache zu sehen ist, daß der überwiegende Teil der Ausgebildeten (etwa 90%) in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird.

Verfahrensdauer:

25. Juli 1995 bis 28. Februar 1996

**Antrag 7/95-96 (GBK 66),**

eingbracht durch die AK Wien am 17. August 1995

Arbeitgeber/in:

regionale Einrichtung einer gesetzlich anerkannten  
Religionsgemeinschaft

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige  
Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei seit Juli 1991 beim Arbeitgeber  
tätig und im Zeitraum Sommer 1994 bis Februar 1995 von  
ihrem unmittelbaren Vorgesetzten verbal sowie durch  
Berührungen sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung

Verfahrensdauer:

17. August 1995 bis 2. August 1996

**Antrag 8/95-96 (GBK 67),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
6. Oktober 1995

Arbeitgeber/in:

Krankenhausträger

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei seit März 1991 als diplomierte  
Krankenschwester im Krankenhaus des Arbeitgebers tätig, am  
31. Juli 1995 habe sie sich dort einer gynäkologischen  
Operation unterzogen. Einige Tage später habe sie von einem  
Oberarzt zwei obszöne Telefonanrufe erhalten, die sich auf  
die Operation bezogen.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis, daß eine Diskriminierung im Sinne § 1 Abs. 1a und 1b GlBG nicht ausgeschlossen werden kann.

Verfahrensdauer:

6. Oktober 1995 bis 28. November 1996

**Antrag 9/95-96 (GBK 68),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 6. Oktober 1995

Arbeitgeber/in:

Gastronomiebetrieb

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei vom 29.6.1994 bis 25.9.1995 beim Arbeitgeber beschäftigt gewesen, am 25.9.1995 sei ihr im Krankenstand die Entlassung wegen unbegründeten vorzeitigen Austritts zugegangen. Der Krankenstand sei auch auf fortwährende demütigende, verbale und massive körperliche sexuelle Belästigungen zurückzuführen gewesen.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 1 iVm 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Verfahrensdauer:

6. Oktober 1995 bis 29. Mai 1996

**Antrag 10/95-96 (GBK 69),**

eingebraucht durch die Beschwerdeführerin selbst am 5. Dezember 1995

Arbeitgeber/in:

Interessenvertretung



wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 GlBG (beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe sich im November 1995 um eine intern ausgeschriebene Abteilungsleitungsposition beworben, sie sei Juristin und seit beinahe 14 Jahren in dieser Abteilung tätig und habe de facto die Position einer Abteilungsleiterstellvertreterin innegehabt. Der Kollege, der zum Abteilungsleiter bestellt wurde, sei kürzer in der Abteilung tätig gewesen und habe im wesentlichen das gleiche Aufgabengebiet gehabt wie die Beschwerdeführerin, die beruflichen Voraussetzungen seien ebenfalls gleich.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 GlBG. Es wurde u.a. festgestellt, daß die fraktionelle Orientierung nicht geeignet ist, eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen sowie, daß die subjektive Präferenz oberster Organe - auch von Selbstverwaltungskörpern - im Ergebnis nicht zu einer inhaltlichen Aushöhlung des im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Diskriminierungsschutzes führen darf.

Verfahrensdauer:

5. Dezember 1995 bis 28. November 1996

**Antrag 11/96 (GBK 73),**

eingbracht durch die GAW am 11. April 1996

Arbeitgeber/in:

Unternehmen im Elektromaschinenbereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b u. Abs. 1 Z 7 GlBG (sexuelle  
Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei von einem Arbeitskollegen durch  
gravierende verbale und körperliche Attacken sexuell  
belästigt worden. Nach Mitteilung der Vorfälle an den  
Arbeitgeber sei sie gekündigt worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung durch die GAW am 30.7.1996

Verfahrensdauer:

11. April 1996 bis 30. Juli 1996

**Antrag 12/96 (GBK 78),**

eingebracht durch die GAW am 5. November 1996

Arbeitgeber/in:

Versicherung

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 GlBG (Arbeitsbedingungen)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei bei den Arbeitsbedingungen durch  
Degradierung, Ausschluß von Informationen sowie nachteilige  
räumliche Ausstattung diskriminiert worden.

Verfahrensstand:

Antragsrückziehung am 4.2.1996

**3. OFFENE ANTRÄGE:**

=====

Der jeweilige Verfahrensstand bezieht sich auf den Stichtag 31. Dezember 1996.

**Antrag 1/94-96 (GBK 46),**

amtswegiges Verfahren der Gleichbehandlungskommission über allgemeine Probleme des Verfahrens wegen sexueller Belästigung gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz seit 23. August 1994.

**Verfahrensstand:**

in Diskussion

**Antrag 2/94-96 (GBK 48),**

eingbracht durch die Arbeiterkammer Tirol am 20. Oktober 1994

**Arbeitgeber/in:**

Versicherungsunternehmen

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin sei mehrmals von drei Arbeitskollegen verbal sexuell belästigt worden, etwa durch obszöne auf einem Anrufbeantworter festgehaltene Telefonate, durch Zusenden vulgärer Ansichtskarten sowie durch anzügliche Bemerkungen im Zuge einer betrieblichen Abschiedsfeier. Letztlich habe einer der Arbeitskollegen die Antragstellerin willkürlich mit voller Wucht mit dem Ellbogen in Seite und Brust gestoßen und sie beschimpft. Diesbezüglich sei auch ein Strafverfahren wegen Körperverletzung und gefährlicher Drohung anhängig.

Verfahrensstand:

Beschluß vom 28.9.1995 gemäß § 4 iVm § 6 GlBG wegen sexueller Belästigung durch die drei Arbeitskollegen der Beschwerdeführerin gemäß § 2 Abs. 1b leg.cit.

Bemerkt wird, daß zwei Belästiger gegen diesen Beschluß Beschwerde beim VfGH gemäß Art. 144 B-VG erhoben.

Das Verfahren wegen sexueller Diskriminierung durch den Arbeitgeber ist noch anhängig.

**Antrag 3/94-96 (GBK 51),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Dezember 1994 auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GlBG

Antragsinhalt:

Erarbeitung von Beurteilungskriterien für einen Verstoß gegen § 2c GlBG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung). In diesem Zusammenhang klärungsbedürftig erscheint etwa der Ausschreibungsbegriff (gelten Radio-, Fernseh-, Teletexteinschaltungen, Telefax sowie andere nachrichtentechnische Datenträger als Ausschreibungen?, können Ausschreibungen auch mündlich erfolgen?, etc.) und die Frage, wann ein Begriff als geschlechtsneutral zu werten ist.

Verfahrensstand:

in Diskussion

**Antrag 4/95-96 (GBK 59),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 11. Mai 1995

Arbeitgeber/in:

Hilfsorganisation im Non-Profit-Bereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei im Jänner 1995 drei Wochen lang zu Hilfsdiensten bei einer Familie eingesetzt gewesen. Im Zuge der Tätigkeit sei sie vom Familienvater verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Nach Rücksprache mit der Einsatzzentrale sei zuerst abgelehnt worden, die Beschwerdeführerin aus der Familie abzuführen, dann habe sie die Erlaubnis erhalten, bei einer neuerlichen Belästigung den Einsatzort zu verlassen.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

**Antrag 5/95-96 (GBK 63),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
14. Juli 1995

Arbeitgeber/in:

Kunststoffverarbeitungsbetrieb

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige  
Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses,  
sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Im Zeitraum zwischen 19.9.1994 und 16.2.1995 sei der männliche Lehrling vom Vorgesetzten und Lehrberechtigten wiederholte Male schwerwiegend sexuell mißbraucht worden. Darüber hinaus sei der Lehrberechtigte der Trunksucht verfallen. Aufgrund der fortgesetzten sexuellen Belästigungen sei es für den Lehrling unzumutbar gewesen,

im Betrieb weiter zu arbeiten, weshalb es zur Auflösung des Lehrvertrages gekommen sei.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 6/95-96 (GBK 65),**

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 1. August 1995 auf Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch branchenübliche Vorgangsweisen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigten

Verfahrensstand:

in Diskussion

**Antrag 7/95-96 (GBK 70),**

eingbracht durch die AK Wien am 5. Dezember 1995

Arbeitgeber/in:

Perückenerzeugung

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei vom 1.1.1995 bis 4.8.1995 im Betrieb beschäftigt gewesen und von ihrem Arbeitgeber wiederholt verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Das Arbeitsverhältnis habe durch Arbeitgeberkündigung geendet.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 8/96 (GBK 71),**

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 22. März 1996

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 5 GlBG (beruflicher Aufstieg)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei im Zuge der Besetzung der  
stellvertretenden Leitung einer Abteilung gegenüber einem  
geringer qualifizierten Mann benachteiligt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 9/96 (GBK 72),**

eingebraucht durch die GAW am 27. März 1996

Arbeitgeber/in:

Baufirma

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von ihren Arbeitskollegen  
verbal, durch „Strip-Poker-Computerspiele“ sowie durch das  
Mitanhören einschlägiger Geräusche beim Abspielen eines  
Pornofilmes sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 10/96 (GBK 74),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 4.  
Juni 1996

Arbeitgeber/in:

EDV-Unternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 1 GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Betroffene habe sich telefonisch auf ein Stelleninserat beworben und sei mit der Begründung abgelehnt worden, daß sie als Mutter zweier Kleinkinder nicht für die Position in Frage komme.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 11/96 (GBK 75),**

eingbracht durch die AK Wien am 25. Juni 1996

Arbeitgeber/in:

Ambulatorium

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei durch ihren Vorgesetzten verbal und körperlich sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 12/96 (GBK 76),**

eingbracht durch die AK Steiermark am 21. Oktober 1996

Arbeitgeber/in:

Automobilwerk

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)



Antragsinhalt:

Die Betroffene sei durch einen Mitarbeiter verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren.

**Antrag 13/96 (GBK 77),**

eingebraucht durch die GAW am 5. November 1996

Arbeitgeber/in:

Gastronomieunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei durch einen Mitarbeiter verbal und massiv körperlich sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 15/96 (GBK 79),**

eingebraucht durch die Arbeitnehmerin am 5. Dezember 1996

Arbeitgeber/in:

Theater

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 GlBG (beruflicher Aufstieg)

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin sei trotz Zusatzqualifikationen eine Beförderung verweigert worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 14/96 (GBK 79) :**

eingebraucht durch die Arbeitnehmerin am 5. Dezember 1996

**Arbeitgeber/in:**

Theater

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1 Z 5 GlBG (beruflicher Aufstieg)

**Antragsinhalt:**

Der Antragstellerin sei trotz Zusatzqualifikation eine Beförderung verweigert worden.

**Verfahrensstand:**

Ermittlungsverfahren

## **GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ**

Im Herbst 1996 wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Entwurf für eine weitere Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz zur Begutachtung ausgesendet.

Der nach Ende des Begutachtungsverfahrens und einem abschließenden Sozialpartnergespräch überarbeitete Entwurf, der nach Klärung der Finanzierungsfrage der Regionalanwaltschaft 1997 als Regierungsvorlage im Parlament eingebracht werden soll, sieht folgende Verbesserungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission vor:

### **1. Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen**

Im Hinblick auf die nach wie vor bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben ist es erforderlich, auch in den Bundesländern Beratungseinrichtungen in Fragen der Gleichbehandlung einzurichten, damit die betroffenen Frauen wirkungsvoll bei der Durchsetzung des rechtlichen Anspruches auf Gleichbehandlung unterstützt werden können. Derzeit ist eine derartige Beratung und Unterstützung nur für die Region Wien und Umgebung im erforderlichen Ausmaß sichergestellt.

Der Entwurf sieht daher die Möglichkeit der Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen unter der Leitung einer Regionalanwältin vor. Fachlich unterstehen die Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen. Aufgabe der Regionalbüros ist die Beratung, Unterstützung und Begleitung beruflich benachteiligter Frauen in den betreffenden Bundesländern.

Die Einrichtung der Regionalbüros und die Festlegung ihres örtlichen und fachlichen Wirkungsbereiches soll durch Verordnung des Bundeskanzlers im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen und Budgetmittel erfolgen.

## **2. Einführung eines Anspruches auf Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen vor der Gleichbehandlungskommission**

Diese Regelung entspricht im wesentlichen dem Gebührenanspruchsgesetz 1975, das den Anspruch auf Reisekostenersatz für Zeugen im gerichtlichen Verfahren festlegt und dem Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, das auf das Gebührenanspruchsgesetz verweist; eine Entschädigung für Zeitversäumnis ist in der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz nicht vorgesehen.

## **3. Klarstellung, daß eine sexuelle Belästigung durch einen Dritten (Kollege, Kunde) auch dann vorliegt, wenn dem Arbeitgeber keine schuldhafte Unterlassung angemessener Abhilfe anzulasten ist**

Dies entspricht der bisherigen Vorgangsweise der Gleichbehandlungskommission.

## **4. Änderungen betreffend Vorsitz und Entsendung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission**

- Ermöglichung der Führung des Vorsitzes in der Gleichbehandlungskommission auch durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten aus einem anderen Ressortbereich, die/der nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen muß
- unmittelbare Entsendung der Mitglieder durch die jeweilige Interessenvertretung in die Gleichbehandlungskommission (nicht wie bisher durch den Bundeskanzler aufgrund von Vorschlägen der Interessenvertretung)
- Regelung der Gründe für eine Beendigung der Mitgliedschaft in der Gleichbehandlungskommission
- Funktionsperiode von vier Jahren auch für die vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und vom Bundeskanzleramt bestellten Mitglieder

## **5. Vertraulichkeit der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission**

Die vorgeschlagene Regelung bedeutet, daß die zur Vorbereitung einer Entscheidung bzw. zur Ausübung der Vermittlungstätigkeit notwendige Weitergabe auch personenbezogener Daten durch Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nicht von der Amtsverschwiegenheit erfaßt sind.

## **6. Festlegung der Zeitpunkte, in denen die Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aufgehoben wird**

Durch diese Regelung erfolgt eine Klarstellung des genauen Zeitpunkts, in dem die Fristenhemmung, die für die klagsweise Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz im Fall der Anrufung der Gleichbehandlungskommission vorgesehen ist, endet.

## VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches auf Gleichbehandlung wird aber in der Praxis nur selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Die dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales bekannten Entscheidungen aus dem Jahre 1996 beziehen sich mit Ausnahme eines Erkenntnisses auf die Diskriminierung wegen sexueller Belästigung.

### 1. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1

OGH 9 OB A 173/95 vom 31.1.1996

in Bestätigung von

OLG Wien 9 Ra 19/95 vom 22.5.1995:

Im gegenständlichen Verfahren, in dem es um die Frage ging, ob aufgrund einer Kollektivvertragsbestimmung Teilzeitbeschäftigten-Dienstzeiten für die Definitivstellung nur im aliquoten Verhältnis der Teilarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Dienstnehmer anzurechnen sind, erkannte das OLG Wien aufgrund der Berufung der - immer vollzeitbeschäftigt gewesenen - Klägerin:

Werden Zeiten von Teilzeitarbeit bei Beurteilung der Voraussetzungen für eine Definitivstellung bloß im aliquoten Ausmaß berücksichtigt, verstößt dies gegen das Benachteiligungsverbot des § 19c Abs. 6 Arbeitszeitgesetz.

Der OGH, der der Revision der Klägerin nicht Folge gegeben hat, hat in seinem Erkenntnis u.a. auch auf das Gleichbehandlungsgesetz Bezug genommen und erkannt:

Allein aus der Gegenüberstellung der Zahl der Männer bzw. Frauen, die die Voraussetzungen für die Definitivstellung erfüllen, aber noch nicht definitiv gestellt sind, kann eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht abgeleitet werden. Daß die Zahl der Frauen größer ist als die der Männer, kann seinen Grund auch darin haben, daß grundsätzlich die Zahl der weiblichen Angestellten größer ist als die der männlichen Angestellten.

## 2. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung

### (§ 2 Abs. 1a und 1b GBG)

#### a) OGH 9 Ob A 2056/96 k vom 27.3.1996:

Im Bericht des Vorjahres wurde das Erkenntnis des Landesgerichtes Feldkirch vom 14. Februar 1995, 34 Cga 17/95, zitiert, in dem eine sexuelle Belästigung festgestellt wurde. Demnach ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin, als sie sich zum Auswringen des Putzfetzens bückt, auf das Gesäß greift und sie unsittlich berührt.

Das Oberlandesgericht Innsbruck stellte nach Durchführung einer Beweiswiederholung und Beweisergänzung mit Erkenntnis 5 Ra 84/95 vom 11.10.1995 fest, daß eine sexuelle Belästigung der Klägerin durch den Beklagten nicht erwiesen sei.

Der OGH hat der außerordentlichen Revision der Klägerin nicht Folge gegeben und erkannte:

Stellt ein Gericht nach Durchführung des Beweisverfahrens fest, daß es nicht erwiesen sei, daß ein Hotelier ein Zimmermädchen belästigt hat, in dem er ihr, als sie sich zum Auswringen des Putzfetzens bückte, auf das Gesäß griff und sie unsittlich berührte, besteht kein Anspruch auf Schadenersatz, auch wenn der Vorfall glaubhaft erscheint.

Der OGH begründet seine Entscheidung aufgrund einer reinen Wortinterpretation des § 2 Abs. 9 GBG damit, daß die in dieser Bestimmung vorgesehene Be-

weislastenerleichterung nicht auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung anzuwenden ist und die Arbeitnehmerin daher die sexuelle Belästigung zu beweisen, nicht bloß glaubhaft zu machen hat. Nach dem Wortlaut des § 2a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz erstreckt sich nämlich die Beweislasterleichterung nur auf die Diskriminierungstatbestände des § 2 Abs. 1 Z 1 bis 7 (Entgelt, Beförderung, etc.), nicht jedoch auf die Abs. 1a und 1b des § 2, in denen die sexuelle Belästigung geregelt ist.

Um sicherzustellen, daß die Beweislasterleichterung gemäß § 2a Abs. 9 auch für sexuell diskriminierte Arbeitnehmerinnen gilt, wäre eine Novellierung des § 2a Abs. 9 erforderlich.

b) ASG Wien 30 Cga 223/95y vom 2.5.1996:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht, indem es folgendes feststellte:

Sexuelle Anspielungen des Lehrberechtigten auf ein Lehrlingmädchen vor Kunden, Ehrverletzungen und das Verlangen nach aufreizender Bekleidung in einem Friseursalon berechtigen das Lehrlingmädchen auch dann zum vorzeitigen Austritt, wenn der Lehrberechtigte nicht auf die Ungesetzlichkeit seines Handelns hingewiesen wurde.

Gemäß § 15 Abs. 4 lit. b Berufsausbildungsgesetz ist ein Lehrling zu einer vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt, wenn der Lehrberechtigte oder der Ausbilder die ihm obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt, den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, mißhandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt. Gemäß § 9 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz hat der Lehrberechtigte den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zum verantwortungsbewußten Verhalten anzuleiten und ihm diesbezüglich ein gutes Beispiel zu geben. Er darf den Lehrling weder mißhandeln noch körperlich züchtigen und hat ihn vor Mißhandlungen oder körperlichen Züchtigungen durch andere Personen zu schützen.



Wiederholte Beschimpfungen durch den Lehrberechtigten und dessen Frau oder anhaltende sexuelle Gespräche des Lehrberechtigten mit einem weiblichen Lehrling, deren Inhalt über den Rahmen von Aufklärungsgesprächen hinausgeht, wie auch permanente sexuelle Anspielungen des Lehrberechtigten, stellen einen Austrittsgrund dar.

Gegen dieses Urteil wurde Berufung erhoben.

c) ASG Wien 8 Cga 25/96w vom 18.6.1996:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, daß Komplimente über schöne Augen keine sexuelle Belästigung sind und dazu folgendes ausgeführt:

Macht ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin Komplimente über ihre schönen Augen, liegt darin keine der sexuellen Sphäre zugehörige Äußerung und kann dies den Umständen nach nicht unter § 2 Abs. 1b Z 1 GBG subsumiert werden. Einem Kompliment über schöne Augen kann kein beleidigender bzw. diskriminierender Aspekt abgewonnen werden. Der Arbeitnehmerin muß vielmehr auch „überzogener Sexismus“ vorgeworfen werden, wenn sie diese Äußerung derartig verstehen will.

Vom Geschäftsführer zugestandene, von der Arbeitnehmerin aber nicht beanstandete „Bussis“ anlässlich von Geburtstagen oder großen Feiertagen (z.B. Weihnachten) erfüllen ebensowenig den Tatbestand des § 2 Abs. 1b Z 1 GBG. Diese Verhalten ist vielmehr ein Ausdruck der in Österreich vielleicht nicht ganz üblichen südländischen Lebensart des Geschäftsführers und stellt keinen Angriff auf die sexuelle Sphäre der Arbeitnehmerin dar.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

d) ASG Wien 19 Cga 182/94m vom 26.6.1996:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, daß das wiederholte, unerwünschte und absichtliche Berühren des Oberschenkels einer Arbeitnehmerin durch den Geschäftsführer den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt und den Geschäftsführer zu Schadenersatz verpflichtet, für den die GMBH als Arbeitgeber solidarisch haftet.

Der belästigten Arbeitnehmerin wurde ein Schadenersatz in der Höhe von S 7.500,- zuerkannt

Zur Haftungsfrage führte das ASG Wien folgendes aus:

Das Verbot der sexuellen Belästigung stellt eine Konkretisierung der sich aus dem Dienstvertrag ergebenden Sorgfaltspflichten dar. Die konkrete Verletzung dieses Verbots kann wiederum nur von Organen, also von natürlichen Personen, begangen werden, deren Verhalten dann, sofern der Arbeitgeber eine GMBH ist, dieser zugerechnet wird. Der Geschäftsführer hat also durch sein Verhalten auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verletzt. Es ergibt sich folglich eine Solidarhaftung des Geschäftsführers und der GMBH nach § 2 Abs. 1a Z 1 i.V.m. § 2a Abs. 7 1. Fall GBG.

Daß der Arbeitnehmerin S 7.500,- und nicht bloß S 5.000,- Schadenersatz zuerkannt wurde, wird mit der Fortsetzung der sexuellen Belästigung begründet. Beim zweiten Vorfall hatte der Belästiger zwar dieselbe Tat gesetzt, nämlich die Arbeitnehmerin am Oberschenkel berührt, dennoch hat die Arbeitnehmerin dadurch einen größeren Nachteil erlitten. Nicht nur hat sie eine weitere Verletzung ihrer Intimsphäre hinnehmen müssen, sondern sie mußte dadurch auch erkennen, daß ihrer Aufforderung, weitere Belästigungen zu unterlassen, nicht gefolgt wurde. Konnte sie nach dem ersten Vorfall noch hoffen, daß ihrer deutlichen Zurückweisung auch entsprochen würde, mußte sie nun befürchten, daß weitere Belästigungen folgen würden.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

e) ASG Wien 24 Cga 170/95k vom 15.10.1996:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, daß die Verschärfung des Arbeitsklimas durch dienstliche Auseinandersetzungen mit einer Arbeitnehmerin verbunden mit Witzen mit sexuellem Bezug, die von Mitarbeitern nur teilweise als unangenehm empfunden werden und gelegentliche Ehrverletzungen mit Bezeichnungen wie „Polyester-Tussi“ weder diskriminierend sind noch eine sexuelle Belästigung mit Anspruch auf Schadenersatz darstellen. Auch im fallweisen Erzählen von Witzen mit sexuellem Bezug durch den leitenden Angestellten ist keine sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu sehen, wenn weder der Inhalt dieser Witze noch die Häufigkeit und die einzelnen anlaßgebenden Situationen näher festgestellt wurden, sondern lediglich, daß solche Witze von sieben der dazu befragten Personen nur zweien als unangenehm auffielen, die restlichen fünf sie jedoch entweder überhaupt nicht mehr in Erinnerung hatten oder jedenfalls nicht als unangenehm empfanden. In diesem Fall kann nicht davon ausgegangen werden, daß solche Witze oder Bemerkungen in einem Ausmaß getätigt wurden, das die Würde der Arbeitnehmerin beeinträchtigt; ebensowenig kann davon ausgegangen werden, daß durch das Erzählen dieser Witze eine einschüchternde feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen wurde.

Auch in der Bezeichnung „aufgetakelte Polyester-Tussi“ kann kein sexueller Bezug gesehen werden. Als „Tussi“ wird im allgemeinen Sprachverständnis (zumindest im Wiener Raum) eine junge naive bis einfältige Frau verstanden; die Verbindung mit den Begriffen „aufgetakelt“ und „Polyester“ können in diesem Zusammenhang nur als Anspielung auf die äußere Erscheinung einer Person verstanden werden. Diese Äußerung muß zwar jedenfalls als völlig unangebracht und unangemessen qualifiziert werden, möglicherweise sogar als ehrenbeleidigend, darin kann aber weder ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesehen werden, noch wird dadurch eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

## GLEICHBEHANDLUNG VON FRAU UND MANN

### NACH DEM EU-RECHT

Seit dem EWR-Beitritt mit 1.1.1994 gilt für Österreich auch das Gleichbehandlungsrecht der EU.

Im Jahr 1996 wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

#### **I. Verbindliche Rechtsakte:**

##### **1. „Elternurlaubsrichtlinie“**

Richtlinie 94/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABL Nr.L 145/4 vom 19.6.1996):

Gilt nur für 14 Mitgliedstaaten (Rechtsgrundlage ist das Abkommen über die Sozialpolitik, dem das Vereinigte Königreich nicht angehört. Dies würde sich jedoch mit dem Beitritt des Vereinigten Königreiches zum Abkommen über die Sozialpolitik bzw. der Einbeziehung des Abkommens in den EU-Vertrag ändern.)

Durch diese Richtlinie wurde der Vereinbarung der Europäischen Sozialpartner, die im Rahmen des Verfahrens nach dem Sozialprotokoll getroffen wurde, die Wirkung eines verbindlichen Rechtaktes verliehen. Die Vereinbarung sieht zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Frau und Mann einen Elternurlaub (sowohl Vater als auch Mutter) und zwar einen Anspruch von mindestens drei Monaten sowie einen Urlaub aus familiären Gründen (Pflegefreistellung) vor.

Die Richtlinie ist bis 3. Juni 1998 umzusetzen.

## **2. Änderung der „Betriebspensionsrichtlinie“**

**\* RL 96/97 des Rates zur Änderung der RL 86/378 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vom 20. Dezember 1996**

Durch die Änderung der RL 86/378 erfolgt keine Änderung der geltenden Rechtslage, da lediglich die Judikatur des EuGH in der RL selbst festgeschrieben wird.

Folgende Klarstellungen werden in der RL getroffen.

- Gleiches Pensionsanfallsalter für Männer und Frauen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist zwingend, auch wenn im gesetzlichen Pensionsversicherungssystem unterschiedliche Pensionsalter vorgesehen sind
- Ausdehnung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch auf Hinterbliebenenpensionen
- unterschiedliche Pensionen sind grundsätzlich geichheitswidrig  
Ausnahmen: bei Systemen, die durch Beiträge finanziert werden, kann die längere Lebenserwartung der Frauen bei gleicher Beitragsleistung zu einer niederen Pensionsleistung führen. Dies widerspricht nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz
- unterschiedliche Beitragsleistungen der Arbeitgeber sind grundsätzlich gleichheitswidrig (mit Ausnahmen).

Das Gleichbehandlungsgebot ist in Österreich auf alle Leistungen anzuwenden, die auf Beschäftigungszeiten nach dem 1.1.1994 beruhen (Zeitpunkt des Inkrafttretend des EWR-Abkommens).

Die Richtlinie ist bis 1. Juli 1997 umzusetzen.

## **II. In Beratung stehende Richtlinienvorschläge:**

### **1. „Beweislastrichtlinie“**

Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern (ABL Nr. C 332 vom 7.11.1996 S. 11)

### **2. „Teilzeitrichtlinie“**

Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Rates zum Schutz der Teilzeitarbeitsverhältnisse und der befristeten Arbeit und zur Förderung der Beschäftigung (ABL Nr. C 224 vom 8.9.1990 S. 4)

Die Sozialpartner auf europäischer Ebene haben im Rahmen des Sozialprotokolls (14. Zusatzprotokoll zum Vertrag über die Gründung der Europäischen Union) eine Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit geschlossen. Diese wäre durch eine Richtlinie verbindlich zu erklären.

### **3. Änderungsvorschlag zur Gleichbehandlungsrichtlinie**

Vorschlag der Kommission (KOM [96] 93 endg.) für eine RL des Rates zur Änderung der RL 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABL Nr. C 179 vom 22.6.1996 S. 8)

## **III. Unverbindliche Rechtsakte:**

- Empfehlung des Rates 96/694/EG vom 2. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß (ABL Nr. L 319 vom 10.12.1996 S. 11)

- Entschließung des Rates vom 2. Dezember 1996 betreffend die Einbeziehung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in die Maßnahmen der Europäischen Strukturfonds