



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

1998

vorgelegt von:

Mag. Barbara Prammer
Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten und
Verbraucherschutz

Eleonora Hostasch
Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit
und Soziales

Inhaltsverzeichnis

- o Bericht über Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
Seiten 2-124
- o Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission
Seiten 125-146
- o Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes
Seiten 147-156

Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für
Gleichbehandlungsfragen

1998

Inhaltsverzeichnis Bericht 1998

1.	Beratung	5
1.1.	Statistik der Erstkontakte	5
1.1.a.	Statistik der Erstkontakte der Regionalanwältin in Innsbruck	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/Veränderungen zum Vorjahr	8
2.	Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen	10
2.1.	Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung	10
2.2.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	12
2.3.	Festsetzung des Entgelts	16
2.4.	Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	20
2.5.	Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	22
2.6.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	27
2.7.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	30
2.8.	Grenzen des Gleichbehandlungsgesetzes	40
3.	Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahre 1998	43
3.1.	Tabelle: 8 Jahre Kommissionsarbeit	43
3.2.	Tendenzen im Jahr 1998	45
3.3.	1998 neu eingebrachte Anträge	46
3.4.	1998 abgeschlossene Verfahren aufgrund von Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Ergebnisse	50
3.5.	Schlußfolgerungen	62

4. Kooperation	64
4.1. Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen	64
4.2. Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen	66
4.3. Kooperation mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes	67
4.4. Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen und Frauen in anderen Institutionen	69
4.5. Internationale Zusammenarbeit	71
5. Information, Schulung, Öffentlichkeitsarbeit	75
5.1. Informationsveranstaltungen, Diskussionen, Vorträge	75
5.2. Schulungen, Seminare	78
5.3. Stellungnahmen, Medieninformation, Öffentlichkeitsarbeit	80
6. Informations- und Grundlagenmaterial	82
6.1. Überarbeitung und Nachdruck der Broschüre „Keine falsche Bescheidenheit“	82
6.2. Info-Falter: „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ und „Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen“	83
6.3. Ergänzung der Entscheidungssammlung „Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Entscheidungen, Verfahren, Gutachten“ durch weitere 20 Präzedenzentscheidungen aus den Jahren 1996 bis 1998	84
6.4. Beiratsarbeit für zwei Grundlagenstudien des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales	86
6.5. ExpertInnentätigkeit für den Delphi Report Austria des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr	86
6.6. Mitarbeit in der Begleitgruppe des Forschungsberichts „Reaktionen von Männern in Organisationen auf Gleichstellungsinitiativen“ der Universität Freiburg für die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten	87
6.7. Vorschlag für ein grundlegendes Forschungsprojekt zum Themenbereich: „Die Beurteilung der Führungspersönlichkeit von Frauen und Männern in psychologischen Tests und Qualifikationsgutachten“	88

7. Hinweise auf neu aufgetretene Gleichbehandlungsprobleme im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung und betrieblichen Sozialplänen	91
7.1. Gleichbehandlung im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung	91
7.2. Gleichbehandlung im Zusammenhang mit betrieblichen Sozialplänen	94
8. Die Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft	96
8.1. Vorbereitungsarbeiten für die regionale Gleichbehandlungsanwaltschaft in Innsbruck	96
8.2. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für den Zeitraum vom 23.11.1998 bis zum 31.12.1998	97
8.3. Erweiterung der personellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien	102
8.4. Qualifizierung/Weiterbildung der MitarbeiterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	103
9. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	107
9.1. Vierte Novelle des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben BGBl Nr. I 44/1998	107
9.2. Fünfte Novelle des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben	108
9.2.1. Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muß	109
9.2.2. Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten	112
9.2.3. Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz	119

1. Beratung

1.1. Gesamtstatistik der Erstkontakte 1998 Wien/Innsbruck:

vom 1.1.1998 bis zum 31.12.1998

In diesem Zeitraum haben sich 571 Personen zur Beratung gemeldet.
Davon waren:

477 Frauen
94 Männer

Thema:

o Gleichbehandlung	243
o Sexuelle Belästigung	117
o Öffentlicher Dienst	76
o Arbeitsrecht	18
o Sozialversicherungsrecht	6
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	111

Bundesländer:

o Wien	347
o Niederösterreich	51
o Oberösterreich	50
o Salzburg	18
o Tirol	39
o Vorarlberg	14
o Kärnten	8
o Steiermark	28
o Burgenland	4
o Bundesland nicht angegeben	6
o Ausland	6

1.1.a. Statistik der Erstkontakte der Regionalanwältin in Innsbruck:

vom 1.11.1998 bis zum 31.12.1998
(diese Beratungen sind in der Gesamtstatistik von Seite 5 enthalten)

In diesem Zeitraum haben sich 12 Personen zur Beratung gemeldet.
Davon waren:

11 Frauen
1 Mann

Thema:

- | | |
|------------------------------------|---|
| o Gleichbehandlung | 2 |
| o Sexuelle Belästigung | 1 |
| o Öffentlicher Dienst | 2 |
| o Arbeitsrecht | 2 |
| o Sozialversicherungsrecht | 0 |
| o Sonstige Gleichbehandlungsfragen | 5 |

Bundesländer:

- | | |
|--------------|----|
| o Salzburg | 1 |
| o Tirol | 10 |
| o Vorarlberg | 1 |

1.2. Personenkreise, die die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben:

a) zu den Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:

1. Diskriminierte Frauen	90
2. AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes (Frauen für Freundin, Bekannte, Tochter/Mann für Ehefrau..)	88
3. AK/ÖGB	23
4. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	16
5. Betriebsräte/Betriebsrätiinnen	15
6. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	11

243

b) zum Thema sexuelle Belästigung:

1. Belästigte Frauen	32
2. AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes (Frauen für Freundin, Bekannte, Tochter/Mann für Ehefrau..)	49
3. AK/ÖGB	10
4. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	13
5. Betriebsräte/Betriebsrätiinnen	9
6. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	4

117

1.3. Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen nach Diskriminierungsbereichen:

Beratungen zu den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes:

Sexuelle Belästigung	32,5 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	23,3 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	14,7 %
Begründung des Arbeitsverhältnisses	9,7 %
Arbeitsbedingungen/Mobbing	6,4 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	4,7 %
Beruflicher Aufstieg/Beförderung	4,2 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3,1 %
Aus-/Weiterbildung	1,4 %

1.4. Allgemeine Tendenzen/Veränderungen zum Vorjahr

- Weiteres Ansteigen der Erstkontakte.
- Die Anfragen zum Thema sexuelle Belästigung sind erstmals leicht zurückgegangen.

- Länderspezifisch haben die Kontakte aus dem Westen, vor allem aber aus Tirol, erwartungsgemäß zugenommen, in Tirol allein um über 100%.
- Hingegen gibt es nach wie vor wenige Anfragen aus dem äußersten Süden bzw. Südosten.

Acht Anfragen aus Kärnten bzw. gar nur vier aus dem Burgenland machen deutlich, wie sehr sich - im Vergleich zu den anderen Bundesländern - die große Entfernung zu Information und Beratung in Gleichbehandlungsfragen auswirkt.
- Zwei Bereiche, in denen sich Beschwerden von Frauen häufen, sind der EDV-Sektor und der Bankenbereich.

Frauen werden trotz hervorragender Qualifikation durchschnittlich deutlich schlechter bezahlt als männliche Kollegen auf gleicher Ebene. Schwierigkeiten, mit denen sie im Fall einer Schwangerschaft konfrontiert sind, kommen außerordentlich häufig vor. Im Zuge von Fusionen werden Frauen häufig Opfer von männlichem Lobbyismus.
- Generell ist festzustellen, daß das Interesse an Gleichbehandlung als Thema wissenschaftlicher Aufgabenstellung oder schulischer Projektarbeit steigt. Maturaklassen fragen verstärkt um Informationsmaterial an; StudentInnen wählen häufig einzelne Aspekte der Gleichbehandlung für Seminar- und Diplomarbeiten und suchen den Informationsaustausch mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dabei zeigt sich oft an Detailfragen, daß der fachliche Wissensstand bereits sehr hoch ist.

2. Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen

2.1. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung:

Die Information, daß ArbeitgeberInnen aufgrund des Gesetzes zu geschlechtsneutraler Stellenausschreibung verpflichtet sind, ist mittlerweile weitgehend bekannt. ArbeitgeberInnen ziehen daraus aber häufig den falschen Umkehrschluß, daß mit der formellen Einhaltung dieser Rechtspflicht dem Gesetz Genüge getan ist. Bei konkreten Bewerbungsversuchen weiblicher Interessentinnen kommt es häufig zu Ablehnungen im Vorfeld mit der (mündlichen) Begründung, die Firma wolle eigentlich keine Frauen einstellen, sie hätte sich an die gesetzliche Vorschrift der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung aber gebunden gefühlt.

Die Verknüpfung der Beachtung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung mit Diskriminierungen anlässlich der (Nicht)Begründung eines Arbeitsverhältnisses hat die Universität Hamburg 1997 für Deutschland anhand von 3 407 Stellenanzeigen und Telefonbefragungen von 140 Unternehmen untersucht. Es zeigte sich, daß sich auf männlich formulierte Inserate in der Hälfte der Fälle überhaupt nur Männer beworben haben, in den anderen Fällen überwiegend Männer.

Hatten sich Frauen trotz einer männlich textierten Anzeige beworben, so waren sie in nicht einmal der Hälfte der Fälle zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden (bei an beide Geschlechter gerichteten Anzeigen jedoch zu 82%).

Die Untersuchung zeigte auch, daß Frauen dazu neigen, sich am ehesten auf weiblich formulierte Stellen zu bewerben, die Mittelwerte liegen bei 62%. Der Mittelwert des männlichen Bewerberaufkommens auf weiblich formulierte Inserate liegt immerhin bei 27%.

Der Verwaltungsgerichtshof hat 1998 erstmals zur Auslegung des § 2c Gleichbehandlungsgesetz festgestellt, daß Berufsbezeichnungen wie General Manager, Handelsdirektor, Sales Direktor etc. nach dem allgemeinen Sprachgebrauch Bezeichnungen männlichen Geschlechts sind. Es genügt laut Verwaltungsgerichtshof allerdings, wenn sich aus dem übrigen Ausschreibungstext ergibt, daß sich die Ausschreibung sowohl an Männer als auch an Frauen richtet. Dieser Forderung würde bereits ein Hinweis entsprechen, daß mit der männlichen Bezeichnung immer beide Geschlechter gemeint sind.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bleibt dieser Interpretationsstandard hinter dem wissenschaftlichen und frauenpolitischen Diskussionsstand über sprachliche Gleichbehandlung weit zurück.

Daß in der Berufswirklichkeit Frauen noch immer damit konfrontiert sind, daß ihnen die Zuerkennung einer ihrem Geschlecht entsprechenden Berufsbezeichnung verwehrt wird, zeigen folgende zwei Anfragen:

- * Der Wunsch einer Psychotherapeutin, in einem Branchenverzeichnis mit geschlechtsspezifischer Berufsbezeichnung vermerkt zu werden, wird mit der Begründung abgelehnt, daß es im Branchenindex nur den allgemeinen Begriff „Psychotherapeut“ gäbe, der auf therapeutisch tätige Männer und Frauen zutreffe.
- * Eine Ärztin möchte in dem Dekret nach Abschluß ihrer Fachärztinnenausbildung zur „Fachärztin für...“ ernannt werden, dies wird abgelehnt.

2.2. Begründung des Arbeitsverhältnisses:

Trotz geschlechtsneutraler Ausschreibung wird Frauen auf eine telefonische Anfrage hin häufig mitgeteilt, daß grundsätzlich nur Männer gesucht werden.

Nach Qualifikationen, fachlicher Eignung und Berufserfahrung wird dann im Gespräch nicht mehr gefragt. Auch ist es StellenwerberInnen in solchen Fällen unmöglich, nähere Einzelheiten über den ausgeschriebenen Arbeitsplatz in Erfahrung zu bringen. Nur ganz wenigen Frauen wird eine so grundsätzliche Ablehnung allerdings schriftlich übermittelt.

Dem **Arbeitsmarktservice** kommt bei Bewerbungsdiskriminierungen nach wie vor eine undankbare Rolle zu: Immer wieder kommt es zu Beschwerden von Frauen, die sich wegen freier Stellen an das Arbeitsmarktservice gewendet haben und dann vom Arbeitgeber selbst erfahren, daß Frauen nicht erwünscht seien. Zwar können Unternehmen auf den Formularen des Arbeitsmarktservices nicht mehr angeben, ob sie männliche oder weibliche MitarbeiterInnen suchen. Allerdings äußern viele Unternehmen, die für eine offene Stelle nur Frauen oder (wie meist) nur Männer suchen, diesen speziellen Wunsch nun gesondert.

Die zuständigen BetreuerInnen des Arbeitsmarktservices geraten damit in eine Zwickmühle. Sie erkennen in der Computereintragung, daß ein bestimmtes Unternehmen nur männliche Arbeitnehmer wünscht, andererseits wissen sie, daß dadurch das Gleichbehandlungsgesetz verletzt wird.

Ehrlichkeit gegenüber den BewerberInnen führt dazu, daß die BetreuerInnen mit den über die Diskriminierung zu Recht empörten Frauen konfrontiert sind und sich darüber hinaus von ArbeitgeberInnen in eine diskriminierende Handlung mit hineinziehen lassen.

Ein Übergehen des ausdrücklichen Wunsches der ArbeitgeberInnen hingegen führt zu Ärger mit den Kunden und Frustration von Bewerberinnen über unnötige Aufwendungen.

Erst wenn das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht nur hinsichtlich der privaten ArbeitsvermittlerInnen, sondern auch in bezug auf die einzelnen ArbeitgeberInnen durch eine Verwaltungsstrafdrohung untermauert sein wird, wird sich die argumentative Position der BetreuerInnen ihren KundInnen gegenüber verbessern.

Immer wieder gibt es Anfragen und Beschwerden an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen des **Frauennachtarbeitsverbots**, das als diskriminierend empfunden wird. Aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung können Ausnahmen durch Kollektivverträge zugelassen werden, die ihrerseits Rahmenbedingungen für einzelne Betriebsvereinbarungen festschreiben. Von dieser Ermächtigung wird aber nur sehr beschränkt Gebrauch gemacht, sodaß in den meisten Branchen Frauennachtarbeit nach wie vor nicht erlaubt ist. ArbeitgeberInnen, deren Betriebe im Schichtdienst geführt werden, können sich daher gegenüber interessierten Bewerberinnen auf dieses Verbot berufen.

Eine große Anzahl an Anfragen betrifft - wie jedes Jahr - den Bereich **Lehrstellensuche** von Mädchen, insbesondere für sogenannte „nichttraditionelle“ Berufe (also Branchen wie Tischlerei, Kraftfahrzeugmechanik und technische Lehrberufe), und dabei vor allem den Bereich der Klein- und Mittelbetriebe. Der Erfolg der Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den Verantwortlichen ist nach wie vor unbefriedigend.

Gleichgültig, ob auf die Rechtswidrigkeit und das Entstehen von Schadenersatzansprüchen hingewiesen oder über die rechtliche Situation und die zahlreichen finanziellen Fördermöglichkeiten informiert und Unterstützung bei der Umsetzung im Betrieb angeboten wird - vor allem Kleinbetriebe sind und bleiben für Mädchen nahezu verschlossen.

Da die Beschwerden zeigen, wie sehr Mädchen und junge Frauen Jahr für Jahr von dieser massiven Diskriminierung betroffen sind, liegt es der Gleichbehandlungsanwaltschaft besonders am Herzen, mit allen Mitteln ein Umdenken bzw. Beseitigen der Vorurteile in den Unternehmen zu erwirken. Um der Tendenz entgegenzuwirken, daß man den anfragenden Mädchen mittlerweile nur noch mitteilt, daß eben keine Lehrstellen mehr frei seien, wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit Mädchenberatungsstellen für nächstes Jahr eine Aktion zur Bewußtseinsbildung geplant.

Im Berichtsjahr hat sich auch gezeigt, daß in Stelleninseraten für Arbeitsplätze im **Sozialbereich**, in dem traditionell viele Frauen beschäftigt sind, oft ausschließlich männliche Mitarbeiter gesucht werden. Auf Anfrage wird damit argumentiert, daß die Zusammenstellung von „geschlechterausgewogenen“ Teams vor allem im Betreuungsbereich wichtig sei.

Folgende Fallbeispiele zum Thema geben konkret Einblick in die täglichen Diskriminierungen:

- * Ein Posten als „Innenarchitekt“ ist ausgeschrieben. Als sich eine Ingenieurin für Innenausbau bewerben möchte, wird ihr vom Arbeitsmarktservice mitgeteilt, daß die Firma nur Herren suche.
- * Eine junge Maler- und Anstreicherin aus dem Westen Österreichs bewirbt sich bei zahlreichen Betrieben, die ihre Ablehnung ihr gegenüber damit begründen, daß sie „keine Frauen bräuchten“.
- * Eine Mutter ruft für ihre Tochter an, die nach einer abgeschlossenen Tischlerlehre schon länger arbeitslos ist, weil sie aufgrund ihres Geschlechts keine Beschäftigung findet.

- * Anfrage einer jungen Frau, die auf der Suche nach einer Lehrstelle schon mehrfach mit der Begründung abgelehnt wurde, daß sie mangels sanitärer Einrichtungen für Mädchen nicht aufgenommen werden könne bzw. Mädchen nicht mehr als 15 Kilogramm heben dürften.
- * Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ein farbiger, großformatiger Prospekt einer Landesinnung übermittelt, der unter dem Titel „Installateure - Männer mit Zukunft“ für diesen Lehrberuf wirbt. Er enthält neben mehreren Bildern von einem jungen Mann in Arbeitskleidung im Text weitere geschlechtsspezifische Hinweise wie z.B.: „Installateure sind zur Stelle, wenn Not am Mann ist“, „der geschulte Fachmann kann zuverlässig helfen“, „auch auf der Baustelle steht der Installateur seinen Mann“.
- * Eine Frau informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, daß sie bei Bewerbungen regelmäßig nach dem Familienstand bzw. vorhandenen Kindern gefragt werde und auch immer wieder, ob sie sich zutraue, als Frau mit Männern zu arbeiten.
- * Eine Barkeeperin, die sich für eine entsprechende Stelle bewirbt, wird mit dem Hinweis abgelehnt, es würden nur Männer genommen.
- * 16 Frauen sollen in einem Lehrgang zu Werkzeugtechnikerinnen ausgebildet werden und benötigen Praktikumsplätze. Ein Unternehmen hat bereits signalisiert, später auch an ihrer fixen Beschäftigung interessiert zu sein, allerdings nur, wenn auch Nacharbeit geleistet werde. Da der Kollektivvertrag die Möglichkeit einer entsprechenden „Zulassungs-“Betriebsvereinbarung vorsieht, kann mit dem Kurs begonnen werden.
- * Der Posten eines Betriebsleiters / einer Betriebsleiterin im Bereich Kulturmanagement, mit dem großes, überregionales Renommée verbunden ist, wird nur in der männlichen Form ausgeschrieben. Trotzdem bewerben sich neben einer großen Anzahl von Männern auch einige Frauen. Die meisten von ihnen

erhalten eine nicht begründete Absage; der einzigen in der engeren Auswahl verbleibenden Frau werden aufgrund der Tatsache, daß sie das gewünschte Höchstalter um zwei Jahre überschreitet, 20 Punkte im Qualifikations-Bewertungssystem abgezogen.

2.3. Festsetzung des Entgelts:

Die systematische Zurücksetzung von Frauen bei der Entgeltfestsetzung mangels Wertschätzung ihrer Person und Leistung gibt es bei Arbeiterinnen nach wie vor ebenso wie z.B. bei hochqualifizierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Gleichzeitig wird es den diskriminierten Frauen allein aufgebürdet, immer und immer wieder um ihre Gleichstellung (nicht Bevorzugung, wie dies oft unterstellt wird) zu kämpfen:

- * Eine Medizinerin wird vom Abteilungsleiter einer pharmazeutischen Firma für den Außendienst angeworben und bekommt ein verlockendes Gehalt in Aussicht gestellt. Die konkrete Anstellung wird zeitlich jedoch immer weiter verzögert. Als es schließlich doch zum Vertragsabschluß kommt, wird der Frau mitgeteilt, man könne ihr nur ein Einstiegsgehalt bieten, das wesentlich unter der ursprünglich angebotenen Summe liege. Ihr Vorgesetzter stellt ihr aber in Aussicht, daß sie nach sechs Monaten dasselbe verdienen werde wie ihr männlicher Kollege. Als die Frau die versprochene Angleichung des Gehalts urgiert, wird sie zuerst darauf verwiesen, daß es Lohnerhöhungen nur im Herbst gebe. Als sie feststellen muß, daß damit nur die kollektivvertragliche Erhöhung gemeint ist, fordert sie neuerlich die Gleichstellung mit ihrem Kollegen. Diese wird ihr mit dem Argument verweigert, sie hätte sich eben zu Beginn besser verkaufen müssen. Da sich in der Folge die Arbeitsbedingungen verschlechtern und sie zusätzliche finanzielle Einbußen dadurch erleidet, daß sie die einzige Mitarbeiterin im Außendienst ist, die keine Kilometergeldabrechnung erhält, sondern ein Firmenauto fahren muß und dadurch hohe Steuerkosten hat, entschließt sie sich zur Kündigung.

- * Die Sekretärin im Rechtsbüro eines Sozialversicherungsträgers wird nach und nach zur Erledigung juristischer Arbeiten herangezogen. Sie entschließt sich, nebenberuflich ein Jusstudium zu absolvieren. Bereits in dessen Verlauf erledigt sie vollwertige juristische Tätigkeiten, wird aber auch nach Studienabschluß nicht umgestuft. Nach mehreren Versuchen einer gütlichen Lösung bringt sie Klage beim Arbeitsgericht ein. Im Laufe des Gerichtsverfahrens wird gegen sie die Entlassung ausgesprochen, die vom Gericht als unwirksam festgestellt wird. Die Frau wird in der Folge versetzt und bekommt nur noch einfache Sekretariatstätigkeiten zugewiesen. Mit Hilfe der Gleichbehandlungsanwaltschaft tritt sie neuerlich in Verhandlungen mit ihrem Arbeitgeber, um einerseits das ihr rückwirkend zustehende Entgelt für die ausgeübte juristische Tätigkeit zu erhalten, andererseits aber auch wieder auf einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz rückversetzt zu werden.
- * Die Mitarbeiterinnen eines Behindertenheimes, die in der Wäscherei bzw. in der chemischen Reinigung beschäftigt sind, werden nach dem Kollektivvertrag Wäschereien, chemische Reinigung entlohnt, während sämtliche männliche Mitarbeiter Vertragsbedienstete sind. Die männlichen Mitarbeiter sind dadurch sowohl bei der Entgeltfestsetzung als auch durch den besseren Kündigungsschutz gegenüber den Frauen bevorzugt. Argumentiert wird gegenüber den Mitarbeiterinnen, daß sie Kinder bekommen könnten.
- * Ein Unternehmen bietet seinen männlichen Mitarbeitern an, im Rahmen des Abschlusses einer Krankenzusatzversicherung ihre Ehefrauen mitzuversichern. Die Mitarbeiterinnen können jedoch ihre Ehemänner nicht mitversichern mit der Begründung, für die Ehemänner würde ein erhöhtes Risiko bestehen (z.B. wegen eines gefährlichen Berufs wie Tischler).
- * Eine Betriebsrätin informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, daß die männlichen Dienstnehmer für ihre Ehefrauen Zuschüsse für Zahnersatz

bekommen, während Dienstnehmerinnen für ihre Ehemänner keine entsprechende Leistung erhalten.

- * Eine Betriebsrätin fragt an, ob es diskriminierend ist, wenn die männlichen Angestellten für ihre Ehefrauen einen Zuschuß zur privaten Krankenversicherung bekommen, während dies für weibliche Angestellte nicht vorgesehen ist.
- * In einem Unternehmen arbeiten 18 Personen auf geschützten Arbeitsplätzen. Es gibt drei Schichten, 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr, 14.00 bis 22.00 Uhr und 7.00 bis 15.00 Uhr. Die in der Zeit vom 7.00 Uhr bis 15.00 Uhr Beschäftigten sollen nun keine Schichtzulage mehr bekommen. Es sind davon überwiegend Frauen betroffen. Der Arbeitgeber setzt sie massiv unter Druck, zuzustimmen.
- * Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eines Instituts beschwert sich, daß sie sich im Hinblick auf die Einstufung gegenüber ihren männlichen Kollegen diskriminiert fühlt. So seien sämtliche männliche Kollegen in einer Gehaltsstufe eingereiht, für die eine Habilitation Voraussetzung ist, ohne aber tatsächlich eine Habilitation vorweisen zu können. Sie selbst ist auch noch nicht habilitiert, ist aber, obwohl sie sonst von ihren wissenschaftlichen Leistungen her mindestens gleich qualifiziert ist wie ihre männlichen Kollegen, als einzige (Frau) eine Gehaltsstufe niedriger eingestuft.
- * Ein Betriebsrat meldet sich zur Beratung, nachdem er im Zuge von Lohnangleichungen zwischen ArbeiterInnen und Angestellten herausgefunden hat, daß die Frauen im Unternehmen grundsätzlich wesentlich weniger verdienen als die Männer.
- * In einem Unternehmen werden einzelne Projekte durch männliche Sachbearbeiter durchgeführt, denen Assistentinnen bzw. Sekretärinnen zur Unterstützung beigestellt sind. Bei einem Erfolg werden nur die Sachbearbeiter belohnt, während die Assistentinnen/Sekretärinnen keine finanziellen Zusatzleistungen erhalten.

- * Die Mitarbeiterin eines Einrichtungshauses wird zeitgleich mit zwei männlichen Kollegen in eine leitende Position aufgenommen. Im Lauf der Zeit bringt sie in Erfahrung, daß die beiden Männer um öS 7000,-- brutto mehr verdienen als sie. Als sie sich innerbetrieblich beschwert, entgegnet ihr der Vorgesetzte, sie sei in der Firma ohnehin die einzige Frau in einer Führungsposition, zudem seien die Kollegen verheiratet und hätten Kinder.
- * Eine Angestellte in einem EDV-Unternehmen war, ebenso wie ihr männlicher Kollege, während des vorangegangenen Studiums bereits im Rahmen eines Werkvertrags für die Firma tätig. Bei der Übernahme in einen Dienstvertrag wird ihr das gleiche Gehalt angeboten, das ihr Kollege bezieht. Bereits nach drei Wochen teilt man ihr mit, die Marktlage habe sich verändert, sie könne zwischen einer Gehaltskürzung oder einer Auflösung des Dienstverhältnisses wählen. Die Frau versucht vorerst, in innerbetrieblichen Gesprächen eine Angleichung des Gehalts zu erreichen. Auf ein Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft hin wird sie verwarnt. Der Arbeitgeber begründet die Entgeltdifferenz damit, daß der Kollege bei seinem fixen Eintritt in das Unternehmen bereits ein abgeschlossenes Studium habe vorweisen können. Da sich diese Behauptung anhand von Unterlagen ohne weiteres widerlegen läßt, kann die Angestellte die Nachzahlung der Differenz rückwirkend für drei Jahre erfolgreich geltend machen und das Dienstverhältnis einvernehmlich lösen.
- * Eine Akademikerin fühlt sich im Hinblick auf den vom Arbeitgeber gewährten Pensionszuschuß aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Die an sich geschlechtsneutral gehaltene Regelung dieser Betriebsvereinbarung sieht den höchsten Pensionszuschußbeitrag nach 33 Dienstjahren vor. Da Mitarbeiterinnen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen bereits mit dem 55. Lebensjahr von der Firma gekündigt und in Pension geschickt werden, hat die an sich geschlechtsneutral gehaltene Bestimmung die geschlechtsspezifische, nachteilige Auswirkung für Frauen, daß sie mangels entsprechender Dienstjahre nur einen geringeren Pensionszuschußbetrag erreichen können.

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte intern eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden.

- * Eine Redakteurin wird nach der Geburt ihres zweiten Kindes gekündigt und durch einen Mann ersetzt. Darüber hinaus will man ihr eine Abfertigung verweigern mit dem Argument, diese stehe ihr erst nach fünf Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zu, sie sei jedoch ein Jahr in Karenz gewesen.

2.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen:

Charakteristisch für Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg ist, daß Frauen, - wo und wie immer es geht - die fachliche und persönliche Qualifikation für die entsprechende Karrierestufe abgesprochen wird. In den vielen Fällen, in denen die weitaus bessere Qualifikation von Frauen offensichtlich ist, argumentieren ArbeitgeberInnen, wenn sie mit der Vermutung einer Beförderungsdiskriminierung konfrontiert werden, verstärkt mit einer angeblich nicht vorhandenen persönlichen Eignung der übergangenen Bewerberin. Mangelnde Führungsqualität, Hysterie, Launenhaftigkeit und fehlende Teamfähigkeit sind Begründungen, mit denen Frauen, wenn ihnen hohe fachliche Kompetenz nicht abzusprechen ist, dennoch bei Beförderungen übergegangen werden. Dahinter steht gerade in großen Unternehmen der gewohnte männliche Lobbyismus, der mit allen Mitteln gestützt und verteidigt wird. Ein Bewußtsein über die Rechtswidrigkeit dieser Vorgangsweise ist noch wenig verbreitet, hingegen gilt es als Selbstverständlichkeit, daß Zusagen unter Männern eingehalten werden müssen, wenn es um die Besetzung freiwerdender Führungspositionen geht. Und eine Frau, die sich das nicht gefallen lassen will, „wird sowieso nichts mehr“.

Erfahrungsgemäß lassen sich frauendiskriminierende Personalentscheidungen durch die Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht verhindern. Die Rechtslage und vor allem der minimale (und EU-rechtswidrige)

Schadenersatzanspruch machen Beförderungsdiskriminierungen für ArbeitgeberInnen zu einer der „billigsten“ Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Beispiele dazu aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

- * In einem Reisebüro wird ein junger männlicher Kollege eingestellt, ihm werden mehr Vordienstjahre angerechnet, als dies bei Mitarbeiterinnen der Fall war. Obwohl langjährige Mitarbeiterinnen wesentlich besser qualifiziert sind, wird ihm die Bereichsleitung übertragen und die Prokura verliehen.
- * Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird um Einschätzung einer möglichen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg ersucht, nachdem für den männlichen Bewerber Qualifikationsmerkmale ins Treffen geführt wurden und schließlich den Ausschlag gaben, die im Anforderungsprofil der Ausschreibung überhaupt nicht als Kriterium aufgeschienen waren. Die hervorragende Qualifikation der weiblichen Bewerberin hinsichtlich der persönlichen Eignung, die den Schwerpunkt des Anforderungsprofils ausmachte, wurde nicht entsprechend gewertet.
- * In einer Firma, die im EDV-Bereich tätig ist, kommt es zu Umstrukturierungen, in deren Verlauf eine langjährige Angestellte mit der Leitung einer Abteilung betraut wird. Es wird dies im neuen Organigramm festgehalten und sie allgemein als Abteilungsleiterin vorgestellt. Als sie nach Weihnachten vom Urlaub zurückkehrt, wird sie vom Geschäftsführer darüber unterrichtet, daß er ihren Posten für einen Mann braucht. Dieser Mann erhält im übrigen in derselben Position das doppelte Gehalt wie die bisherige Abteilungsleiterin.
Da ihr ein anderer Abteilungsleitungsposten in zwei Jahren in Aussicht gestellt wird, läßt sie sich von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten.
Sie einigt sich schließlich darauf, eine andere Tätigkeit zum gleichen Gehalt mit weniger Wochenstunden anzunehmen sowie den ihr zustehenden Schadenersatz als monatliche Gehaltserhöhung ausbezahlt zu bekommen.

- * Eine erfahrene Bankangestellte ist an einer Abteilungsleitung interessiert, die interne Ausschreibung richtet sich aber nur an männliche Interessenten. Da die Geschäftsleitung auf diesem Wege den idealen Kandidaten offenbar nicht findet, erfolgt zwar eine externe Ausschreibung, doch inoffiziell ist bereits bekannt, daß ein männlicher Kollege aus einer anderen Abteilung für den Posten vorgesehen ist. Die Angestellte möchte aus Ärger kündigen, entschließt sich aber nach Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft doch zu einer Bewerbung. Da sie nun nicht mehr völlig übergegangen werden kann, gelingt es ihr, eine einvernehmliche Lösung unter für sie angemessenen Bedingungen auszuhandeln.
- * Die Angestellte eines pharmazeutischen Unternehmens übt sieben Jahre lang die Funktion der informellen Stellvertretung für den Laborleiter aus. Als dieser befördert wird, erwartet sie, mit seiner Position betraut zu werden. Es wird jedoch ein junger, von ihr eingeschulter Kollege, der erst vor kurzem aus einer anderen Abteilung versetzt wurde, mit den Leitungsagenden befaßt. Die Frau schluckt ihren Ärger vorerst hinunter. Als die Firma im Rahmen einer MitarbeiterInnenbefragung dazu auffordert, über anstehende Probleme offen zu sprechen, bringt sie ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck. In der Folge wird sie von dienstlichen Informationen ausgeschlossen und schließlich zur einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses gedrängt. Der Arbeitgeber bringt gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor, es habe gar keine formelle Besetzung der Laborleitung und somit auch keine Beförderung des jungen Kollegen gegeben, sein Aufgabenbereich sei lediglich um administrative Agenden erweitert worden. Dennoch erklärt er sich zu einer „freiwilligen“ Schadenersatzleistung an die ehemalige Angestellte bereit.

2.5. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing:

Frauen melden sich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Beschwerden über demütigende, belastende, benachteiligende und einengende Arbeitsbedingungen, die nicht selten Merkmale von „Mobbing“-Situationen aufweisen. Die Beschwerden sind vielschichtig und reichen vom permanenten Angebrülltwerden bis zur Ablehnung einer gewünschten Teilzeitlösung ohne jede Begründung.

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden z.B. Informationen aus dem Bankenbereich zugetragen, wonach älteren Kundenbetreuerinnen angedroht wird, sie wegen ihres angeblich nicht mehr gefälligen Äußeren zu kündigen oder verschlechternd zu versetzen. Der Druck, einem bestimmten optischen, von männlichen Managern vorgegebenen weiblichen Ideal entsprechen zu müssen, hat sich verstärkt.

Weitere Beispiele:

- * Eine junge Frau wird nach Meldung ihrer Schwangerschaft im Unternehmen so behandelt, daß sie davon ausgehen muß, daß man sie nicht mehr behalten möchte. Es werden ihr sämtliche Projekte weggenommen sowie Computer, Laptop und der Zugang zum Hauptrechner verweigert.
- * Eine Frau beschwert sich darüber, daß ihr Vorgesetzter ihr nur minderwertige Tätigkeiten überträgt und ihr, obwohl sie hochqualifiziert ist, keine entsprechenden Aufgaben zutraut.
- * An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird eine Beschwerde über ein Dienstvertragsformular für die ausschließlich weiblichen Servierkräfte einer Restaurantkette, die als eine ihrer Zielgruppen Familien nennt, herangetragen. Für die jungen Frauen, deren Dienstuniform unter anderem aus kurzen Hosen besteht, sind demnach beispielsweise folgende Punkte (im Wortlaut) verpflichtend:

„Ich darf, soll und muß mich nicht von Gästen respektlos behandeln, noch angreifen oder anzüglich belästigen lassen, weiters darf ich nicht mit Gästen augenscheinlich privat verkehren oder Gäste gegenüber anderen sichtlich bevorzugen. Sollte ein Guest zudringlich werden, so habe ich das Recht, ihn sofort des Lokals zu verweisen, und sollte es nicht mehr möglich sein, ohne größeres Aufsehen die Konsumation zu kassieren, kann ich ihn wegschicken, ohne daß er zahlt, Hauptsache er ist draußen“ (Punkt 14.).

„Mein Freund oder Ehemann darf zu der Zeit, in der ich im Dienst bin, ausnahmslos das Lokal nicht besuchen“ (Punkt 15.).

„Ich bin zu jeder Zeit sauber und gepflegt, geschminkt und ordentlich frisiert während meines Dienstes und achte auch auf saubere Kleidung. Sollte ich in verschmutzter Uniform bereits den Dienst antreten, so muß ich den Teil der Uniform beim Geschäftsführer nachkaufen“ (Punkt 16.).

„Ich bin ausnahmslos mit allen Gästen per „Du“ - sollte ich es einmal vergessen haben, was vorkommen kann, so lade ich die Person, die ich irrtümlich mit „Sie“ angesprochen habe auf einen Tequila ein, auf meine Kosten, versteht sich“ (Punkt 23.).

Weiters wird mit der Unterschrift der Dienstnehmerin im Rahmen eines Konkurrenzverbotes eine Konventionalstrafe von ÖS 100.000,-- vereinbart. Eine Strafe von ÖS 300,-- ist fällig, wenn ein privates Telefongespräch geführt wird, das von außen kommt. Bei Unregelmäßigkeiten muß eine Pönale von ÖS 10.000,-- akzeptiert werden. Werden telefonische Nachrichten nicht an den Geschäftsführer weitergeleitet, so wird eine Pönale von ÖS 300,-- eingehoben.

Wird die Ver-

tragsunterzeichnerin abgeworben, so erhält sie eine sofortige Belohnung von ÖS 1000,-- wenn sie dies dem Geschäftsführer meldet, verabsäumt sie dies, so ist sie verpflichtet, eine Pönale von ÖS 1000,-- zu entrichten. Eine Pönale für Überkritzeln des Dienstplanes oder eigenmächtiges Ausbessern oder Ändern wird mit ÖS 100,-- festgesetzt. Die Gesamtrechnung für Gäste eines Tisches wird vom Lohn abgezogen, wenn einem Guest der Computerbon nicht ausgehändigt wird. Bei Verlust des Namensschildes wird ein Betrag von ÖS 40,-- eingehoben. Alle

nicht unterschriebenen Bons werden von der jeweiligen Dienstnehmerin bezahlt. Zuspätkommen und nicht ausreichendes Reinigen der Station nach dem Dienst wird mit einer Pönale von ÖS 1000,-- geahndet. Bei Streitereien im Dienst wird die Dienstnehmerin für diesen Tag dienstfreigestellt, wobei der bereits verdiente Lohn verfällt, bzw., sollte sich der Vorfall zu Dienstbeginn ereignen, bezahlt die Dienstnehmerin das Fixum für jene Kollegin, die statt ihr für diesen Tag den Dienst versieht.

Die zuständige Fachgewerkschaft hat sich der Sache angenommen.

* Einer Arbeiterin, die dreizehn Jahre lang Werkstättenleiterin eines Betriebes war, wurde im Zuge der Übernahme durch ein anderes Unternehmen versprochen, die Assistentin der dortigen Leiterin zu werden. Nachdem diese in Karenz gegangen war, wurde die Leiterin durch einen Mann ersetzt, die Arbeiterin zu einer einfachen Werkstättenmitarbeiterin degradiert. Es kam in der Folge zu vehementen, auch körperlichen Auseinandersetzungen zwischen ihr und ihren männlichen Kollegen. Sie bezog weiterhin im Gegensatz zu den beiden Lagerarbeitern den WerkstättenleiterInnen-Lohn. Als sich die zierliche Frau einmal im Zuge von körperlichen Übergriffen, die zumindest eine leichte Körperverletzung nach sich zogen, an ihren Vorgesetzten wandte, meinte dieser, sie sei selbst schuld, weil sie immer an den Männern herumnörgeln würde. Es sei ihr Problem, sie müsse sich einfach anders verhalten.

Die beiden Männer behaupteten schließlich, sie würden von ihrer Kollegin attackiert, worauf diese entlassen wurde. Mit Hilfe der Arbeiterkammer strebt sie eine Umwandlung in eine einvernehmliche Lösung bzw. in eine Kündigung an.

* Eine Frau, die von ihrem Vorgesetzten gemobbt wurde, hat nach der Versetzung in eine andere Abteilung dort keine Arbeit mehr zugeteilt bekommen. Sie weiß noch nicht, wie es weitergehen soll.

* Eine pädagogische Mitarbeiterin eines Erwachsenenbildungsinstituts auf einer befristeten Karenzstelle ist selbst in Karenz. Obwohl ihr zugesagt wurde, daß sie, sofern ihre Vorgängerin nicht mehr zurückkommt, selbstverständlich wieder an

ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann, wurde in der Zwischenzeit ein Mann unbefristet für diese Stelle aufgenommen.

- * Die hochqualifizierte Angestellte einer EDV-Firma wird 10 Tage nach ihrer Hochzeit gekündigt. Sie findet einen neuen Arbeitsplatz in einem Konkurrenzunternehmen. Als sie dort ihre Schwangerschaft meldet, lanciert ihr Vorgesetzter Gerüchte, daß sie den Betrieb verlassen und ihren Beruf aufgeben werde. Sie muß sich vor Kollegen und Kunden rechtfertigen, weshalb sie noch an größeren und prestigeträchtigen Projekten mitarbeitet. Im Zuge eines von ihr geplanten Auslandstermins wird sie vom Vorgesetzten zeitlich so unter Druck gesetzt, daß sie Schwangerschaftsbeschwerden bekommt und in Krankenstand gehen muß. Bei ihrer Rückkehr stellt sie fest, daß sie keinen Zugriff auf den Großcomputer der Firma mehr hat. Dies empfindet sie als solchen Affront, daß sich ihr Zustand neuerlich verschlechtert und sie in vorzeitigen Mutterschutz gehen muß.
- * Die Prokuristin eines Unternehmens wird vom Geschäftsführer einer Tochterfirma im südosteuropäischen Raum als Frau nicht akzeptiert. In seiner mißbilligenden Haltung wird er vom gemeinsamen Vorgesetzten noch bestärkt. Als die Prokuristin Malversationen in der Tochterfirma vermutet und Revisionen einleitet, wird ihr mit der Kündigung gedroht.
- * Die Angestellte eines Unternehmens im Bereich der Elektrotechnik wird wegen ihrer ausgezeichneten Leistungen von einem anderen Abteilungsleiter abgeworben und mit der Leitung eines Teilprojekts betraut. Sie geht eine Beziehung mit einem ihr fachlich übergeordneten Kollegen ein, die sie nach einigen Monaten wieder beendet. In der Folge degradiert sie ihr ehemaliger Partner und stellt sie bei ihrer Beschwerde an den gemeinsamen Vorgesetzten als hysterisch und verrückt dar. Er schlägt vor, man möge sie zum Betriebspsychologen schicken. Die Frau erkrankt aufgrund der psychischen Belastung und bittet den Betriebsrat um Unterstützung, der nach einem Gespräch mit dem Abteilungsleiter erreicht, daß sie im Rahmen eines anderen Projekts

eingesetzt wird, wo sie aber nicht nur keine Leitungsfunktion mehr innehat, sondern lediglich - im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen - untergeordnete Aufgaben erledigen muß. Ihr früherer Partner gibt ihr zu verstehen, das Fortdauern und Bekanntwerden der Beziehung hätte seine eigenen Aufstiegschancen gefährdet. Er macht weiterhin seinen Einfluß in der Abteilung geltend und erreicht, daß die Frau von der gleichberechtigten Teilnahme am Projekt ausgeschlossen bleibt, obwohl intern dringend nach MitarbeiterInnen dafür gesucht wird. Dem Betriebsrat gelingt es, in weiteren Gesprächen mit den zuständigen Vorgesetzten auf die hohe fachliche Qualifikation der betroffenen Frau hinzuweisen; sie wird schließlich in eine andere Abteilung auf einen von ihr angestrebten Posten versetzt.

- * Eine junge Exportleiterin meldet sich aus dem Krankenstand bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, sie wisse nicht mehr weiter, sie werde schon seit längerer Zeit von ihrem Vorgesetzten gemobbt. Vor Jahren hat es von diesem Mann ihr gegenüber Annäherungsversuche gegeben, die sie zurückgewiesen hat, nun, da er ihr Vorgesetzter ist, teilt er ihr Aufgaben zu, die nicht bewältigbar sind, während er zusätzlich MitarbeiterInnen aus ihrem Bereich mit anderen Aufgaben betraut.

Einige Zeit später meldet sich die Frau erneut, sie habe unter Druck der Geschäftsleitung statt einer einvernehmlichen Lösung eine Selbstkündigung unterschrieben. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann sie eine sehr positive Veränderung in die Richtung herbeiführen, daß die Kündigung unbeachtet bleibt und ihr vom Geschäftsführer verbesserte Arbeitsbedingungen zugestanden werden.

2.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Viele Frauen wenden sich erst dann zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn es in ihrer Abteilung oder im Betrieb

wirtschaftliche Schwierigkeiten gibt und sich Veränderungen wie Umstrukturierungen oder sogar Kündigungen abzeichnen. Frauen, die vielleicht jahrelang hingenommen haben, weniger zu verdienen oder in ihrer Leistung auf andere Weise geringer wertgeschätzt zu werden als ihre männlichen Kollegen, müssen davon ausgehen, daß sie in einer finanziell schwierigen Situation die ersten sein könnten, von denen sich der/die ArbeitgeberIn trennen will. Erst wenn tatsächlich der Arbeitsplatzverlust droht, empfinden die Frauen das Unrecht als groß genug, um sich rechtlich beraten zu lassen und aktiv Schritte zu ihrer beruflichen Absicherung zu setzen, Schritte, zu denen sie sich „nur“ wegen beruflicher Benachteiligung nicht entschlossen hätten.

Besonders oft wenden sich Frauen in Hinblick auf eine drohende Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

- * Eine Abteilungsleiterin erwartet ein Kind. Bevor sie in Karenz geht, wird ihre Funktion unbefristet ausgeschrieben. Als ihr Nachfolger wird ein Mann eingestellt. Als sie mit der zuständigen Personalabteilung über ihre Zukunft reden möchte, wird sie vertröstet.
- * Es meldet sich eine junge Sekretärin, die im Mutterschutz erfahren hat, daß sie nach der Behaltefrist gekündigt werden soll. Nach einer Beratung entscheidet sie sich jedoch, nichts gegen den Arbeitgeber zu unternehmen, da sie die Hoffnung auf eine Lösung in ihrem Sinne nicht aufgeben will.
- * Eine junge Mutter erfährt noch während ihres Karenzurlaubs, daß sie nach Ablauf der Behaltefrist zugunsten ihrer Karenzvertretung (einer Frau, die keine Kinder hat) gekündigt werden soll.
- * Eine junge Bankangestellte ist seit über 10 Jahren in demselben Unternehmen tätig, als sie schwanger wird. Zur selben Zeit wird ihr Unternehmen von einer

anderen Bank übernommen, und alle MitarbeiterInnen, die im aufrechten Dienstverhältnis sind, erhalten neue Dienstverträge.

Die Bankangestellte ist jedoch zum Stichtag bereits im Mutterschutz und daher nicht im aufrechten Dienstverhältnis, weshalb sie auch von dem neuen Unternehmen weder einen Dienstvertrag noch die Zusage, daß sie übernommen werde, erhält. Trotz zahlreicher Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft bleiben die Verantwortlichen bei dieser Vorgangsweise.

Da die betroffene Bankangestellte (von der Vorgangsweise sind übrigens insgesamt ca. 100 Frauen betroffen) kein Verfahren riskieren möchte, wartet sie ab, wie der Arbeitgeber bei ihrer Rückkehr aus dem Karenzurlaub vorgehen wird.

- * Eine junge Frau wird vom Filialleiter einer Handelskette für Autoersatzteile und Zubehör als Verkäuferin eingestellt. Nach wenigen Tagen wird sie von der Zentrale gekündigt, mit dem Argument, innerbetriebliche Umstrukturierungen hätten diesen Schritt erzwungen. Inoffiziell erfährt sie jedoch, daß diese Firma keine Frauen mehr beschäftigt habe, seitdem eine Frau in einer anderen Filiale schwanger wurde. In der EDV des Arbeitsmarktservice findet sich zu der betreffenden Stellenanzeige auch die Bemerkung: „suchen nur Männer“.
- * Der 55jährigen Chefsekretärin eines Unternehmens im Energiesektor wird nahegelegt, mit einer finanziellen Abschlagszahlung in Pension zu gehen. Sie möchte - wie männliche Kollegen auch - zwei weitere Jahre arbeiten, um einen höheren Pensionsbezug zu erreichen. Daraufhin wird sie gekündigt. Sie versucht, sich gegen diese Vorgangsweise zur Wehr zu setzen, und erwägt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission.
- * Eine Versicherungsangestellte beschwert sich darüber, daß sie mit 55 Jahren in Pension geschickt wird, während ihre männlichen Kollegen erst mit 60 bzw. 65 angesprochen werden. Dadurch würde sie bei der Pensionsberechnung Einbußen erleiden. Aufgrund ihrer Beschwerde beim Personaldirektor wurde sie von diesem

gefragt, ob ihr Mann nicht noch arbeite, was sie mit ja beantworteten mußte. Darauf meinte dieser: „Na also“.

2.7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das für Frauen unerwünscht oder unangebracht ist und eine demütigende oder einschüchternde Arbeitsumwelt schafft, kommt am häufigsten in der Form vor, daß die Duldung oder Nicht-Duldung von unerwünschter Annäherung Konsequenzen bei der Beförderung, Weiterbeschäftigung etc. nach sich zieht.

Wie schon in den Vorjahren zeigt sich eine unbefriedigende Situation, die einer gesetzlichen Verbesserung ebenso bedarf (dazu unten Pkt. 9.2.2.) wie einer permanenten Bewußtseinsveränderung.

Beratungsfälle zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigen folgende Hauptproblempunkte:

1) **Frauen** werden von sexuellen **Übergriffen** am Arbeitsplatz häufig überrascht. Sie sind dabei oft unsicher, ob Zufall oder Absicht vorliegt, ob sie sich die Belästigung vielleicht nur eingebildet haben.

Viele Frauen versuchen, Erklärungen für das Verhalten des oft an sich netten Kollegen zu finden, um ihre Verwirrung zu beseitigen, in der Art, er meine es nicht so, er habe zuviel getrunken etc. Sie versuchen sich dadurch zu beruhigen.

Manchmal beschäftigen sich Frauen auch mit der Suche nach möglichem eigenen „Verschulden“ wie: sie hätten es doch wissen müssen, der Rock war kurz, das Lachen aufreizend...

Vertrauenspersonen, an die sich belästigte Frauen wenden, wollen im schlechtesten Fall als selbst Betroffene nicht an dem Problem röhren,

bagatellisieren es oder empfehlen nutzlose Patentrezepte, nach dem Motto: „Knall ihm eine!...“ Es kann aber auch sehr hilf- und aufschlußreich sein, zu hören, daß auch andere betroffen sind. Zwei oder mehrere Kolleginnen sind auch den Anforderungen, die mit einer Beschwerde verbunden ist, viel besser gewachsen.

2) Frauen kommen meist **sehr spät** in die **Beratung**:

Oft ist der Konflikt schon eskaliert, der Anwalt des Belästigers fordert schon schriftlich den Widerruf der Behauptung bei sonstiger Klage auf üble Nachrede, und die Frauen sind seelisch und körperlich schon sehr beeinträchtigt.

Häufig ist sogar schon die Kündigung erfolgt, und die betroffenen Frauen haben zusätzlich finanzielle Probleme.

3) Die überwiegende Zahl der Frauen, die sich an die Anwaltschaft wenden, war **massiven Attacken** ausgesetzt.

Die Frage, ob ein Verhalten bereits eindeutig eine Belästigung darstellt, taucht selten auf. Meist handelt es sich um massive verbale oder körperliche Übergriffe bzw. Mitteilungen von Sexualphantasien, von denen die Frauen nicht wissen, ob, wann und wie sie möglicherweise realisiert werden.

4) **Sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz ist fast immer durch ein **Machtgefälle** bedingt.

Sie kann jede Frau jeden Alters, jeder Branche treffen, die mit Männern in einer mächtigeren Position zu tun hat.

Besonders betroffen sind Praktikantinnen aufgrund ihrer kurzen Betriebszugehörigkeit, Lehrlinge aufgrund ihres Alters, Ausländerinnen und behinderte Frauen.

5) Eine **Frau**, die sich über eine **Belästigung beschwert**, macht die Männer in ihrer Arbeitsumgebung darauf aufmerksam, daß ihr Verhalten nicht in Ordnung ist.

Sie macht gleichzeitig auch die Kolleginnen aufmerksam, was sie sich alles gefallen lassen und wie sie sich bereits mit den Kränkungen, Beleidigungen etc. arrangiert haben.

Schließlich wird der/die ArbeitgeberIn (oft erstmals) massiv auf seine/ihre Verantwortung für eine belästigungsfreie Arbeitssituation weiblicher Beschäftigter hingewiesen.

Das heißt, daß sich Frauen, die sich gegen sexuelle Übergriffe zur Wehr setzen, im Gesamtgefüge eines Unternehmens massiv exponieren müssen. Das fällt fast immer unangenehm auf.

6) Oft setzt die **Beschwerde** einer Frau eine **Dynamik** in Gang, auf die sie selbst sehr schnell keinen Einfluß mehr hat:

ArbeitgeberInnen reagieren mit scharfen Sanktionen, sehr oft mit Kündigung. Manche fordern den der Belästigung beschuldigten Kollegen auf, wegen übler Nachrede zu klagen.

Viele verlangen eindeutige Beweise von Frauen, die sich beschweren, oder versuchen verharmlosende Erklärungen für das männliche Verhalten zu finden. **Männer**, gegen die sich eine Beschwerde richtet, reagieren massiv und fast immer mit anwaltlicher Unterstützung. Sie stellen sich oft als die eigentlichen Opfer dar.

KollegInnen neigen leider oft, um so mehr, je länger der Prozeß andauert und je unsicherer ihr eigener Arbeitsplatz ist, zur Parteilichkeit für die innerbetrieblich stärkere Konfliktpartei. Das ist fast nie die Frau, die sich beschwert hat.

Viele KollegInnen haben das Empfinden, daß der Schaden für den beschuldigten Mann größer sei als der der Frau.

Welche Frau möchte sich zudem schon bewußt machen, daß es genauso sie selbst sein könnte, die von einem unauffälligen, seriösen Kollegen gedemütigt wird?

Lieber wollen viele Kolleginnen zu den starken Frauen zählen, zu denen, die alles im Griff haben, die mit den Männern gut zurecht kommen.

Oft sind im Betrieb schon frühere Fälle bekannt, in denen Frauen, die sich beschwert haben, das Nachsehen hatten.

7) **Teams** sind schnell **polarisiert**, belästigte Frauen sehr bald **isoliert**.

Es entstehen stereotype Bilder der beteiligten Personen:

Die Männer sind fast immer seriös, integer, zurückhaltend, angesehen, seit Jahren im Unternehmen beliebt, man würde für sie die Hand ins Feuer legen.

Warum eine Frau einem so angesehenen Kollegen so etwas antut, dafür müssen Gründe gefunden werden. Rachsucht, Geldgier, Geltungssucht, das sind die häufigsten Erklärungen. Frauen werden aber auch psychische Probleme, Verfolgungswahn und sexuelle Wahn- oder Wunschphantasien unterstellt.

8) In der Regel müssen Frauen, die sich beschweren, mit **beruflichen Nachteilen** rechnen:

Es kommt zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas, zu Schikanen, Fehler werden gesucht, die Zusammenarbeit wird boykottiert, Arbeitsbeurteilungen fallen schlecht aus. Die berufliche Qualifikation belästigter Frauen wird in Frage gestellt.

9) Früher oder später ist das **Arbeitsverhältnis nicht mehr zu retten**:

Ganz selten ergreift ein/e ArbeitgeberIn eindeutige Konsequenzen im Sinne der Frau bzw. normalisiert sich die Arbeitssituation für die Frau nach einiger Zeit wieder.

Selbst wenn Frauen mit ihrer Beschwerde durchdringen bzw. gar einen Prozeß letztlich gewinnen, sind sie inner- wie außerbetrieblich oft einem Spießrutenlauf und erniedrigenden Fragen ausgesetzt wie z.B.: Sind Sie jetzt froh, daß Sie einen Familienvater um seine Arbeit gebracht haben? Sind Sie jetzt zufrieden, daß seine Karriere zerstört ist?

Spätestens dann kündigen auch Frauen selbst, die ihren Arbeitsplatz bis dahin noch nicht verloren hatten.

10) Entscheidend ist die **Reaktion der ArbeitgeberInnen** auf die Beschwerde:

Eine denkbar schlechte Ausgangssituation für die Frau ist gegeben, wenn ArbeitgeberInnen davon überzeugt sind, daß es sexuelle Belästigung in ihrem Unternehmen nicht gibt, sie tabuisiert wird.

Ebenso schlimm ist es, wenn sexuell gefärbtes, aggressives Verhalten von Männern toleriert wird.

Unterstützend ist, wenn der/die ArbeitgeberIn akzeptiert hat, daß sexuelle Belästigungen auch im eigenen Unternehmen vorkommen können, aber nach außen hin klarstellt, daß sie mißbilligt und geahndet werden. In manchen Unternehmen, meist internationalen Konzernen, gibt es bereits spezielle Betriebsvereinbarungen, mit Kontaktpersonen als Anlaufstellen, einem subjektiven Beschwerderecht bei Belästigungen und Schulungen für Personalverantwortliche etc.

Die persönliche Belastung einer solchen Situation, die für eine Frau im Zuge einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit großer Wahrscheinlichkeit entsteht, kann diese allein kaum durchstehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet daher grundsätzlich neben der rechtlichen Beratung auch Begleitung und Unterstützung bei Verhandlungsgesprächen etc. an.

Die in diesem Zusammenhang ebenfalls notwendige ärztliche und psychologische Betreuung kann hingegen von der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht geleistet werden.

Auf Einladung des Instituts für Psychiatrie der Universität Wien hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bisher zweimal Informationsveranstaltungen angeboten. Auch der Ausbau der Kontakte zu praktischen ÄrztInnen, die für Frauen als HausärztInnen oft eine wichtige Vertrauensperson darstellen, wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt.

Fälle aus der Praxis:

- * Eine junge Krankenschwester beschwert sich bei ihrer Vorgesetzten über die zweideutigen und anzüglichen Bemerkungen eines Kollegen und wird daraufhin zu gesonderten Diensten eingeteilt. Als sie erkennen muß, daß sie in der Folge laut Dienstplan doch wieder zu gemeinsamen Diensten eingeteilt wird, macht sie ihrem Ärger und ihrer Empörung lauthals Luft. Im Zuge eines Sechs-Augen-Gesprächs mit dem Direktor und ihrer Vorgesetzten über die Vorfälle räumt die Krankenschwester ein, daß es möglicherweise nicht sehr klug gewesen sei, ihrer Empörung derartig Luft zu machen.

Der Direktor veröffentlicht daraufhin einen Aushang für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in dem behauptet wird, daß die Krankenschwester ihren Fehler eingesehen hätte, weil sie weder belästigt noch unfreundlich behandelt worden sei. Sie sei nachhaltig abgemahnt worden, und es seien ihr dienstrechtliche Konsequenzen angedroht worden. In Zukunft würde in ähnlichen Fällen sicher härter durchgegriffen werden. Schließlich wird in dem Aushang noch festgehalten, daß sich bei Problemen jede/r MitarbeiterIn an die Direktion wenden könne.

Die junge Krankenschwester beschwert sich darüber und wird einige Zeit später gekündigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann zumindest erreichen, daß sie durch einen korrigierenden Aushang im nachhinein rehabilitiert wird.

- * Eine junge Frau arbeitet als Assistentin des Abteilungsleiters in der Schulungsabteilung einer Computerfirma. Ihr Vorgesetzter umwirbt sie mit Geschenken und Einladungen in einem Maße, daß es auch den KollegInnen nicht verborgen bleibt. Sie weist jedes Angebot von ihm zurück. Sie läßt die Tür immer offen, damit die Kollegen hineinschauen können, ihr Vorgesetzter schließt sie regelmäßig innerhalb einiger Minuten wieder.

Als sie mit ihrem Vorgesetzten eine Dienstreise in eine andere Stadt macht, hört sie, daß im Betrieb Gerüchte über ein sexuelles Verhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten kursieren. Die junge Frau beklagt sich darauf bei ihrem Vorgesetzten, und der nimmt die nächste Versammlung zum Anlaß, eine Erklärung abzugeben, daß kein Verhältnis zwischen ihnen beiden bestehe.

Als sie nach einiger Zeit eine Beziehung mit einem anderen Mann beginnt, kündigt ihr Vorgesetzter ihr an, daß er das Arbeitsverhältnis mit ihr auflösen werde. Von den KollegInnen bzw. der Betriebsrätin bekommt sie keine Unterstützung, weil sie in deren Augen die längste Zeit vom Vorgesetzten bevorzugt behandelt wurde. Unmittelbar darauf wird die Assistentin gekündigt, sie ficht die Kündigung jedoch an.

- * Die Beschäftigte eines Gastronomiebetriebs wird kurz nach ihrer Einstellung wiederholt vom Chef unsittlich belästigt und durch Drohungen und Einschüchterungen wochenlang zum Geschlechtsverkehr genötigt. Er nützt ihre prekäre finanzielle und persönliche Situation aus, bemächtigt sich auch ihrer Wohnungsschlüssel, dringt in ihren privaten Lebensbereich ein und versucht, sie vollständig zu kontrollieren. Sie wird dazu gezwungen, weit über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus zu arbeiten. Die Frau lebt in permanenter Angst und wagt es nicht, sich jemandem anzuvertrauen. Während eines Krankenstandes wird sie entlassen. Auf das von ihr eingeleitete Strafverfahren reagiert der Dienstgeber mit einer Gegenanzeige wegen angeblichen Diebstahls; beide Verfahren werden von der Staatsanwaltschaft eingestellt. Die Arbeiterkammer gibt der Frau Rechtsschutz und klagt die ihr zustehenden Entgeltforderungen und Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz ein. Die psychische Erschütterung macht einen längeren stationären Krankenhausaufenthalt der Betroffenen notwendig.
- * Eine 16jährige Schülerin ist als Praktikantin in einem Textilunternehmen beschäftigt. Bei einer dienstlichen Autofahrt wird sie vom Chef am ganzen Körper berührt und „gestreichelt“. Ihre Eltern stellen ihn zur Rede. Er gibt die Belästigung zu und bietet an, das vereinbarte Entgelt für die ausstehenden Praktikumswochen zu bezahlen. Das Mädchen lehnt ab und stellt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission.
- * Die Sekretärin eines Unternehmens beschwert sich, daß sie wiederholt mit Preiskatalogen einer EDV-Firma konfrontiert wird, deren Titelblätter nackte Frauen

zeigen. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt es, eine Änderung in der Werbelinie der Firma zu erreichen.

- * Eine Rechtsanwältin lässt sich von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten, nachdem ein EU-weit tätiges Unternehmen an sie herangetreten ist. Das Unternehmen möchte im Rahmen der Disziplinarordnung einen Schwerpunkt von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz integrieren.
- * Ein Rechtsanwalt, dessen Mandant aufgrund einer behaupteten sexuellen Belästigung entlassen wurde und argumentiert, er hätte mit der Frau ein Verhältnis gehabt, fragt wegen diesbezüglicher Judikatur der Arbeits- und Sozialgerichte an.
- * Eine Betriebsrätin wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung in einem Fall, in dem sich eine Sachbearbeiterin an sie gewandt hat, weil sie von ihrem Gruppenleiter sexuell belästigt würde. Es wäre schon einmal eine andere Kollegin bezüglich ähnlicher Beschwerden zu ihr gekommen, die aber meinte, sie könne sich schon selbst helfen. Im aktuellen Fall hat die betroffene Frau bereits einen Nervenzusammenbruch erlitten. Sie dürfte mit dem Belästiger vor Jahren ein Verhältnis gehabt haben, was er jetzt als Druckmittel gegen sie einsetzen kann, da sie verheiratet ist.
- * Eine in einer Religionsgemeinschaft angestellte Sekretärin wird sexuell belästigt, traut sich aber nichts dagegen zu unternehmen, da sie Angst hat, ihre Arbeitsstelle zu verlieren.
- * Ein Mann ruft für seine Lebensgefährtin an, die sich bei Arbeiten in der Dunkelkammer körperlichen Übergriffen durch einen Mitarbeiter ausgesetzt sieht.
- * Die Teilnehmerin eines Studienlehrganges wird bei einer Prüfung, die unter vier Augen stattfindet, vom Professor sexuell belästigt.

- * Die Mitarbeiterin eines Bauhandelsunternehmens beschwert sich über den Aushang von Nacktfotos von Frauen im Büro und wird wegen der Beschwerde ausgegrenzt.
- * Ein weiblicher Lehrling wird vom Juniorchef mit Blumen, Briefen, Einladungen zum Essen, Geschenken, etc. „umworben“, obwohl er verheiratet ist. Das Mädchen lehnt ab und, nachdem er damit nicht aufhört, spricht die Mutter des Mädchens mit dem Juniorchef. Seitdem kann das Mädchen dem Chef nichts mehr recht machen, er schikaniert sie und kritisiert sie, wo es geht. Der Betriebsrat setzt sich sehr für das Mädchen ein, da er möchte, daß sie die Lehre noch fertig machen kann.
- * Eine Frau, die sich von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt fühlt, meldet sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, da die für sie zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte im Öffentlichen Dienst mit dem Belästiger befreundet ist.
- * Ein internationaler Konzern plant interne Schulungen für ManagerInnen zur Verhinderung von sexuellen Belästigungen im Unternehmen. Die Betriebsrätin holt sich dafür Unterstützung und Information auch bezüglich interner Richtlinien zu diesem Thema.
- * In einem großen Bekleidungsgeschäft wird eine neu eingetretene Mitarbeiterin von einem langjährig tätigen Kollegen massiv körperlich bedrängt, als sie ein Kleidungsstück in eine Umkleidekabine trägt. Die Frau meldet den Vorfall der Geschäftsleitung, die den Belästiger sofort kündigt. Er droht mit einer Verleumdungsanzeige.
- * Eine junge Frau, Sekretärin eines älteren Mitarbeiters, berichtet, daß sie von ihrem Vorgesetzten sexuell bedrängt werde. Er teilt ihr mit, daß er sich in sie verliebt hätte, und erzählt ihr seine sexuellen Wünsche. Als sie seine Annäherung

zurückweist, meint er, die Gefühle würden schon kommen. Er erzwingt von ihr „Busserln“ und greift ihr an die Taille. Als sie ihn damit konfrontiert, wie sehr sie das belastet, küsst er ihre Hand und meint, jetzt würde er sie noch lieber haben. Als eine junge attraktive Kollegin in das Unternehmen eintritt, lässt er sie in Ruhe, als sie die ihr zustehenden Entgeltansprüche geltend macht, wird sie gekündigt.

- * Eine Büroangestellte, einzige Frau in einer Kraftfahrzeugwerkstätte, beschwert sich über den Ton, der von ihrem Chef ihr als Frau gegenüber angeschlagen wird. Er setzt ihre Qualifikationen herab und spricht von ihr nur als „Fut“. Da sie bereits Mitte vierzig ist, hat sie Angst, sich zu beschweren, weil das den Arbeitsplatzverlust bedeuten könnte. Von ihrem vorigen Chef aus der selben Branche wurde sie gekündigt, nachdem sie ihn schriftlich aufgefordert hatte, er möge sich ihr gegenüber korrekt verhalten.
- * Ein junger Mann beklagt sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber, daß er auf Dienstreisen von seinem homosexuellen Vorgesetzten belästigt würde und dieser versuche, ihn unter Druck zu setzen und von sich abhängig zu machen.
- * Eine junge Alleinerzieherin aus dem ländlichen Raum wird an ihrem Arbeitsplatz von ihrem Kollegen massiv sexuell belästigt. Es handelt sich um einen Gastronomiebetrieb, in dem sie halbtags beschäftigt ist. Der Kollege greift ihr an die Brust und zwischen die Beine. Als sie sich beim Vorgesetzten beschwert, meint dieser: „Pracken Sie ihm eine“. Im Zuge eines Vermittlungsgesprächs meint der Arbeitgeber gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn sie sich beschwere, werde er die Mitarbeiterin kündigen, sie sei zu schwach. Auf den männlichen Mitarbeiter könne er jedenfalls nicht verzichten, auf den sei er angewiesen. Sie solle den Belästiger klagen, wenn sie möchte, ihm sei das egal. Die junge Frau zögert, weitere Schritte einzuleiten, da ihr Ruf im ländlichen Gebiet leicht Schaden nehmen könnte.

- * Eine Büroangestellte berichtet, daß sie bereits nach einem halben Jahr Tätigkeit im Unternehmen von ihrem Vorgesetzten Zudringlichkeiten zu gewärtigen hatte. Zunächst hatte er ihr gestanden, daß er sich in sie verliebt hätte. Er hat sie des öfteren eingeladen und Geschenke gemacht. Als sie seine Annäherungsversuche zurückweist, macht er ihr klar: Wenn sie nicht mit ihm auf Urlaub fahre, werde sie sich einen anderen Job suchen müssen.
- * Ein Mann ruft für seine Freundin an, die offenbar von ihrem Vorgesetzten, dem Personalchef, verbal und körperlich belästigt wird. Obwohl im unmittelbaren Bereich mehrere Frauen betroffen sind, fürchten sie, gegen den machtvollen Personalchef nichts ausrichten zu können. Die betroffene Frau selbst meldet sich nicht bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft.
- * Eine junge Kraftfahrzeugmechanikerin wird von einem wesentlich älteren Kollegen über lange Zeit hin sexuell belästigt. Sie vertraut sich niemandem an und kündigt schließlich selbst. Nun ist sie schon seit langer Zeit arbeitslos und fragt an, ob man nach dieser Zeit noch etwas gegen den Belästiger unternehmen könne.
- * In einer großen Institution wird eine Sekretärin auf dem Heimweg von einem dienstlichen Essen von ihrem Vorgesetzten massiv körperlich bedrängt. Dieser hat sie eingeschult und sie bereits von Anfang an mit persönlichen und intimen Fragen bombardiert. Obwohl der Belästiger unmittelbar darauf in den Ruhestand tritt, entläßt ihn der Personalchef nicht aus seiner Verantwortung.

2.8. Grenzen des Gleichbehandlungsgesetzes:

An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden sich viele Frauen, die mangels Vorliegen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages durch das Gleichbehandlungsgesetz nicht geschützt sind, z.B. Werkvertragsnehmerinnen. Darüberhinaus stellt sich im Zuge der Ausgliederungen aus der Bundesverwaltung

zunehmend ein Abgrenzungsproblem zwischen Gleichbehandlungsgesetz und Bundes-Gleichbehandlungs-gesetz:

- * Eine Betriebsrätin einer nachgeordneten Dienststelle hat das Problem, daß die DienstnehmerInnen zum Teil öffentlich-rechtlich beschäftigt sind und zum Teil in der Betriebsvereinbarung eine Zwischenstellung zwischen Angestellten und Vertragsbediensteten einnehmen. Sie fragt an, ob für die einen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und die Frauenförderpläne Anwendung finden und für die anderen DienstnehmerInnen das privatrechtliche Gleichbehandlungsgesetz.
- * Im Rahmen der Ausgliederung der Bundestheater kommt es vermehrt zu Anfragen, auch im Zusammenhang mit der neu zu gründenden Holdinggesellschaft, ob das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft anwendbar ist. Die Prüfung dieser Anfragen gestaltet sich zum Teil sehr schwierig bzw. ist dies von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch nicht restlos zu klären. Eine Klarstellung in den einzelnen Ausgliederungsgesetzen wäre daher äußerst wünschenswert.

Fälle sexueller Belästigung, die nicht dem Gleichbehandlungsgesetz unterliegen, sind, sofern sie nicht unter Tatbestände des Strafrechts zu subsumieren sind, weil sie nicht derart schwerwiegend sind, in befriedigender Weise kaum verfolgbar:

- * Eine Frau meldet sich, daß sie beim Besuch eines Massageinstitutes von einem Masseur körperlich belästigt wurde. Als sie sich beim Geschäftsführer beschwert, meinte dieser, der Mitarbeiter sei schon lange beim Unternehmen, er werde ihn sicher nicht kündigen.
- * Eine psychisch kranke Frau ist in einem von einem Sozialverein initiierten Projekt tätig. In diesem Projekt wird sie von einem ebenfalls dort betreuten Mann nahezu täglich verbal und körperlich belästigt. Die Projektleitung versucht aufgrund der Beschwerden der betroffenen Frau im Rahmen von Gesprächen eine Lösung herbeizuführen. Auch gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird betont,

daß man „deswegen“ den Belästiger nicht gleich hinauswerfen möchte, da er sich im Projekt sehr gut integriert habe. Beide haben keinen Arbeitsvertrag mit dem Projekt und genießen daher nicht den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes. Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann schließlich doch erreicht werden, daß nach einer Zeit abwechselnden Urlaubs klare Anweisungen gegeben werden, in welcher eingeschränkten Weise in Zukunft Kontakte zwischen den beiden stattfinden sollten.

- * Ein Rechtsanwalt ruft für seine Mandantin an, die von ihrem Arzt sexuell belästigt wurde, was er bzw. die Mandantin dagegen tun können.

3. Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahre 1998

3.1. Tabelle: Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991-1998

Seit der Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 bis Jahresende 1998 wurden in der Gleichbehandlungskommission insgesamt 117 Überprüfungsverfahren eingeleitet.

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

	Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft	Anträge insgesamt
1991:	12	17
1992:	8	9
1993:	10	12
1994:	8	14
1995:	12	19
1996:	6	8
1997:	9	15
1998:	6	23

Bis Ende 1998 wurden die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebrochenen Anträge in der Gleichbehandlungskommission folgendermaßen erledigt:

- * 49 positiv/überwiegend positiv
 - es wurde eine Diskriminierung festgestellt / zumindest in einem Diskriminierungstatbestand wurde eine Diskriminierung festgestellt bzw. es konnte eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden;
- * 13 Erledigungen durch Antragsrückziehung nach zumeist positiven arbeitsgerichtlichen Vergleichen
- * 4 negativ
- * 5 Verfahren sind offen

Insgesamt siebenmal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Anträge gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz auf Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission gestellt (ein Antrag 1991, einer 1993, zwei 1994, einer 1995 und zwei 1997).

3.2. Tendenzen im Jahr 1998:

1998 wurden insgesamt 23 Anträge bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, sechs davon durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1998: Die insgesamt 6 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Diskriminierungsvermutungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

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

Von den insgesamt sechs Anträgen konnten drei bereits 1998 abgeschlossen werden. Die anderen sind zum Zeitpunkt Juni 1999 noch offen. Im einzelnen handelte es sich dabei um folgende sechs Fälle:

3.3. 1998 eingebrachte Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

7/98 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Eine Verkäuferin eines Möbelmarktes wird von ihrem Kollegen längere Zeit hindurch sowohl verbal als auch körperlich bedrängt. Besonders unerträglich wird die Situation für die betroffene Frau, als der Belästiger ihr Vorgesetzter wird.

Wenige Tage nach einem massiven körperlichen Übergriff, als er ihr wiederholte Male an die Brust und zwischen die Beine griff und die betroffene Frau in ihrer Not eine Kollegin ersuchte, für einige Zeit in ihrer Nähe zu bleiben, wird die belästigte Frau gekündigt. Im Zuge dessen erzählt sie erstmals ihrem Mann von den Übergriffen und schaltet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein, die im Vorfeld erfolglos versucht, mit der Geschäftsführung eine Lösung im Sinne der betroffenen Frau und deren Kollegin zu finden, die - zu diesem Zeitpunkt noch immer dort beschäftigt - im gleichen Maße sexuellen Übergriffen ausgesetzt ist.

Für den Vertreter der Geschäftsführung ist es ausreichend, daß der Belästiger die Vorwürfe zurückweist bzw. als übertrieben darstellt. Dieser sei für den Möbelmarkt unersetzbar. Der Belästiger fordert auf Anraten seines Anwalts sämtliche Mitarbeiterinnen des Möbelmarkts dazu auf, durch ihre Unterschrift zu bestätigen, von ihm nicht sexuell belästigt worden zu sein.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission konnten die beiden Frauen ihre Beschwerde sehr glaubwürdig vorbringen. Die Gleichbehandlungskommission würdigte in ihrem Prüfungsergebnis die als authentisch zu bewertende Aussage der Antragstellerin selbst sowie die gleichfalls sehr glaubwürdige Aussage ihrer Kollegin und stellte aufgrund des im Gegensatz dazu relativ unsubstantiierten Bestreitens des Belästigers eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fest. Die Kollegin wurde in der Folge ebenfalls gekündigt, beide Frauen haben ihre Schadenersatzforderungen beim Arbeits- und Sozialgericht geltend gemacht.

8/98 (Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

Eine Speditionsangestellte bringt vor, daß ihre männlichen Kollegen, obwohl sie die gleichen Tätigkeiten verrichten, im Gegensatz zu den Frauen in ihrem Arbeitsvertrag verankerte, jährlich abzurechnende und vom Umsatz abhängige Prämien zugesichert bekommen, mindestens jedoch ÖS 50.000,-- jährlich. Die weiblichen Kolleginnen einer Abteilung, die zum Umsatz bzw. Erfolg durch ihren Arbeitseinsatz gleichermaßen beitragen, erhalten jedoch keine Prämie. Von Seiten der Geschäftsführung wird diese Regelung damit argumentiert, daß die männlichen Kollegen Dienstreisen zu absolvieren haben. Frauen könnten in diesem Bereich nicht eingesetzt werden, da sie einerseits Familienpflichten haben und andererseits für sie die Gefahr bestehe, sexuell belästigt zu werden. Dem weiteren Vorbringen der Speditionsangestellten, daß es in ihrem Bereich (Disposition) keine einzige Frau in einer Führungsposition gebe, hält die Geschäftsführung entgegen, daß für die Bekleidung von Führungspositionen das Absolvieren von Dienstreisen verpflichtend sei.

Die Gleichbehandlungskommission gelangte zur Auffassung, daß die Speditionsangestellte in ihrem gesetzlich gewährleisteten Recht auf Lohngleichheit verletzt wurde. Darüber hinaus kam die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, daß diese Rechtsverletzung als Teil und Folge einer systematischen Entgeltdiskriminierung von weiblichen Mitarbeiterinnen dieses Speditionsunternehmens anzusehen ist. Daher liege nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission die Vermutung nahe, daß Frauen im gegenständlichen Unternehmen beim beruflichen Aufstieg systematisch Chancen verwehrt werden, die in Verbindung mit der festgestellten, systematischen Entgeltdiskriminierung zu sehen sind.

Der Anwalt des Unternehmens bot der mittlerweile ausgeschiedenen Frau eine Entschädigung in der Höhe von ÖS 20.000,-- an.

13/98 (Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

Eine zweite Angestellte des Speditionsunternehmens hatte sich ebenfalls beschwert und mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

Der Sachverhalt war sehr ähnlich wie der unter 8/98 geschilderte. Der betroffenen Frau bot der Anwalt ÖS 60.000,--.

Beide Frauen klagen mit Unterstützung der Arbeiterkammer ihre Schadenersatzansprüche beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

14/98 (Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Eine Beschäftigte einer Baumarktfiliale sieht sich nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit gegenüber einem neueintretenden männlichen Kollegen, der um mehr als ÖS 2000,-- brutto monatlich mehr an Gehalt bekommt als sie, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Die Geschäftsleitung argumentiert, daß der männliche Kollege eine Zusatzqualifikation in Form einer Ausbildung in Erster Hilfe nachgewiesen habe. Die Verkäuferin, die sich schon mehrere Male darüber beschwert hatte, daß sie trotz Zuteilung zusätzlicher Verantwortungsbereiche seit der Vakanz des Postens der Abteilungsleitung ohne finanzielle Entschädigung geblieben war, wurde schließlich gekündigt.

Das Verfahren ist vor der Gleichbehandlungskommission noch anhängig.

15/98 (Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses)

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

einem persönlichen Vorstellungsgespräch meint der Vertreter des Unternehmens ihr gegenüber, daß man keine Frauen als Wanderführerinnen mehr einstellen würde, nachdem es mit ihnen nur Probleme gegeben hätte.

Von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Stellungnahme aufgefordert, gibt das Unternehmen dazu an, daß derartige Argumente niemals vorgebracht worden seien. Das daraufhin eingeleitete Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist noch anhängig.

23/98 (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

Die juristische Sachbearbeiterin eines Selbstverwaltungskörpers ist seit vielen Jahren mit einem Spezialbereich befaßt, der in eine eigene, neu geschaffene Abteilung ausgegliedert werden soll. Sie bewirbt sich um den ausgeschriebenen Posten der Abteilungsleitungsstellvertretung, erfährt aber schon Wochen vor der vorgesehenen Bestellung, daß ihr ein wesentlich dienstjüngerer und im konkreten Rechtsgebiet nicht spezifisch erfahrener Kollege, der zudem Betriebsrat ist, vorgezogen werden soll. Auf ein Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die geplante Stellenbesetzung im Hinblick auf eine zu vermutende Diskriminierung nochmals zu überprüfen, reagiert der Arbeitgeber mit dem Argument, der Bewerberin fehle es an jeglicher Führungseignung, was man anhand eines selbsterstellten Kriterienkatalogs auch nachweisen könne. Tatsächlich fällt die Personalentscheidung zugunsten des jungen Kollegen aus.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird von den Vertretern des Selbstverwaltungskörpers nicht bestritten, daß der zum stellvertretenden Abteilungsleiter bestellte Kollege fachlich nicht die Kompetenz und Qualifikation seiner übergangenen Mitbewerberin besitzt. Er sei aufgrund seiner persönlichen Führungsqualitäten zum Zug gekommen.

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist noch anhängig.

3.4. 1998 abgeschlossene Verfahren aufgrund von Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Ergebnisse:

Die Gleichbehandlungskommission hat 1998 insgesamt 15 Verfahren abgeschlossen, acht davon waren auf Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet worden. Es handelte sich dabei um sechs Individualanträge sowie zwei Anträge auf Erstellung eines Gutachtens.

Die **Individualanträge**, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die betroffenen Frauen eingebracht wurden, waren folgende:

6/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Mit der Zusage, in naher Zukunft die Büroleitung übernehmen zu können, tritt eine durch langjährige einschlägige Berufstätigkeit qualifizierte Mitarbeiterin in die Filiale eines Büroartikelunternehmens ein. In der Folge kann sie die zugesagte Stelle nicht übernehmen und wird vielmehr vom Filialleiter über lange Zeit hin massiv sexuell attackiert. Der Vorgesetzte setzt wiederholt Übergriffe sowohl verbaler als auch körperlicher Art, er greift ihr an die Brust und unter den Rock. Obwohl er darauf bedacht ist, für seine Übergriffe keine Zeugen zu haben, kann eine Kollegin einige Augenblicke lang einen körperlichen Übergriff mitverfolgen.

Schließlich wird die belästigte Frau gekündigt. Als der Belästiger in der Folge in Pension geht, wird ein junger Kollege mit der Filialleitung betraut, der während des letzten Jahres im Gegensatz zu der belästigten Frau intensiv weitergebildet wurde. Von der Geschäftsleitung der Zentrale wird der Belästiger als eine integre Persönlichkeit geschildert. Er selbst weist, vor allem unter Hinweis auf seine angeschlagene Gesundheit, sämtliche Vorwürfe zurück.

Die überaus schlüssigen und detaillierten Schilderungen der beiden Frauen überzeugen jedoch die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die zur Auffassung gelangt, daß die antragstellende Frau von ihrem Vorgesetzten sexuell

belästigt wurde und daß überdies nachteilige Auswirkungen auf den Zugang zur Weiterbildung bzw. Beförderung nicht ausgeschlossen werden können.

7/97 (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

In diesem Fall handelt es sich um eine Folgediskriminierung nach einem bereits 1996 von der betroffenen Frau bei der Gleichbehandlungskommission anhängig gemachten Verfahren.

Die Gleichbehandlungskommission war bereits bezüglich der Vergabe des Postens des Abteilungsleiter-Stellvertreters an den jüngeren Kollegen zur Auffassung gelangt, daß eine geschlechtsspezifische Diskriminierung der Referatsleiterin beim beruflichen Aufstieg vorlag (1/96).

Nunmehr wurde dieser im Zuge der Besetzung der Leitungsposition derselben Abteilung zum Abteilungsleiter ernannt. Die Referatsleiterin, die sich ebenfalls beworben hat, wurde wieder nicht berücksichtigt. Von seiten der Direktion des Selbstverwaltungskörpers argumentierte man, daß sich der junge Kollege in der kurzen Zeit, in der er die Position des Abteilungsleiter-Stellvertreters inne hatte, bereits sehr gut eingearbeitet habe und sich dadurch für die Leitung qualifizieren konnte.

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt die betroffene Frau daraufhin einen weiteren Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein und begründet ihn mit einer vermuteten Folgediskriminierung.

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, daß im gegenständlichen Verfahren eine Folgediskriminierung insofern vorliege, als sich für den männlichen Kollegen die Möglichkeit der raschen Einarbeitung, der Entwicklung von organisatorischen Fähigkeiten und des Sammelns von Leitungserfahrung vor allem aus der vorangegangenen Benachteiligung der Beschwerdeführerin ergeben hatte. Die Erfahrungsunterschiede der beiden betroffenen Personen, die der

Arbeitgeber für die Personalentscheidung als ausschlaggebend vorgebracht hatte, hätten ihre Basis in der vorangegangenen, von der Gleichbehandlungskommission als diskriminierend qualifizierten Postenvergabe.

Abschließend wies die Gleichbehandlungskommission in ihrem Vorschlag an den Arbeitgeber auf eine Besonderheit des Falles hin, daß sich nämlich der Arbeitgeber mit einem „Programm zur Förderung von Chancengleichheit“ zur betrieblichen Frauenförderung verpflichtet habe. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission sei bei der Prüfung von behaupteten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg daher ein besonders strenger Maßstab in bezug auf die konkrete Umsetzung der Ziele des Frauenförderungsprogrammes zugrunde zu legen.

8/97 (Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Eine Linienpilotin einer Fluggesellschaft möchte nach einer mehr als einjährigen Karez nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, nachdem ihr die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeitkarez verweigert wird. Da das Flugzeug, das sie bis dahin pilotiert hatte, verkauft wurde, wird eine Umschulung notwendig. Sie unterschreibt noch im aufrechten Mutterschutz eine Vereinbarung, die u.a. als Voraussetzung für die weitere Beschäftigung einen „Jet Transition Test“ vorsieht, wobei nach einem negativen Ergebnis bzw. einem negativem Wiederholungscheck das Arbeitsverhältnis aufgelöst würde.

In der Folge muß sie relativ kurzfristig und ohne eingehende Vorbereitung auf einem unspezifischen Simulator diesen Selektions-Test machen, den sie nicht besteht, ebenso wie den innerhalb kurzer Zeit angesetzten Wiederholungscheck.

Vor der Gleichbehandlungskommission argumentiert die Pilotin mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und mit Unterstützung des Betriebsrates, daß man an ihr, obwohl im aufrechten Dienstverhältnis, mit diesem Test eine Art

AufnahmewerberInnenselektion durchgeführt habe. Da sie in diese Situation nur kam, weil sie als junge Mutter nach längerer Abwesenheit aus der Karenz zurückkehren wollte, fühlt sie sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Die Gleichbehandlungskommission gelangte in der Folge zur Auffassung, daß die Pilotin sowohl bei der Aus- und Weiterbildung als auch bei der Beendigung des Dienstverhältnisses diskriminiert wurde.

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist das von der Fluglinie angebotene Training nicht ausreichend gewesen, um der Pilotin nach ihrer mutterschaftsbedingten Karenzierung den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Entsprechend den von der Gleichbehandlungsanwaltschaft erhobenen Wiedereinstiegsmaßnahmen anderer Fluglinien und Aussagen von fachkundigen Auskunftspersonen geht die Gleichbehandlungskommission davon aus, daß für die betroffene Pilotin jedenfalls eine intensivere Requalifizierung notwendig gewesen wäre, für die der Arbeitgeber aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht hätte vorsorgen müssen. Bezuglich der von der Pilotin selbst unterschriebenen Vereinbarung, die schließlich zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte, stellt die Gleichbehandlungskommission in den Raum, ob diese nicht als Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes während des Mutterschutzes zu werten sei. Zur Geltendmachung ihrer Schadenersatzansprüche hat die Pilotin eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht.

7/98 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

siehe dazu unter: Punkt 3.2. 1998 eingebrachte Anträge.

8/98 (Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

siehe dazu unter: Punkt 3.2. 1998 eingebrachte Anträge.

13/98 (Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

siehe dazu unter: Punkt 3.2. 1998 eingebrachte Anträge.

Gutachten gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beantragte bereits 1997 die Erstellung zweier Gutachten gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz bezüglich Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigen durch Bestimmungen des Branchenkollektivvertrags für Sparkassen bzw. Pensionskassenkollektivvertrags für Angestellte der Banken.

Im Zusammenhang mit diesen beiden Gutachten wurde 1998 auch ein Antrag der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen aus dem Jahr 1995 betreffend Prüfung einer diskriminierenden Anwendung der Vollzeit- bzw. Teilzeitkollektivverträge der Sparkassenangestellten abgehandelt.

Beide Gutachten wurden am 25.1.1999 in der Wiener Zeitung veröffentlicht und können bei der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt eingesehen werden.

12/97 (Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung)

Gutachten betreffend die **mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigen in Sparkassen**

Situation

Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit wurde die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mit folgender Situation konfrontiert: In Sparkassen müssen vollzeitbeschäftigte Angestellte, die nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz

bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz Teilzeit arbeiten möchten, einer einvernehmlichen Auflösung bzw. Kündigung ihres Vollzeitarbeitsverhältnisses zustimmen, um in der Folge teilzeitbeschäftigt zu sein. Dies aber hat für die Betroffenen negative Auswirkungen auf ihre bis dahin erlangten Rechte beispielsweise hinsichtlich Definitivstellung (Unkündbarkeit). Im Juli 1995 stellt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung der Frage, ob in diesem Zusammenhang eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, da von dieser Vorgangsweise nur Frauen betroffen sind.

Seitens der Sparkassen wird zur Praxis der Auflösung und Neubegründung des Arbeitsverhältnisses vorgebracht, daß für Vollzeitbeschäftigte und für Teilzeitbeschäftigte unterschiedliche Kollektivverträge gelten und ein Wechsel nur durch Auflösung des Dienstverhältnisses möglich wäre.

Im Oktober 1997 beantragt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen außerdem, die Gleichbehandlungskommission möge ergänzend überprüfen, ob es eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstellt, daß für Teilzeitbeschäftigte im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigen keine Regelungen hinsichtlich Jubiläumsgeld, Betriebspension sowie Definitivstellung vorgesehen sind.

Aufgrund der Stellungnahmen der zuständigen Verbände und Interessenvertretungen erstellte die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten, dessen wesentliche Aussagen im folgenden auszugsweise wiedergegeben sind:

Vor dem Hintergrund der Judikatur des Obersten Gerichtshofs sowie des Europäischen Gerichtshofs kam die Gleichbehandlungskommission zum Ergebnis, „daß eine Praxis, die Vollzeitbeschäftigte - um teilzeitbeschäftigt werden zu können - unter Verlust von Anwartschaften und anderen Ansprüchen zur Aufgabe ihres Dienstverhältnisses zwingt, Frauen aufgrund ihres Geschlechtes mittelbar diskriminiert. Auch wenn diese Praxis auf formal in Geltung stehenden Kollektivvertragsbestimmungen beruht, führt dies nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission zu einer Diskriminierung. Das

Gleichbehandlungsgebot des § 2 Gleichbehandlungsgesetz richtet sich nämlich auch an die ArbeitgeberInnen, weshalb diese verpflichtet sind, über die kollektivvertraglichen Regelungen hinaus, Teilzeitbeschäftigte die entsprechenden Ansprüche zu gewähren.

Zur Frage der KV-Regelungen selbst (Jubiläumsgeld, Pension, Definitivstellung) gelangte die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, daß auch diese in ihrem Zusammenwirken Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres Geschlechtes diskriminieren. Nach Erhebungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sind rund 99% der Teilzeitbeschäftigte im Sparkassenbereich Frauen, weshalb sich die nachstehend angeführten - "geschlechtsneutral" formulierten - unterschiedlichen Regelungen im TZB-KV einerseits und des Ang-KV andererseits im Ergebnis dahingehend auswirken, daß von den die Teilzeitbeschäftigte schlechterstellenden Regelungen die Mitarbeiterinnen der Sparkassen in überwiegendem Ausmaß betroffen sind.

So sieht § 10 Ang-KV vor, daß nach Ablegung der jeweiligen vorgesehenen Sparkassenprüfungen und nach einer in der Sparkasse zurückgelegten 10jährigen Dienstzeit für Vollzeitbeschäftigte bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen die Übernahme in ein **unkündbares Dienstverhältnis** (Definitivstellung) vorgesehen ist, womit darüber hinaus eine **Pensionsberechtigung** im Sinne der "Pensionsordnung" (Abschnitt C des Ang-KV) verbunden ist. Diese Möglichkeit der unkündbaren Anstellung verbunden mit pensionsrechtlichen Ansprüchen steht derzeit nur Sparkassenvollzeitbeschäftigte offen; analoge Regelungen fehlen im TZB-KV. Gerade im Hinblick auf die mit der beruflichen Bewährung über diesen langen Zeitraum verbundene Qualifizierung der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers bzw. der Überprüfungsmöglichkeit ihrer Leistungen durch die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber erscheint eine Differenzierung der Beschäftigten in solche, denen aufgrund der Vollzeitbeschäftigung diese Absicherung offensteht, und solche, denen dies wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung verwehrt ist, unzulässig und entbehrt einer sachlichen Rechtfertigung. Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist nämlich nach einer Tätigkeitsdauer von 10 Jahren auch bei Teilzeitbeschäftigten

davon auszugehen, daß diese - gemessen am Inhalt und Aufgabenbereich des jeweiligen Arbeitsplatzes - in ähnlichem Umfang Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben wie Vollzeitbeschäftigte, die sie zu einer für die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber zufriedenstellenden Arbeitsleistung befähigen.

Da es sich bei den Teilzeitbeschäftigten der Sparkassen in weitaus überwiegendem Ausmaß um Frauen handelt, stellt das gegenständliche Regelungssystem durch das Fehlen einer Möglichkeit, in ein definitives Dienstverhältnis übernommen und damit sozial abgesichert zu werden, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Weiters ist nach § 66 Ang-KV für Vollzeitbeschäftigte nach 25- bzw. 40 jähriger Dienstzeit eine **Jubiläumsgabe** kollektivvertraglich vorgesehen, die sich an der Höhe des letzten Monatsgehaltes orientiert. Eine solche Bonifikation fehlt im TZB-KV. Eine derartige Leistung ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz, Art. 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, nach der Interpretation des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaft sowie gemäß der RL 117/1975 als Entgeltbestandteil zu qualifizieren. Die Gleichbehandlungskommission erkennt nun keine sachliche Rechtfertigung dafür, daß die Jubiläumsgabe nur den Voll-, nicht jedoch den Teilzeitbeschäftigten gewährt wird, zumal es sich dabei um eine aus Anlaß besonderer langjähriger Betriebstreue begründete finanzielle Zuwendung handelt. Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission läßt sich aus einem durch Teilzeitbeschäftigung eingeschränkten zeitlichen Umfang keinesfalls eine mangelnde betriebliche Verbundenheit ableiten. Daher liegt nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission wegen des fehlenden Anspruches von Teilzeitbeschäftigten auf Gewährung von Jubiläumsgeld eine mittelbare Diskriminierung der teilzeitbeschäftigten Sparkassenangestellten vor.

Weiters ist die gemäß § 10 Ang-KV vorgesehene Definitivstellung einer/ eines Vollzeitbeschäftigten unabdingbare Voraussetzung für den Erwerb von Ansprüchen gemäß der §§ 72 ff Ang-KV ("Pensionsordnung"). Zwar ist gemäß der "Pensionsreform 1996" im TZB-KV nunmehr die Errichtung einer Pensionskasse

vorgesehen, in welche Beiträge auch für Teilzeitbeschäftigte einzuzahlen sind. Diese Regelung steht allerdings in keinem angemessenen Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten zustehenden Leistungen. Aufgrund der den Teilzeitbeschäftigten nicht offenstehenden Möglichkeit, eine definitive Anstellung zu erlangen, besteht für die genannte Gruppe von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keine Möglichkeit, in den Genuss der gemäß der "Pensionsordnung" den Vollzeitbeschäftigten zustehenden Ruhe- und Versorgungsgenüsse zu kommen. Auch schaffen die in § 33a TZB-KV vorgesehenen Pensionskassenleistungen für Teilzeitbeschäftigte keine dem Leistungsumfang von

§ 72 ff des Ang-KV entsprechenden Ansprüche. Auch für diese Unterschiede vermag die Gleichbehandlungskommission keine sachliche Rechtfertigung zu erkennen, weshalb die unterschiedlichen Regimes für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in bezug auf die jeweils kollektivvertraglich eingeräumten Pensionsleistungen ebenfalls als mittelbare Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu qualifizieren sind.

Die Gleichbehandlungskommission ist daher der Auffassung, daß die genannten Diskriminierungen von teilzeitbeschäftigten Sparkassenangestellten zu beseitigen sind. Dies ergibt sich letztlich aus § 2 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz, wonach Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bei der Regelung von Entlohnungskriterien den Grundsatz der Lohngleichheit anzuwenden haben“.

Zum Zeitpunkt Juni 1999 ist noch keine gleichbehandlungsgesetzkonforme Neuregelung erfolgt.

13/97 (Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung)

Gutachten betreffend die **mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Banken**

Situation

Im Oktober 1997 stellt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission, § 13 Pensionskassenkollektivvertrag (PKV) für den Bereich Banken daraufhin zu überprüfen, ob er das Gleichbehandlungsgebot verletze.

Bis zum Jahr 1996 hat es im Bereich Banken für Teilzeitbeschäftigte keine eigene Pensionsregelung gegeben. Bis dahin bekamen Angestellte, die vorübergehend teilzeitbeschäftigt waren und als Vollzeitbeschäftigte in Pension gingen, die Vollzeitjahre zur Gänze und die Teilzeitjahre aliquot für die Banken-Zusatzpension angerechnet. Mit der Pensionsreform 1996 haben die Banken ein Pensionskassensystem eingeführt. Seitdem zahlt der Dienstgeber sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte Beiträge in die Pensionskasse ein. Aufgrund der bis dahin erworbenen Ansprüche auf eine Bankpension wurde für die Beschäftigten eine sogenannte Besitzstandspension errechnet. Dabei wurde unterschieden, ob die Beschäftigten zum Stichtag voll- oder teilzeitbeschäftigt waren:

Teilzeitbeschäftigte haben laut § 13 Abs. 6 PKV auf eine Besitzstandspension nur dann Anspruch, wenn sie zum Stichtag 15 ununterbrochene Jahre Vollzeitbeschäftigung im Unternehmen nachweisen können. Vollzeitbeschäftigte brauchen hingegen nur fünf Jahre. Daß Teilzeitbeschäftigte, die keine 15 Jahre Vollzeitbeschäftigung vorweisen können, rückwirkend maximal sechs Jahre auf Basis ihres Teilzeitbezuges für die Pensionskasse angerechnet werden, stellt nach Auffassung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen keinen Ausgleich für die grundsätzliche Ungleichbehandlung dar.

Aufgrund der Stellungnahme des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers sowie der zuständigen Gewerkschaft erstellte die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten, dessen wesentliche Aussagen im folgenden auszugsweise wiedergegeben sind:

„Die von der Gleichbehandlungskommission zu beurteilenden Regelungen sehen folgendes vor: Bis zum Inkrafttreten des Pensionskassenkollektivvertrages (PKV) am 1. Jänner 1997 war die betriebliche Pensionsvorsorge durch die "Pensionsreform 1961" ("PR 1961") geregelt, welche allerdings nur für jene Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen Leistungen vorsah, die als Vollzeitbedienstete in Pension gingen. Zum Zeitpunkt des Pensionsanfalles hatten Teilzeitbeschäftigte nach den Regelungen der "PR 1961" überhaupt keinen Anspruch auf eine Banken-Zusatzpension.

Mit Abschluß des PKV wurde ab 1. Jänner 1997 im Bankenbereich ein neues System der betrieblichen Pensionsvorsorge eingeführt. Dieses stellt für den Erwerb von Ansprüchen auf betriebliche Pensionsvorsorgemaßnahmen ab 1. Jänner 1997 nur mehr auf den in die Pensionskasse einbezahlt Dienstgeberbeitrag ab. Die Dienstgeberin/ der Dienstgeber hat einen betragsmäßig linear vom pensionsfähigen Bezug der/ des Bediensteten abhängigen monatlichen Beitrag sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbedienstete der Banken in die Pensionskasse einzuzahlen. Bezüglich der ab 1. Jänner 1997 anfallenden pensionsrechtlich relevanten Dienstzeiten wurde damit die Gleichstellung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten erreicht.

Unter dem Titel "Dienstgeberbeiträge" regelt § 13 PKV die Höhe des für jeden einzelnen Bediensteten zu leistenden Dienstgeberbeitrages. Für die Anspruchsberechtigungen der zum Stichtag 1. Jänner 1997 teilzeitbeschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen werden folgende Sonderregelungen getroffen: § 13 Abs. 5 PKV bestimmt (vereinfacht), daß für die am 1. Jänner 1997 teilzeitbeschäftigten Dienstnehmerinnen für jedes vollendete Dienstjahr ab dem 1. Jänner 1991, maximal jedoch für 6 Dienstjahre, ein Einmalbetrag in der Höhe von 2,5% des 14fachen pensionsfähigen Bezuges des Monats Dezember 1996 in die Pensionskasse einzubezahlen ist.

§ 13 Abs. 6 PKV sieht vor, daß für am 1. Jänner 1997 teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die im Rahmen ihres Dienstverhältnisses ununterbrochen mehr als 15 pensionsfähige Dienstjahre als Vollzeitbeschäftigte aufweisen, in sinngemäßer Anwendung des § 20 Abs. 5 lit. b "Pensionsreform 1961" auf Basis des Teilzeitbezuges eine Besitzstandspension errechnet wird und § 13 Abs. 5 PKV (Zahlung des Einmalbetrages) keine Anwendung findet.

Die Gleichbehandlungskommission erkennt die Bemühungen der Kollektivvertragspartner an, mit dem Abschluß des PKV eine pensionsrechtliche Regelung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Banken zu schaffen, für die bis dahin überhaupt keine betriebliche Pensionsleistung vorgesehen war. Allerdings ist zu bedenken, daß die Regelungen über die Besitzstandspension einerseits und die der Pensionskasse andererseits erhebliche Unterschiede aufweisen. Die gemäß der Pensionsreform zu errechnende Besitzstandspension ist nämlich abhängig vom Letztgehalt vor Pensionsantritt und der Anzahl der Dienstjahre der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers, wogegen die Höhe der Zahlungen aus der Pensionskasse vom verzinsten, bis zum Pensionsantritt einbezahlten Kapital und der Restlebenserwartung der/ des Anwartschaftsberechtigten zum Zeitpunkt des Pensionsantrittes abhängig sind.

Die in § 13 Pensionskassenkollektivvertrages (PKV) gegenüber Vollzeitbeschäftigten enthaltene Schlechterstellung von teilzeitbeschäftigten Bankangestellten bei Pensionsleistungen aufgrund betrieblicher Pensionsvorsorgemaßnahmen stellt eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z. 2 Gleichbehandlungsgesetz dar, weil der weitaus überwiegende Teil der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen im Bankenbereich Frauen sind, die im Hinblick auf die Wartefrist des § 13 Abs. 6 PKV in weitaus größerem Ausmaß nachteilig betroffen sind. Für die Gleichbehandlungskommission ist auch keine sachliche Rechtfertigung für diese Differenzierung erkennbar.

Für die Berücksichtigung von vor dem 1. Jänner 1997 liegenden Dienstzeiten von Teilzeitbeschäftigten wurde in § 13 Abs. 6 des Pensionskassenkollektivvertrag die Lösung gewählt, für bei Pensionsantritt Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 15 ununterbrochenen Volldienstjahren eine Besitzstandspension gemäß § 20 Abs. 5 lit. b der Pensionsreform zu errechnen, um damit eine pensionsrelevante Berücksichtigung von in der Vergangenheit geleisteten Volldienstzeiten jener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erreichen, die - weil sie zum Pensionsantrittszeitpunkt nicht dem Vollzeit-Kollektivvertrag unterliegen - keinen

Anspruch auf eine Pension aufgrund erworbener Anwartschaften nach der Pensionsreform haben. Im Vergleich zu § 3 der "Pensionsreform 1961", der für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Anwartschaft auf eine Besitzstandspension nach einer Wartezeit von 5 Jahren vorsieht (für welche Anwartschaftszeiten allerdings nur bis zum 31. Dezember 1996 erworben werden können), führt § 13 Abs. 6 PKV, der als Voraussetzung für die Errechnung einer Besitzstandspension für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Volldienstzeit von 15 ununterbrochenen Jahren normiert, zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes."

Zum Zeitpunkt Juni 1999 ist noch keine Korrektur der diskriminierenden Regelung erfolgt.

3.5. Schlußfolgerungen:

Im Berichtsjahr 1998 wurden von der Gleichbehandlungskommission insgesamt acht Entscheidungen zu Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft getroffen und schriftlich ausgefertigt.

Die Verfahrensdauer der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebrachten Individualanträge betrug im Durchschnitt sechseinhalb Monate, wobei das kürzeste Verfahren zwei Monate und das längste dreizehn Monate dauerte.

Die drei Gutachtensanträge waren fast zwei Jahre anhängig, wobei diese vergleichsweise kurze Verfahrensdauer (ein Gutachtensantrag zu § 2c Gleichbehandlungsgesetz ist seit 1994 anhängig) auch dadurch erklärbar ist, daß die Gleichbehandlungsanwaltschaft wiederholt darauf hinwies, daß den Gutachtensanträgen eine Summe an Beschwerden und Anfragen von Frauen aus dem Sparkassen- bzw. Bankenbereich zugrunde liegt, das heißt, daß hinter diesen Gutachtensanträgen eine Vielzahl von individuellen Schicksalen steht.

Diese außergewöhnlich kurzen Verfahrensverläufe des Jahres 1998 sind jedoch allem voran dem großen persönlichen und fachlichen Einsatz der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, Frau Drⁱⁿ. Anna Sporrer, zuzurechnen, die mit Ende des Jahres 1998 ihre Funktion zurücklegte. Unentgeltlich stellte sie unzählige Stunden ihrer Freizeit zur Verfügung, um der ehrenamtlichen Vorsitzendentätigkeit nachzukommen und die Verfahren vor allem der Frauen, die sich noch in einem aufrechten Dienstverhältnis befanden, möglichst kurz zu halten.

Allgemein ist noch zu bemerken, daß sämtliche von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beantragten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission im Sinne der betroffenen Frauen entschieden wurden, was jedoch nicht verhindern konnte, daß sieben von acht Frauen zur Geltendmachung ihrer Ansprüche eine Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht einbringen mußten.

4. Kooperation

4.1. Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich innerhalb des Beratungs- und Unterstützungsnetzes, auf das ArbeitnehmerInnen im Konfliktfall bauen können, als anerkannte und von vielen Organisationseinheiten der Interessenvertretungen mit ihrer Spezialkompetenz selbstverständlich in Anspruch genommene Einrichtung etabliert.

Dieser Erfolg der langjährigen Informationsarbeit bedeutet, daß das Angebot für beruflich benachteiligte Frauen (und Männer), Beratungsleistungen in Anspruch nehmen zu können, de facto breiter geworden ist.

Das „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben“ scheint endgültig den Status der „großen Unbekannten“ im Arbeitsrecht verloren zu haben.

Diese Feststellung kann allerdings ausschließlich für die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen getroffen werden. Zu den Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen sind die Kontakte nicht so breit, daß generelle Aussagen möglich wären.

Bei den Arbeits- und Sozialgerichten ist der Informationsstand über das Gleichbehandlungsgesetz auch nach ganz aktuellen Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer noch erschreckend gering. (So mußten kürzlich zwei Arbeitnehmerinnen, die eine Protokollarklage nach § 2 Abs. 1 Z 7 iVm § 2a Abs. 8 Gleichbehandlungsgesetz beim Arbeits- und Sozialgericht Wien

einbringen wollten, das Gericht unverrichteter Dinge wieder verlassen, weil diese Bestimmung dort unbekannt war).

Aufgrund der positiven Entwicklung in der Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen hat sich eine Verlagerung der Kooperationsschwerpunkte ergeben. Während in den ersten Jahren nach 1991 Beratungsanfragen zu beruflicher Diskriminierung fast nur in der Gleichbehandlungsanwaltschaft direkt behandelt wurden, hat sich in der Zwischenzeit eine Art Netzwerk entwickelt, in dem die einzelnen Aktivitäten und rechtlichen Schritte gezielt zum besten Nutzen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen aufgeteilt werden können.

In Einzelfällen können nun auch Arbeitnehmerinnen, die zunächst die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen, beim Vorliegen über das Gleichbehandlungsrecht hinausgehender arbeitsrechtlicher Probleme von den MitarbeiterInnen der Interessenvertretungen umfassend weiter begleitet werden. Das hat sich vor allem dann bewährt, wenn Frauen aus einem Bundesland die Beratung in Anspruch nehmen, von dem aus weder Wien noch Innsbruck leicht erreichbar ist.

Erstmals in der Geschichte der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich auch der starke Überhang von Anträgen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Antragsstellung an die Gleichbehandlungskommission umgekehrt. Der Großteil der Anträge wurde von Interessenvertretungen eingebracht.

Insgesamt stellen die 23 Anträge des Jahres 1998 einen absoluten zahlenmäßigen Höhepunkt dar.

Es ist für die Gleichbehandlungskommission allerdings unmöglich, so viele Verfahren pro Jahr durchzuführen, sodaß vermehrt versucht werden muß, die Verhandlungen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission weiter zu intensivieren, aber auch, insbesondere beim Problem sexuelle Belästigung, eine entsprechende Sensibilität bei den Gerichten zu erreichen.

Es scheint also gelungen zu sein, die Hemmschwelle für die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, sich zur Überprüfung eines Gleichbehandlungsproblems direkt an die Gleichbehandlungskommission zu wenden, zu überwinden.

Ohne Spezialberatung und Unterstützung sehen sich ArbeitnehmerInnen selbst allerdings nach wie vor nicht in der Lage, Anträge an die Gleichbehandlungskommission zu stellen. Lediglich eine Arbeitnehmerin hat dies 1998 getan.

Auch innerhalb der Interessenvertretungen sind mittlerweile einzelne Frauen-Netzwerke entstanden, denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne mit Informationen zur Verfügung steht.

Schließlich wurde auch ein Anlaß zur Kooperation jenseits des nicht gerade ständig mit Erfolgen geschmückten Arbeitsalltags gerne wahrgenommen.

Eines der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission aus dem Jahr 1997 hat zu einem finanziell besonders spektakulären - und für die betroffenen ca. 140 Arbeiterinnen und 11 weiblichen Angestellten äußerst positiven - Ergebnis geführt. Das war Anlaß für ein grosses Fest der in der Angelegenheit engagierten Frauen, Betriebsräte und Funktionäre im Frühjahr 1998, zu dem auch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eingeladen wurde.

4.2. Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen:

Wie schon seit einigen Jahren hat die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auch 1998 in der Jury zur Verleihung der „Amazone“ mitgewirkt, jener Auszeichnung, die die Mädchenberatungsstelle „Sprungbrett“ jährlich für jenen Betrieb verleiht, der sich im Raum Wien jeweils am meisten durch engagiertes Handeln im Bereich „Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik“ ausgezeichnet hat.

Wie sehr gerade im Bereich der Überzeugungsarbeit gegen traditionelle Vorurteile und Ablehnung von Mädchen in nichttraditionellen Berufen Hartnäckigkeit, Wiederholung und auf lange Frist angelegte Arbeitsstrategien notwendig sind, zeigen die zahlreichen Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit ArbeitgeberInnen, die Lehrlinge in im weitesten Sinn technischen Berufen ausbilden. Die Schwierigkeiten junger Frauen, in diesen Berufen eine Lehrstelle zu finden, können mit dem Gleichbehandlungsgesetz nach wie vor nicht wirksam bekämpft werden.

Überzeugungsarbeit wird in diesem Bereich auch von den MitarbeiterInnen des AMS geleistet, von denen zu den Themen „Bewerbungsdiskriminierung“ und

„Diskriminierung durch nicht geschlechtsneutral formulierte Stelleninserate“ immer wieder Kontakt zur Gleichbehandlungsanwaltschaft gesucht wird.

Insbesondere geht es dabei darum, durch geeignet aufbereitetes Informationsmaterial und inhaltliche Kooperation die tägliche Überzeugungs- und Bewußtseinsarbeit mit ArbeitgeberInnen, Arbeitssuchenden und deren Angehörigen, aber auch innerhalb der Kollegenschaft, zu unterstützen.

Dabei stellt sich zum einen immer wieder heraus, daß gerade die im § 2 c verankerte Verpflichtung, Arbeitsplätze, aber auch Lehrstellen unabhängig von den eigenen Vorstellungen, Vorurteilen und Präferenzen jedenfalls Frauen und Männern anbieten zu müssen, eine bewußtseinsbildende Wirkung hat, die gar nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

4.3. Kooperation mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes:

Ein Problem, auf das bereits im letzten Jahresbericht hingewiesen wurde, wird in seinen Auswirkungen immer massiver spürbar:

Bei Ausgliederungen von Tätigkeitsfeldern der öffentlichen Hand wird bisher in manchen Ausgliederungsgesetzen festgelegt, ob und für welche Bediensteten des

Bundes oder der Länder das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bzw. die entsprechenden Landes-Gleichbehandlungsgesetze weiter gelten und Schutz vor Diskriminierung bieten sollen. In vielen Fällen gibt es allerdings keine ausdrückliche Regelung.

Das führt nicht nur dazu, daß für in ein- und demselben Unternehmen Beschäftigte verschiedene Gleichbehandlungsgesetze gelten. Vor allem gefährdet die immer größer werdende Unübersichtlichkeit die Rechtssicherheit und den Zugang zum Recht.

Auch für die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es nicht immer möglich, rasch festzustellen, ob die möglichen Ansprüche einer ratsuchenden Frau nach dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft oder nach Bundes-Gleichbehandlungs-gesetz zu beurteilen sind.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft erscheint es daher sehr wünschenswert, eine einheitliche Regelung im Hinblick auf die Weitergeltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Falle von Ausgliederungen zu treffen, dies auch unter dem Aspekt der deutlich fortschrittlicheren Regelungen im Bereich Frauenförderung.

Auf die Problematik, die andererseits dadurch entsteht, daß im Falle sexueller Belästigung im Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes meist ein Disziplinarverfahren eröffnet wird, das durch Verfahrensbestimmungen, die sich stark an der Strafprozeßordnung orientieren, für die belästigte Frau eine rechtlich äußerst ungünstige Position schafft, sei an dieser Stelle hingewiesen. Dazu kommt noch, daß nach der Konstruktion des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ein eventueller Schadenersatz vom Dienstgeber selbst zugesprochen wird.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist aufgrund dieser engen Verbindungen an einem institutionalisierten Erfahrungsaustausch - z.B. zwischen den beiden Gleichbehandlungskommissionen oder im Rahmen der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesdienst - weiterhin sehr interessiert.

4.4. Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen und Frauen in anderen Institutionen:

Ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit, das hoffentlich eine wichtige und langfristig verwendbare Arbeitsunterlage für die praktische Arbeit von Frauenbeauftragten in Betrieben, Gemeinden, Ländern, aber selbstverständlich auch aller anderen engagierten Frauen darstellen wird, ist das Buch „**Im Aufbruch: Betriebliche Frauenförderung in Österreich**“, das, herausgegeben von Regine Bendl, Ulrike Papouschek und Ulli Pastner, 1998 im Lang-Verlag erschienen ist.

Der Sammelband enthält Beiträge über alle bekannten betrieblichen Chancengleichheits-Projekte in Österreich, unter anderem auch eine Darstellung des Projekts „Managing Equality“.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat unter dem Titel „Wie Recht und Betriebspraxis aneinandergeraten ...“ ebenfalls einen Beitrag zu dem Buch verfaßt.

Das im Bericht 1997 angeführte Vorhaben eines sogenannten „**Gender-trainings**“ in Zusammenarbeit mit der ArbeitnehmerInnenvertretung zur Verwirklichung innerbetrieblicher Chancengleichheitsprojekte wurde seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht weiter verfolgt, da die geplanten Zielsetzungen mittlerweile mit dem internationalen Projekt „Managing Equality - Executive Training for Equality Oriented Management“, einem Projekt, das vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und der Frauenministerin unterstützt wird, verwirklicht werden konnten.

Im Rahmen dieses Projekts ist es - unter idealen Bedingungen - möglich, innerhalb eines einwöchigen Trainings eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit im Betrieb zu entwickeln und fertigzustellen.

Eine besonders intensive Zusammenarbeit ergab sich in Kärnten im Rahmen eines **Qualifizierungslehrganges für Frauen**, der durch den Verein „Chancengleichheit für Kärntner Arbeitnehmerinnen“ durchgeführt wurde.

Da der Lehrgang im Rahmen des EU-Programms „Employment Now“ gefördert wurde, war eine Standardisierung der Lerneinheiten erforderlich. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat Lerneinheiten zu den Themen „Gesetzliche Grundlagen und Durchsetzungsmöglichkeiten“ und „Reaktionsmuster auf Forderungen von Frauen“ entworfen.

Dabei ist die Idee entstanden, einen standardisierten „**Grundkurs Gleichbehandlungsrecht**“ zu entwickeln, der dann auch von Referentinnen anderer Institutionen und Organisationen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft angefordert und verwendet werden könnte.

Dieses Projekt soll 1999 verwirklicht werden.

Einrichtung eines **Arbeitskreises zum Thema „Mentoring“**:

In diesem Arbeitskreis treffen sich seit Anfang 1998 Frauen aus arbeitsmarktpolitischen Bildungseinrichtungen, Interessenvertretungen, dem Arbeitsmarktservice und der Gleichbehandlungsanwaltschaft in regelmäßigen Abständen, um erfolgversprechende Projekte und Ansätze auszutauschen, wie die unter Männern lange geübte Gewohnheit, jüngere Kollegen als „logische Nachfolger“ aufzubauen, auch unter Frauen etabliert werden könnte.

Das erscheint vor allem in Hinblick auf die immer größeren Schwierigkeiten erforderlich, Frauen bei Beschwerden wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zu unterstützen.

Vor allem wird - ähnlich wie dies vor Jahren im Feld der Arbeitsbewertung bereits der Fall war - nun zunehmend versucht, die bloße Ablehnung von Frauen als Führungskräfte oder die Leugnung ihrer „Führungs Persönlichkeit“ durch Tests und Qualifikationsgutachten zu untermauern, deren mögliche geschlechtsspezifische Implikationen unhinterfragt bleiben.

Da aber nicht allen Frauen zuzumuten ist, in einem Gleichbehandlungsverfahren derart scheinbar objektive Abwertungen zu bekämpfen, versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft gleichzeitig, Betriebsrättinnen und Frauenbeauftragte bei der Etablierung langfristiger Strategien zu unterstützen, die die Gefahr von

Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg vielleicht von vornherein verringern können.

4.5. Internationale Zusammenarbeit:

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat an dem von der Technischen Universität Berlin und der „Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft“ in Berlin koordinierten und in Deutschland, Belgien, den Niederlanden und in Österreich durchgeführten **Projekt „Preparing Women to Lead“** von Anfang März bis Ende Juni 1998 als Mentorin teilgenommen sowie an der Evaluierung des Projekts durch Dokumentation der persönlichen Erfahrungen mitgewirkt.

„Preparing Women to Lead“ ist - nach eigener Darstellung - „ein internationales, von der Europäischen Kommission gefördertes Kooperationsvorhaben zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses. Das Projekt vermittelt besonders qualifizierten Hochschulabsolventinnen nach intensiver Vorbereitung mehrmonatige Praktika bei Führungsfrauen in Spitzenpositionen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung.

Über das Vorbild und den persönlichen Kontakt zu einer erfolgreichen weiblichen Führungskraft will 'Preparing Women to Lead' junge Frauen ermutigen, Führungsverantwortung anzustreben. Seminare und Trainings begleiten das Praktikum und tragen zur Qualifizierung der Nachwuchskräfte für künftige Führungsaufgaben bei.“

Darüber hinaus soll das Projekt am Aufbau eines europäischen Mentorinnen-Netzwerkes mitwirken und die Kooperationsmöglichkeiten von Frauen in Führungspositionen erweitern.

Die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der „Mentee“, die die Gleichbehandlungsanwältin bei deren Tätigkeit begleitet, in der Zeit ihres Praktikums

aber auch ein selbständiges Projekt durchgeführt hat (Erstellung eines Konzepts für eine spezielle Datenbank für die Gleichbehandlungsanwaltschaft), waren äußerst positiv.

Mit Unterstützung der **U.S. Informations Agency**, die regelmäßig nach speziellen Interessensschwerpunkten ausgerichtete **Gesprächsprogramme für Gäste aus der ganzen Welt** zusammenstellt, wurde der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ein **vierzehntägiges Gesprächsprogramm in den USA** ermöglicht, in dessen Rahmen für die weitere Arbeit in Österreich wesentliche Informationen gesammelt wurden.

Insbesondere die Gespräche mit dem Vorsitzenden der zentralen US-Gleichbehandlungskommission (**The Equal Employment Opportunity Commission** - EEOC) brachten direkt praktisch verwertbare Ergebnisse, beispielsweise die **Handlungsanleitung für Arbeitgeber „Recognizing, Correcting and Preventing Sexual Harassment - Problem Solving Scenarios“**,

die mittlerweile übersetzt und den Mitgliedern der österreichischen Gleichbehandlungskommission zur Verfügung gestellt wurde.

Darin werden in anschaulicher Weise Möglichkeiten der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufgezeigt, aber auch gesetzeskonforme Reaktionsmöglichkeiten, wenn es doch zur Beschwerde einer Arbeitnehmerin kommt.

Vor allem im Hinblick auf die Tatsache, daß österreichische ArbeitgeberInnen immer noch fast ausschließlich mit der Kündigung der betroffenen Arbeitnehmerin reagieren, wenn sich eine Frau über sexuelle Belästigung beschwert, ist die Vorbildwirkung einer solchen Handlungsanleitung nicht hoch genug einzuschätzen.

Auch im Hinblick auf die geplante weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und die Absicht, dort eine stärkere Präventionsverpflichtung der ArbeitgeberInnen zu verankern, könnte sich das Material als sehr nützlich erweisen.

Die **US-Gleichbehandlungskommission** selbst ist durchaus der österreichischen Paralleleinrichtung vergleichbar, was den Stand der inhaltlichen Debatte und der Entscheidungen betrifft.

Die Commission befaßt sich allerdings besonders häufig mit Diskriminierungen aus rassischen Gründen und ist zuständig auch für Diskriminierungen aus religiösen Gründen, Gründen des Alters und der nationalen Herkunft.

Die Rechtsgrundlage, Title VII, Civil Rights Act, ist dementsprechend umfassend. Dazu kommen der Equal Employment Act aus 1972 und die Executive Orders 11246 und 11375, die speziell auf Geschlechterdiskriminierung bezogen sind.

Die **EEOC** ist gleichzeitig **Beratungseinrichtung, Schlichtungsstelle** und **Entscheidungsinstanz**, bringt selbst Klagen (Class Action) ein und überwacht überdies stichprobenmäßig durch das Office of Federal Contract Compliance - OFCCP, ob Unternehmen, die staatliche Aufträge erhalten, jene Gleichbehandlungsziele (Affirmative Action Plan) einhalten, die jedes Unternehmen haben muß, das sich um staatliche Aufträge bewirbt.

Die EEOC hat ca. 3.000 Angestellte und agiert in fünf thematisch spezialisierten Kommissionen mit insgesamt 50 Mitgliedern.

Schadenersatz wird nach US-Recht zweifach zugesprochen: Als „personal damage“, ein Schadenersatz, den im Fall der Geschlechterdiskriminierung die diskriminierte Person bekommt, und als „punitive damage“, eine Art Geldstrafe. Bei Geschlechterdiskriminierung gibt es seit 1998 eine Schadenersatzobergrenze von 300.000 Dollar für den persönlichen Schadenersatz. Bei anderen Diskriminierungen gibt es eine solche Obergrenze nicht.

Bei **sexueller Belästigung** können Firmen in den USA Schadenersatzansprüche ausschließen, wenn sie im Falle einer Klage nachweisen, daß das Unternehmen über ein ausgearbeitetes Präventionsprogramm verfügt und bei einer Beschwerde adäquate Unterstützungs- und Lösungsmöglichkeiten anbietet.

An solche Programme werden allerdings hohe Anforderungen gestellt, es gibt spezialisierte Wirtschaftsanwältinnen, die die Unternehmen dabei beraten.

Ein Gespräch mit einer dahingehend spezialisierten Wirtschaftsanwältin war ebenfalls Teil des Gesprächsprogramms der U.S. Informations Agency.

5. Information, Schulung, Öffentlichkeitsarbeit

5.1. Informationsveranstaltungen, Diskussionen, Vorträge:

Fachvorträge und Referate für Frauenorganisationen und -gruppen, Berufsvereinigungen, Erwachsenenbildungseinrichtungen, Universitäten und sozialpolitische Einrichtungen bilden einen gleichbleibend wesentlichen Bestandteil der Tätigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen. Neben **gleichbehandlungsrechtlichen Themen** steht dabei immer wieder auch betriebliche **Frauenförderung** im Vordergrund.

In den Diskussionen wird das Anliegen, einen Ausgleich des Ist-Standes an Gleichstellung zwischen Frauen und Männern durch geschlechtsspezifische Förderung auch auf gesetzlicher Ebene herzustellen, immer wieder thematisiert, zumal im Bereich des öffentlichen Dienstes bereits eine gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht.

Zwar ermöglicht das Arbeitsverfassungsgesetz seit 1998 nicht mehr nur Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung, sondern verpflichtet nun ArbeitgeberInnen auch, mit der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung zu beraten (§ 92b leg.cit.), ein gesetzlicher Standard hinsichtlich des Ergebnisses dieser Beratungen besteht aber nach wie vor nicht, sodaß Frauen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, rechtlich in dieser Hinsicht eindeutig schlechter gestellt sind als Frauen im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Aus Anlaß des Jahres der Menschenrechte (50. Jahrestag der Erklärung der Menschenrechte) befaßten sich zwei Fachvorträge mit der Thematik der

Grundrechtssicherung für Frauen und den **Zusammenhängen zwischen Grundrechten und Gleichbehandlungsrecht.**

Auch die **Chancen von Frauen**, sich in **bestehende - männliche - Machtstrukturen zu integrieren** bzw. sich in **ihnen zu behaupten**, bilden als Vortrags- und Diskussionsthema immer wieder das Zentrum des Interesses vor allem von Frauen, die institutionell tätig sind und oft vor dem Problem stehen, Gleichbehandlungsfragen erst thematisieren zu können, wenn sie als Person und vom Rollenverhalten her akzeptiert werden.

Hier gemeinsame Analysen zu erarbeiten und praktische Handlungsanleitungen zu entwickeln, liegt ebenso im Interesse der Gleichbehandlungsanwaltschaft wie vieler - vor allem interessenspolitisch tätiger - Funktionärinnen.

In Hinkunft soll daher versucht werden, die aus mittlerweile sehr zahlreichen praktischen Erfahrungen in der Auseinandersetzung um Gleichbehandlungsrecht gewonnene **Expertise** verstärkt im Rahmen von Schulungen und Workshops einzusetzen.

Ein Fachvortrag diente der Weitergabe der Erfahrungen aus dem oben erwähnten Projekt „Preparing Women to Lead“, bei dem - gemeinsam mit der damaligen Praktikantin - versucht wurde, die Implementierungsmöglichkeiten des für Österreich völlig neuen Modells in einer konkreten Institution auszuloten.

Eine in sich etwas widersprüchliche Situation zeigte sich beim Thema „**Sprachliche Gleichbehandlung**“, ein Thema, das aus Anlaß der Herausgabe der „Anleitungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ durch die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten zu übervollen Veranstaltungssälen und intensiven und heftigen öffentlichen Diskussionen geführt hat.

Ein daraufhin von den beiden Autorinnen gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen der Verwaltungsakademie des Bundes angebotenes Seminar zum Thema mußte hingegen aus Mangel an TeilnehmerInnen abgesagt werden.

Insgesamt ist eine merkliche Entspannung vieler Menschen in ihrer Haltung zum Gebrauch männlicher und weiblicher Sprachformen festzustellen.

Demgegenüber ist der Widerstand, die gesetzliche Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auch für ArbeitgeberInnen durch eine Sanktion zu kompletieren, äußerst groß.

5.2. Schulungen, Seminare:

Die Unterrichtseinheiten in der **Abendschule des ÖGB**, in der **Sozialakademie der Bundesarbeitskammer** sowie der jährliche **Erfahrungsbericht für die Rechtsreferentinnen von Arbeiterkammern und Gewerkschaften** aus ganz Österreich sind fixer Bestandteil der Informationsarbeit.

Eine erhebliche Zahl von BetriebsrätlInnen und FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung hat daher bereits Grundkenntnisse in Gleichbehandlungsrecht, auf die sie im praktischen Bedarfsfall aufbauen kann.

Auf Seiten der ArbeitgeberInnenvertretung ist dies leider nicht der Fall. Es soll daher an dieser Stelle ausdrücklich festgehalten werden, daß die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Bekanntgabe eines Bedarfs gerne bereit wäre, ArbeitgeberInnen und FunktionärInnen der ArbeitgeberInnenvertretung ebenso regelmäßig zu informieren, und sich über die Mitteilung eines solchen Bedarfs freuen würde.

Dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten wurde aus Anlaß einer Anfrage die **grundsätzliche Bereitschaft** bekanntgegeben, **in und für Schulen Informationseinheiten** durchzuführen.

Gleichbehandlungsrechtliche Information für junge Menschen, die mehr oder weniger direkt vor der Berufswahl stehen, erscheint vor allem im Hinblick auf eine Sensibilisierung für später zentral.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde daher in die ReferentInnenliste aufgenommen, die über das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten angefordert werden kann.

Die **Informationsarbeit für WiedereinsteigerInnen**, die 1997 aus Überlastungsgründen bis auf wenige Ausnahmen eingestellt werden mußte, ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein besonderes Anliegen.

Gerade für diese Personengruppe ist es wesentlich, bisherige Erfahrungen mit Benachteiligungen aus Anlaß der Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit aufarbeiten und möglicherweise neue negative Erfahrungen vermeiden oder, wenn nötig, bekämpfen zu können.

Es wird der Gleichbehandlungsanwaltschaft allerdings auch bei noch so intensiven Bemühungen - und auch, wenn die Personalressourcen noch wesentlich steigen sollten - nicht möglich sein, alle Personengruppen direkt zu informieren, für die gleichbehandlungsrechtliche Informationen wichtig und praktisch verwertbar sind. Vielleicht kann es aber gelingen, das nach acht Jahren Informationsarbeit bereits vielfach vorhandene Basiswissen im Sinne eines Schneeballsystems zu nützen.

Im Laufe des Jahres 1999 soll daher versucht werden, auf Basis der bereits vorhandenen, umfangreichen Erfahrung mit der Informationsarbeit eine Art „**Grundkurs Gleichbehandlungsrecht**“ zu entwickeln, der zur Vervielfältigung zur Verfügung gestellt oder - bei Vorhandensein der entsprechenden budgetären Möglichkeiten - auch publiziert werden könnte.

Damit könnte die Möglichkeit eröffnet werden, daß jene Menschen, die bereits in den Genuss der Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gekommen sind, sozusagen als „MultiplikatorInnen“ wirken.

Auf diese Weise könnten in Zukunft beispielsweise Mitarbeiterinnen des eben neu entstandenen Kursmodells „Karez plus“, das im Rahmen des ABZ-Wien eingerichtet wurde, Trainerinnen in Berufsorientierungskursen, aber auch engagierte LehrerInnen - die entsprechende Einschulung vorausgesetzt - die Informationsarbeit mittragen.

5.3. Stellungnahmen, Medieninformation, Öffentlichkeitsarbeit:

Im **Mittelpunkt** des Medieninteresses steht bereits seit einigen Jahren das Thema '**sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**', wenn es um Gleichbehandlungsfragen geht.

Zwei Fernsehsendungen und zahlreiche Beiträge in Printmedien haben sich 1998 unter Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit diesem speziellen Thema befaßt.

Dem positiven Interesse steht die bisher offensichtlich nahezu unabwendbare, negative Erfahrung des Arbeitsplatzverlustes fast aller Frauen gegenüber, die sich über eine sexuelle Belästigung beschweren.

Umso dringlicher erscheinen gesetzliche Verbesserungen, die einerseits in Richtung Prävention zielen, andererseits Betroffene im Fall einer dennoch notwendigen Beschwerde besser als bisher vor einer Kündigung ebenso wie vor sonstigen Retorsionsmaßnahmen schützen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dazu konkrete, auf internationalen Erfahrungen beruhende Vorschläge vorgelegt.

Wesentlich unterstützt werden könnten diese Vorschläge durch eine systematische Aufarbeitung der öffentlichen, insbesondere medialen Diskussion zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Kaum jemand macht sich nach den Erfahrungen, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei ihrer Informationsarbeit sammelt, wirklich bewußt, wie kurz über das Problem in Österreich tatsächlich erst diskutiert wird.

Zur Erinnerung: 1991 gab es in der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine einzige Beschwerde wegen sexueller Belästigung.

Erst nach Einsetzen der öffentlichen Diskussion Ende 1991 (der Anlaß war die internationale Medienberichterstattung über den Prozeß Anita Hill vs Clarence Thomas) begannen sich die ersten Frauen zu melden.

Gleichzeitig waren damals aber - also vor nur sieben Jahren - seriöse Debatten über sexuelle Belästigung vielfach noch nicht möglich, auch nicht in Medien und nicht mit Gruppen, die den Anspruch der Seriosität sehr wohl erheben.

Debattenbeiträge in der Art, Frauen würden durch ihre Kleidung sexuelle Belästigung verursachen oder müßten selbst in der Lage sein, für Abhilfe zu sorgen (nach dem Motto „eine Dame wird nicht belästigt“ - wie dies aus einer Radiosendung erinnerlich ist), sind 1999 kaum mehr vorstellbar.

Gerade wegen dieser erfreulichen, raschen Entwicklung könnte es aber sein, daß manche Menschen sich schon deshalb gegen weitere gesetzliche und sonstige Verbesserungen sperren. Anders als Spezialistinnen, die täglich sehen, wie wenig konkret zum Schutz von Belästigungsopfern getan werden kann und wie wenig ernst viele ArbeitgeberInnen ihre Verpflichtung zur Prävention und Abhilfe nach wie vor nehmen, scheint für viele Menschen, die außerhalb dieser ständigen Debatte stehen, fast schon zuviel zu geschehen.

Hier könnte eine **systematische, wissenschaftliche Aufarbeitung der öffentlichen, insbesondere medialen Diskussion zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz seit 1991** hilfreich sein.

Durch eine solche wissenschaftliche Aufarbeitung könnte es vermutlich gelingen, klar zu trennen, inwiefern es tatsächlich wichtige und rasche Fortschritte gegeben hat (sexuelle Belästigung als häufiges Phänomen, als strukturelle Gewalt, als Diskriminierung von Frauen im Berufsleben), inwiefern aber andererseits - abgesehen von finanzieller, in der Praxis bei weitem unzureichender Kompensation - für die von Belästigung Betroffenen möglicherweise vieles gleich geblieben ist.

Weitere Schwerpunkte des Medieninteresses waren die Eröffnung des Büros der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen in Innsbruck sowie Fragen der Einkommensdiskriminierung, die aus Anlaß eines wegen seiner finanziellen Größenordnung spektakulären Falles einerseits und einer für Frauen, die sich wegen Einkommensdiskriminierung beschweren wollen, ganz wesentlichen

oberstgerichtlichen Entscheidung (OGH 9ObA 350/97d) andererseits, breiter öffentlich diskutiert wurden.

6. Informations- und Grundlagenmaterial

6.1. Überarbeitung und Nachdruck der Broschüre „Keine falsche Bescheidenheit“:

Zahlreiche faktische und rechtliche Neuerungen auf nationaler und vor allem internationaler Ebene haben die langjährig bewährte Informationsbroschüre der Gleichbehandlungsanwaltschaft unaktuell werden lassen.

Da überdies mit 1.5.1998 die vierte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBI I Nr. 44/1998) in Kraft getreten ist und die 1996 gedruckten 5000 Exemplare bereits zur Gänze AbnehmerInnen gefunden hatten, wurde die Broschüre vollständig überarbeitet und mit dem Neudruck in der äußereren Gestaltung der bereits Ende 1997 herausgegebenen Sammlung der Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission angepaßt.

Da aber bereits Gespräche für die fünfte Novelle im Gang sind, die eine umfassende Neuregelung des Gleichbehandlungsgesetzes beabsichtigt, soll dies nach den Vorstellungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft die letzte Überarbeitung und nach Möglichkeit auch der letzte Nachdruck bleiben.

Die entsprechenden finanziellen Möglichkeiten vorausgesetzt, plant die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach der 5. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes die **Herstellung einer völlig neuen**

Informationsbroschüre für Frauen (Männer), die eine Beschwerde auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes überlegen.

6. 2. Info-Falter: „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ und „Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen“:

Aus Anlaß der Eröffnung des ersten Regionalbüros, aber auch zur Verbesserung der Erstinformation über die Spezialberatungseinrichtung Gleichbehandlungsanwaltschaft, wurden zwei Informationsfalter hergestellt, einer über die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Gesamteinrichtung und einer, der in den Ländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg die Regionalanwältin dabei unterstützen soll, die neue Einrichtung bekannt zu machen.

Die Info-Falter enthalten kurze Tätigkeitsbeschreibungen und Fotos aller Mitarbeiterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft (bzw. des Regionalbüros), eine sehr knapp gefaßte Information über den Aufgabenbereich der Einrichtung und - neben den Beratungszeiten und Möglichkeiten der Erreichbarkeit - auch Informationen über das zur Verfügung stehende schriftliche Informationsmaterial.

Damit dient er vor allem dazu, eventuelle Hemmschwellen, sich an die Einrichtung zu wenden, zu überwinden bzw. hilft er all jenen Frauen, die ihr Anliegen ganz konkret an die richtige Ansprechpartnerin richten wollen.

Die Info-Falter können kostenlos in der Gleichbehandlungsanwaltschaft angefordert werden.

6.3. Ergänzung der Entscheidungssammlung „Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Entscheidungen, Verfahren, Gutachten.“ durch weitere 20 Präzedenzentscheidungen aus den Jahren 1996 bis 1998:

Im Herbst 1997 wurde die Entscheidungssammlung fertiggestellt und der Öffentlichkeit präsentiert. Im Laufe des Jahres 1998 wurde die Mappe mit den ersten 53 Präzedenzentscheidungen unaufgefordert allen Betriebsrätinnen in Österreich zugeschickt.

Darüber hinaus erfolgte die Zusendung je nach Anforderung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. in der Abteilung VII/3 des Bundeskanzleramts. Insgesamt wurden 1998 und bis zum Stichtag 1.6.1999 11.752 Lose-Blatt-Sammlungen versendet, und zwar an folgende Personengruppen:

BetriebsrätlInnen	9.650 Stück
ArbeitgeberInnen	25
Frauenbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragte	194
Frauenorganisationen, -gruppen, -beratungsstellen	408
Personen, die die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben	274
ArbeitnehmerInnenvertretung (AK/ÖGB)	312
ArbeitgeberInnenvertretung (Handelskammern)	11
Medien	31
RechtsanwältInnen	3
Bildungseinrichtungen der Parteien	145
MitarbeiterInnen des öffentlichen Dienstes	304
Universitäten, Schulen, Forschungsinstitute	117

Bei Veranstaltungen verteilt, Sonstiges	278
---	-----

Alle Personen, denen die Entscheidungssammlung aufgrund schriftlicher oder telefonischer Anforderung zugegangen ist, wurden in eine Liste aufgenommen und sollen die regelmäßigen „Ergänzungslieferungen“ unaufgefordert erhalten.

Wie sich der Auflistung entnehmen lässt, ist das Interesse zwar insgesamt sehr groß (so wurde bereits mehr als die Hälfte der insgesamt 20.000 von einem privaten Sponsor zur Verfügung gestellten Mappen versendet), nach Zielgruppen aber sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Vielleicht gelingt es, über die Veröffentlichung der Aufstellung auch jene, die trotz vermutlicher Befassung mit Gleichbehandlungsproblemen noch keinen Gebrauch von dem Angebot gemacht haben, sich über die Arbeit der Gleichbehandlungskommission zu informieren, stärker dazu zu motivieren.

In der zweiten Jahreshälfte 1998 wurde damit begonnen, weitere **zwanzig Präzedenzentscheidungen** aufzuarbeiten und für eine Veröffentlichung im Rahmen der Lose-Blatt-Sammlung vorzubereiten.

Es handelt sich dabei um zwei weitere allgemeine Gutachten sowie 17 Individualentscheidungen zu folgenden Themen:

Drei Entscheidungen behandeln Gleichbehandlungsprobleme bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, eine Fragen des Entgelts, zwei den beruflichen Aufstieg, eine Entscheidung sonstige Arbeitsbedingungen, eine ist zum Thema der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ergangen, und weitere neun befassen sich mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

6.4. Beiratsarbeit für zwei Grundlagenstudien des BMAGS:

Seit Anfang 1998 ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in den ExpertInnenbeiräten zu zwei grundlegenden wissenschaftlichen Untersuchungen tätig, die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit in Auftrag gegeben wurden und folgende Themen zum Gegenstand haben:

- Studie: „**Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern; Befunde, Analysen, Maßnahmen**“;
- Aktionsforschungsprojekt: „**Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation**“.

6.5. ExpertInnentätigkeit für den Delphi Report Austria des BMWuV:

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wurde 1998 als Expertin in die Erarbeitung des vom Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr herausgegebenen Gesellschafts- und Kultur-Delphi einbezogen.

Der Report insgesamt befaßte sich mit der Zukunft der österreichischen Gesellschaft im Spiegel von ExpertInnenzenarien für die Jahre 2003, 2013 und 2028.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen war als Expertin speziell mit dem Themenbereich gesellschaftlicher Differenzierung befaßt.

Dieser sehr breit angelegte Bereich umfaßte thematisch alle gesellschaftlichen Veränderungen, Schnittstellen und Probleme, insbesondere Thesen, die sich mit Armut, Migration, „Randgruppen“, mit gesellschaftlichen Prozessen, Werthaltungen und der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen beschäftigen.

Aufgabe der Mitglieder der ExpertInnengruppen war zunächst die Thesengenerierung hinsichtlich der angesprochenen Themenbereiche und in einer

späteren Phase die persönliche Einschätzung der gesellschaftlichen Entwicklung hinsichtlich der gemeinsam entwickelten Thesen.

6.6. Mitarbeit in der Begleitgruppe des Forschungsberichts

„Reaktionen von Männern in Organisationen auf Gleichstellungsinitiativen“ der Universität Freiburg für die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten:

Bereits im Herbst 1997 wurde die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen gebeten, an der im Wiener Institut für Konfliktforschung gebildeten Begleitgruppe für das Schweizer - von Regina Dackweiler und Alberto Godenzi durchgeführte - Forschungsprojekt teilzunehmen.

Leider ist es nach einer ersten, sehr interessanten und ausführlichen Arbeitssitzung über den aktuellen Stand von Gleichbehandlungsarbeit in und mit Institutionen aufgrund personeller Veränderungen im Institut zu keinem persönlichen Zusammentreffen mit den ForscherInnen mehr gekommen.

Alle weiteren Anregungen, insbesondere dazu, wie die in der Studie dargestellten Reaktionen von Männern in den verschiedenen Organisationen beeinflusst werden können, bzw. welche Maßnahmen dafür ungeeignet erscheinen, werden daher schriftlich erfolgen.

Seitens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wird es vor allem darum gehen, die umfangreichen praktischen Erfahrungen aus der täglichen Verhandlungsarbeit auf diesem Wege in die Grundlagenarbeit zurückfließen zu lassen, damit diese Grundlagenarbeit ihrerseits Basis für zukünftige praktische Arbeit sein kann.

6.7. Vorschlag für ein grundlegendes Forschungsprojekt zum

Themenbereich:

„Die Beurteilung der Führungspersönlichkeit von Frauen und Männern in psychologischen Tests und Qualifikations- gutachten“

Die allgemeine Erfahrung in der praktischen Arbeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz zeigt, daß berufliche Diskriminierung nicht einfach verschwindet, wenn sie gesetzlich untersagt wird.

Vielmehr wird oft versucht, die gewohnte (diskriminierende) Praxis beizubehalten, gleichzeitig aber formal dem Gesetz Genüge zu tun.

Diskriminierung als praktisches Phänomen wird gleichsam mit der Verbesserung der gesetzlichen Regelungen selbst immer mehr verfeinert.

Dies hat sich bereits in den vergangenen Jahren bezüglich der Einkommensdiskriminierung und bei den geschlechtsspezifischen Stelleninseraten gezeigt.

Nun ist diese Entwicklung zunehmend auch bei der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg zu beobachten:

Unbestritten ist, daß für die Übernahme einer leitenden, verantwortungsvollen Position neben fachlichen auch persönliche Qualifikationen erforderlich sind. Die Fachliteratur spricht in diesem Zusammenhang von der „Führungspersönlichkeit“. Unbestritten ist aber auch, daß die Persönlichkeitsmerkmale, die dafür erforderlich sind (z.B. Durchsetzungsfähigkeit, Konfliktbereitschaft), auf Frauen und Männer unterschiedlich angewendet werden.

ArbeitgeberInnen wurden zur Auseinandersetzung mit diesem Aspekt des Gleichbehandlungsgesetzes vor einigen Jahren deshalb gezwungen, weil es sich die ersten Pionierinnen (= aufstiegsorientierte Frauen) nicht mehr gefallen lassen wollten, wenn ihnen diese Führungspersönlichkeit rundweg abgesprochen wurde.

Im Extremfall, der Gegenstand eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission war, wurde ein fachlich unvergleichlich schlechter qualifizierter Untergebener an seiner Chefin vorbeibefördert, weil diese keine Führungspersönlichkeit gewesen sei (GAW 1/1993).

In jüngster Zeit ist, nicht zuletzt durch die gutachterliche Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, die solche argumentativ in keiner Weise untermauerte Entscheidungen als Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gewertet hat, ein Wandel eingetreten.

Es wird nun versucht, die diskriminierende Praxis (Führungspersönlichkeit wird Männern häufig von vornherein zugestanden, bei Frauen gerne bezweifelt) sozusagen zu „objektivieren“.

In einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission geschah dies dadurch, daß die Führungseigenschaften von Bewerbern und Bewerberinnen für eine Leitungsfunktion auf einer Notenskala bewertet wurden (GAW 23/98).

In einem Gerichtsverfahren im Anschluß an ein Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission, die eine Diskriminierung festgestellt hatte, wurde das im Zuge der BewerberInnenauswahl aufgrund psychologischer Eignungsuntersuchungen erstellte Qualifikationsgutachten einer privaten Unternehmensberatung, bei dem die Bewerberin um ein Richteramt in einem Faktor (Arbeitstempo) schlechter abschnitt als der Bewerber, als ausschlaggebend gewertet, obwohl die Bewerberin die in Summe bessere Dienstbeschreibung hatte (ASG Wien 14 Cga 21/98 d).

Die Gefahr ist groß, daß aufgrund solcher Scheinobjektivierungen Beschwerden von Frauen, die bei Beförderungen zurückgesetzt werden, sehr erschwert oder gar verunmöglich werden.

Gleichzeitig gibt es eine intensive, internationale wissenschaftliche Diskussion über den sogenannten „Geschlechter-Bias“ bei jeder Art von Tests und Persönlichkeitsgutachten.

Es ist mittlerweile wissenschaftlicher Standard, daß geeichte Tests, also solche, die den Anspruch erheben, Persönlichkeitseigenschaften unverzerrt abzubilden, auch in bezug auf Frauen und Männer geeicht sein müssen.

Solche Tests sind sehr aufwendig und müssen in einem eigenen Handbuch Auskunft z.B. darüber geben, an wievielen männlichen und weiblichen Testpersonen sie mit welchem Ergebnis erprobt wurden, bevor sie in der Praxis verwendet werden.

Wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Erfahrung gebracht hat, gibt es in **Österreich bisher keine Studie zum Thema Geschlechter-Bias in psychologischen Tests und Qualifikationsgutachten.**

Es gab auch bei der Wirtschaftsuniversität Wien, in der sich einige engagierte Wissenschaftlerinnen näher mit dem Thema beschäftigen, bisher keine Anfragen von ArbeitgeberInnen oder Unternehmensberatungen diesbezüglich.

Es dürfte daher mit einiger Berechtigung davon auszugehen sein, daß die nicht allzu aufwendigen Testverfahren, die ArbeitgeberInnen und Personalvermittlungsinstitute derzeit verwenden, in keiner Weise berücksichtigen, daß die von ihnen getesteten und beurteilten Menschen nicht alle das gleiche Geschlecht haben.

Um zu verhindern, daß durch eine scheinbare Objektivierung die betriebliche Praxis, die Frauen beim beruflichen Aufstieg massiv behindert und diskriminiert, entgegen den Intentionen des Gleichbehandlungsgesetzes verfestigt wird, regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher dringend eine fundierte Debatte zum Thema an.

Voraussetzung dafür wäre aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine grundlegende, wissenschaftliche Aufarbeitung der bestehenden Situation in Österreich.

Arbeitstitel eines solchen Grundlagenprojekts könnte sein:

Die Beurteilung der Führungspersönlichkeit von Frauen und Männern in psychologischen Tests und Qualifikationsgutachten.

Ausländische und österreichische Konzepte und Erfahrungen.

7. Hinweise auf neue Gleichbehandlungsprobleme im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung und betrieblichen Sozialplänen

7.1. Gleichbehandlung im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung:

Gleich nach der Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahr 1991 wurde das Problem unterschiedlicher Tarife für Frauen und Männer in der privaten Krankenversicherung im Zuge einer Beratung an die Anwaltschaft herangetragen, wobei eine Diskriminierung darin gesehen wurde, daß Frauen (wegen des „Risikos“ einer Schwangerschaft) bis zu doppelt so hohe Prämien zu bezahlen haben wie Männer, obwohl andererseits Männer statistisch ein viel höheres Risiko haben, wegen eines Unfalls im Straßenverkehr oder in der Freizeit im Krankenhaus zu landen.

Da es sich um ein Problem handelte, das nicht mit beruflicher Gleichbehandlung zu tun hatte, beschränkte sich damals die Aktivität auf ein Schreiben an die aufsichtsführende Behörde, das Finanzministerium.

Dieses teilte damals lediglich mit, daß in der privaten Krankenversicherung die Prämien risikobezogen aufgrund statistischer Erfahrungswerte nach versicherungsmathematischen Methoden, analog der Lebensversicherung, berechnet werden.

Weiters wurde in dem Schreiben damals ausgeführt, daß Versicherungsleistungen sehr stark von Alter und Geschlecht abhängig seien und diese Abhängigkeit je nach Leistungsart differiere.

Der Versicherungsfall in der privaten Krankenversicherung sei die medizinisch notwendige Heilbehandlung der Versicherten wegen Krankheit oder Unfallfolgen und die Entbindung einschliesslich der wegen Schwangerschaft erforderlichen Untersuchungen sowie die damit im Zusammenhang stehende medizinisch notwendige Heilbehandlung.

Trotz dieser für die Beschwerdeführerin und aus Gleichbehandlungssicht recht unbefriedigenden Stellungnahme hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Sache damals auf sich beruhen lassen, weil mangels Faßbarkeit durch das Gleichbehandlungsgesetz keine weitergehende gesetzliche Kompetenz - etwa zur Vorlage bei der Gleichbehandlungskommission - bestand.

Nun ist aber - acht Jahre später - in Zusammenhang mit den betrieblichen Altersversorgungssystemen ein ganz ähnliches Problem aufgetaucht. In diesem Fall ist der Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgesetz gegeben, da nach praktisch einhelliger Meinung in der Literatur auch Leistungen betrieblicher Alterssicherung unter den Entgeltbegriff fallen. Was fehlt, ist eine Beschwerdeführerin, die bereit wäre, die - in diesem Fall sicher ganz besonders schwierige - Pionierinnenrolle zu übernehmen und eine Präzedenzentscheidung herbeizuführen.

Seit Inkrafttreten des Pensionskassengesetzes 1990 werden Betriebspensionsmodelle, für die das Unternehmen Rückstellungen macht, die also direkte finanzielle Zusagen des Arbeitsgebers darstellen, zunehmend in Pensionskassenmodelle übergeführt. Dabei zahlen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn Beiträge in eine Pensionskasse, die dann ab dem Anfallsalter die Leistung ausbezahlt. Die dem Vertrag zugrundeliegenden Betriebsvereinbarungen regeln dabei nicht die konkreten Verrentungszahlen, sondern nur die Tatsache einer Alterssicherung über eine Pensionskasse.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde von einigen Frauen, die allerdings persönlich keinesfalls auftreten wollten, darauf hingewiesen, daß die Pensionskassen, von denen es nach dem Informationsstand Sommer 1998 etwa 15 betriebliche und überbetriebliche gibt, dieselben versicherungsmathematischen Unterlagen wie die privaten Krankenversicherungen verwenden, wobei es allerdings um andere „Risken“ geht.

Insbesondere führe dabei das „Risiko“ der durchschnittlich höheren Lebenserwartung von Frauen von vornherein und sozusagen „kollektiv“ zu geringeren Auszahlungen.

Andererseits würde das weit höhere „Risiko“ von Männern, noch in höherem Alter jüngere Partnerinnen zu heiraten und anspruchsberechtigte Nachkommen zu hinterlassen, nicht von vornherein und kollektiv, sondern „individuell“ berücksichtigt, also nur dann, wenn ein Mann bei Pensionsanfall tatsächlich verheiratet sei und Kinder habe.

Nur ein großes österreichisches Unternehmen hat bisher für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einen sogenannten geschlossenen Versichertenkreis) ein „Unisex“-Modell entwickelt, in dem beide „Risken“ kollektiv gewichtet werden.

Dabei hat sich herausgestellt, daß diese Vorgangsweise die geschlechtsspezifischen Unterschiede versicherungsmathematisch auf weniger als ein Prozent reduziert. Die Auszahlungsbeträge sind in diesem Unternehmen für Frauen und Männer gleich. Derartige versicherungsmathematische Unisex-Tafeln sind in den skandinavischen Ländern üblich.

Die Vereinigte Pensionskasse, die vom Büro der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten zu einer Stellungnahme aufgefordert wurde, versichert in ihrem Antwortschreiben, daß die Vereinigten Pensionskassen grundsätzlich so vorgehen:

Da die Pensionskassen zur Hinterbliebenenversorgung gesetzlich verpflichtet seien, würde durch die Anwartschaft auf Witwen- bzw. Witwerpension bei Ableben als Alterspensionist(in) die unterschiedliche Lebenserwartung von Mann und Frau weitestgehend kompensiert.

Daraus ergäbe sich, daß durch die obligatorische Witwen(r)versorgung bei Frauen und Männern der nahezu identische Kapitalwert für die Finanzierung eines vorab festgelegten Pensionsausmaßes benötigt würde.

Der Beitragsschilling, der an eine Pensionskasse entrichtet werde, sei somit für Frauen und Männer gleich viel wert.

Dem widersprechen allerdings die Informationen, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Frauen aus Betrieben erhalten hat, die bereits persönliche Kontoauszüge in Händen hatten.

Dem widersprechen im übrigen auch die Fakten, die in bezug auf die Altersversorgung von weiblichen und männlichen Abgeordneten öffentlich vorliegen.

Da es sich um eine ganz neue Entwicklung handelt, sollte jedenfalls alles getan werden, um die Entstehung möglicher neuer, geschlechtsspezifischer Ungleichheiten von vornherein zu vermeiden.

7.2. Gleichbehandlung im Zusammenhang mit betrieblichen Sozialplänen:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat auch erstmals Hinweise darauf erhalten, daß das niedrigere gesetzliche Pensionsanfallsalter von Frauen im Einzelfall als Argument dafür verwendet werden kann, bei mit Betriebsschließungen in Zusammenhang stehenden Sozialplänen für Frauen weniger günstige Regelungen zu treffen.

Konkret wurde in einem mittelgrossen Betrieb zusätzlich zu den gesetzlichen Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen vorgesehen, für jene, die ein bestimmtes Lebensalter überschritten haben, im Rahmen eines Sozialplans zusätzliche Zahlungen vorzusehen.

Die im Sozialplan vorgesehene Summe sollte für alle ArbeitnehmerInnen ab dem

45. Lebensjahr - je nach genauem Alter - zunächst in Stufen steigen und mit zunehmender „Nähe zur Pension“ wieder in Stufen deutlich absinken.

Da das gesetzliche Pensionsanfallsalter von Frauen fünf Jahre niedriger liegt als jenes der Männer, wurde für sie im Sozialplan eine der finanziell günstigeren mittleren Stufen nicht vorgesehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird den konkreten Sozialplan in Zusammenarbeit mit der zuständigen Interessenvertretung voraussichtlich der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung vorlegen.

An dieser Stelle geht es darum, darauf aufmerksam zu machen, wie schnell jede Art von gesetzlichen oder faktischen Unterschieden zwischen den Geschlechtern dazu führen kann, daß die Bedingungen für Frauen sich letztlich als weniger gut herausstellen.

Um derartige Ungleichbehandlungen in Zukunft zu vermeiden, bedarf es ständiger innerbetrieblicher Aufmerksamkeit betreffend die Frage geschlechtsspezifischer Auswirkungen sogenannter neutraler Entscheidungen (im skandinavischen Raum hat sich dafür der Ausdruck „gender-impact“ durchgesetzt).

Noch weit schwieriger verspricht die Auseinandersetzung allerdings im Versicherungsbereich zu werden, weil dort mit einer Diskussion unter dem Aspekt möglicher geschlechtsspezifischer Diskriminierung die sogenannten versicherungsmathematischen Grundlagen in Frage gestellt werden müssten.

8. Die Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft

8.1. Vorbereitungsarbeiten für die regionale Gleichbehandlungsanwaltschaft in Innsbruck:

1998 konnten die Voraussetzungen im Stellenplan und hinsichtlich der finanziellen Ressourcen geschaffen werden, um mit den konkreten Vorbereitungen für die Installierung eines Regionalbüros für die drei westlichen Bundesländer mit Sitz in Innsbruck zu beginnen.

Ende Mai wurden Vertreterinnen der Frauenorganisationen des Landes Tirol und der Stadt Innsbruck, der Frauenabteilungen und -referate der Interessenvertretungen, des Arbeitsmarktservices, der Frauenberatungsstellen und der Frauenzentren, die mit Fragen der Erwerbsarbeit von Frauen befaßt sind, zu einem ausführlichen Informationsgespräch in Innsbruck eingeladen.

Aus Gründen des Informationsaustauschs wurden darüber hinaus auch Vertreterinnen der Einrichtungen zur Durchsetzung des Bundes- und Landesgleichbehandlungsgesetzes einbezogen.

Gedanklicher Ausgangspunkt dieser Vorgangsweise war, die Frauenorganisationen am Sitz des Regionalbüros über die Aufgaben der neuen Einrichtung und Möglichkeiten der Zusammenarbeit schon zu einem Zeitpunkt zu informieren, zu dem noch nicht feststehen konnte, wer die Regionalanwältin und wo das Büro sein wird.

Die Erstinformation in den Bundesländern Vorarlberg und Salzburg hingegen wurde mit der neuen Kollegin gemeinsam durchgeführt, um bei dieser Gelegenheit die Zusammenarbeit mit den bisherigen Partnerinnen für die Regionalanwältin für die Zukunft sicherzustellen.

Für Tirol war davon auszugehen, daß nur eine in diesem Bundesland ansässige und mit den Fraueneinrichtungen vertraute, weil frauenpolitisch engagierte Frau der schwierigen Aufgabe des Aufbaus der Regionalanwaltschaft gewachsen sein würde können.

Diese Frau wurde in der Person von Mag^a. Christine Baur gefunden. Sie konnte mit 1.11.1999 ihre Tätigkeit aufnehmen, die offizielle Eröffnung des Büros in Innsbruck, Leipziger Platz 2, fand am 23.11.1998 statt.

Mag^a. Baur hat nach praktischer Berufserfahrung in einem Handelsbetrieb das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Innsbruck absolviert. Sie war dort zehn Jahre lang als Vertragsassistentin unter anderem am Institut für Arbeits- und Sozialrecht tätig und ist in dieser Zeit als in Gleichbehandlungsfragen besonders engagierte Juristin u.a. durch folgende Publikationen österreichweit bekannt geworden:

Chancengleichheit, Quoten und der Europäische Gerichtshof, AEP Informationen 1/98, 23f; Die Frau in der Sozialversicherung, in : *Aichhorn* (Hg), Frauen und Recht, Wien 1997; Weibliche Lebenszusammenhänge im Sozialversicherungsrecht, in: *Floßmann* (Hg), Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit, Linz 1998.

8.2. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für den Zeitraum vom 23.11.1998 bis zum 31.12.1998

Die Möglichkeit der Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wurde durch die vierte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBI I 1998/44) geschaffen. Die Einrichtung des ersten Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (erfolgt durch eine Verordnung des Bundeskanzlers BGBI II 1998/356) stellt für die von beruflicher Diskriminierung betroffenen Frauen in den westlichen Bundesländern insofern ein unschätzbares Beratungs- und Unterstützungsangebot dar, als eine persönliche Ansprechpartnerin für regelmäßige

persönliche Gespräche zur Verfügung steht, deren Kenntnisse der besonderen Betriebsstrukturen in den westlichen Bundesländern für eine sachgerechte Beratung in Fragen der Gleichbehandlung besonders wichtig sind.

Die Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben auch außerhalb der Geschäftsstelle Sprechstunden und Sprechtag abhalten und hat im örtlichen Wirkungsbereich die Öffentlichkeit, insbesondere ArbeitgeberInnen, Betriebsräte und Beschäftigte, über Fragen der Gleichbehandlung auf geeignete Weise zu informieren.

In Vorarlberg gibt es zu diesem Zweck eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen „Frauengetriebe“ in Bregenz und „femail“ in Feldkirch. In Salzburg finden Sprechtag und einzelne Beratungsgespräche in den Räumlichkeiten des Vereins „Frau und Arbeit“ statt, der in allen Bezirken Außenstellen hat.

Veranstaltungen:

Um die neue Einrichtung rasch bekannt zu machen, war eine der Hauptaufgaben der ersten Wochen intensive Öffentlichkeitsarbeit.

Im November und Dezember 1998 haben Informationsveranstaltungen gemeinsam mit den Frauenberatungsstellen in Vorarlberg und Salzburg stattgefunden.

In allen drei Bundesländern gibt es eine intensive Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Beratungen:

Aufgrund der bis 1998 in den westlichen Bundesländern gesammelten Erfahrungen war davon auszugehen, daß die „Anlaufphase“, bis eine spezialisierte Beratungsstelle für Frauen, die sich beruflich benachteiligt fühlen, von den Betroffenen voll angenommen werden würde, schwieriger zu überwinden sein würde als in Wien.

Entgegen den ursprünglichen Erwartungen war dann die „Anlaufphase“ in Innsbruck selbst sehr kurz:

Bereits unmittelbar nach der Eröffnung haben die ersten Beratungsgespräche stattgefunden.

In den ersten sechs Wochen haben sich insgesamt 12 Personen zur Beratung an das Regionalbüro gewendet.

Die Anfragen bezogen sich nur zum Teil auf das Gleichbehandlungsgesetz, vielmehr zeigte sich, daß sich Frauen in den verschiedensten Lebenszusammenhängen diskriminiert fühlen. Die Niederschwelligkeit der Einrichtung sowie die Anonymität der Beratung ist besonders wichtig und wird auch immer wieder eingefordert.

Die meisten nicht gleichbehandlungsspezifischen Beratungen bezogen sich auf scheidungsrechtliche Fragen, vor allem auf als ungerecht empfundene Unterhaltsregelungen. Auch Fragen zu Mutterschutz und Karenzgeld waren häufig. Ältere Frauen fühlen sich vor allem durch die geltenden Pensionsregeln benachteiligt und sind oft persönlich sehr betroffen und verzweifelt.

Etwa gleich viele Beratungswünsche erreichten die Regionalanwältin aus den Bundesländern Tirol, Vorarlberg und Salzburg. Dabei zeigte sich, daß sich nach Sprechstunden und Vorträgen, Berichten in den Medien und lokalen Radiosendungen jeweils besonders viele Frauen meldeten.

Viele Anruferinnen ließen eine große Scheu erkennen, mit ihren Gleichbehandlungsanliegen tatsächlich an ihre Arbeitgeberinnen heranzutreten oder gar an ein formelles Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder dem Arbeits- und Sozialgericht zu denken.

Einige Beratungsanfragen aus den ersten Wochen:

- * Ein junger Mann erkundigt sich, wofür die Einrichtung zuständig ist und meint, daß er Gleichbehandlung zwar beim Lohn wichtig findet, will aber nicht glauben, daß sexuelle Belästigungen wirklich so oft vorkommt, daß dafür eine eigene

Beratungsstelle gebraucht wird. Erst nach kurzem Nachdenken erzählt er dann, daß seine Lebensgefährtin in einem Fotolabor arbeitet und nie allein in die Dunkelkammer gehen kann, weil sie dort sonst sexuellen Übergriffen ausgesetzt ist.

- * Eine Frau hat sich um eine Gemeindeplanstelle beworben. Trotz hoher Qualifikation wird sie nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Sie erfährt dann, daß ein nicht ortsansässiger Mann eingestellt wurde, mit dem Argument, daß sich niemand aus der Gemeinde meldet hätte. Sie fühlt sich als Frau diskriminiert.
Da das Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz nicht auf Gemeindebedienstete anwendbar ist, übernimmt die Regionalanwältin nach Absprache mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes den Fall und urgiert schriftlich und telefonisch beim Bürgermeister. In seiner Stellungnahme behauptet dieser, daß der Gemeinderat bei Anstellungen noch nie geschlechtsspezifische Überlegungen zur Entscheidungsgrundlage gemacht habe. Gegen die betroffene Frau sprächen mehrere Argumente, die nicht dargelegt werden müssten.

- * In einem großen technischen Betrieb wurde einer Frau aufgrund ihres zwischenzeitlich abgeschlossenen Studiums eine Beförderung auf die LeiterInnenstelle zugesagt, die schließlich aber dann doch ein Mann erhielt. Der Betriebsratsobmann möchte das nicht so durchgehen lassen und bittet um Unterstützung. Der Betrieb rechtfertigt die Personalentscheidung mit dem besseren Dienstzeugnis des Mannes. Das Dienstzeugnis wurde von einem Vorgesetzten ausgestellt, der bald in Pension geht und keine Frau an dieser Stelle sehen will. Nach zahlreichen Interventionen erhält die Frau doch die Leitungsposition.

Gerade bei Anfragen, bei denen eine Unterstützung auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes nicht möglich ist, ist die Zusammenarbeit mit den in den

Ländern vorhandenen sonstigen sozialen und frauenpolitischen Einrichtungen besonders wichtig.

In einigen Fällen sexueller Belästigung war es möglich, für die betroffenen Frauen zusätzliche Unterstützung durch das Frauengesundheitszentrum in Innsbruck zu erreichen, die sich als sehr hilfreich erwiesen hat.

8.3. Erweiterung der personellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien:

Mit 1.8.1998 hat die Juristin Mag^a. Eva Böhm, die bereits über langjährige frauenspezifische Beratungserfahrung verfügt, ihre Tätigkeit in der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgenommen.

Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, daß die Koordination zwischen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der ersten Regionalanwaltschaft, die längerfristig durch weitere ergänzt werden soll, zusätzliche Ressourcen bindet.

Damit ist es aber auch gelungen, die äußerst angespannte Personalsituation in der Gleichbehandlungsanwaltschaft generell etwas zu entschärfen.

So stehen den Ratsuchenden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft jetzt erstmals zwei Juristinnen zur Verfügung, deren Arbeitsschwerpunkt die Beratung und Begleitung bei Verhandlungen, betrieblichen Interventionen und bei einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist.

Der absolute Engpaß nur einer Spezialistin für ganz Österreich gehört damit der Vergangenheit an.

In Wien ist der Bekanntheitsgrad der Spezialeinrichtung und deren Inanspruchnahme allerdings mittlerweile so hoch, daß die Arbeitskapazität der neuen Mitarbeiterin sehr schnell voll in Anspruch genommen war.

Nur durch die personelle Aufstockung ist es gelungen, die Vakanz in der Vorsitzführung der Gleichbehandlungskommission auch dadurch zu überbrücken, daß in dieser Zeit besonderer Nachdruck und besonders viel Energie in Vorhaben innerbetrieblicher Verhandlungen gelegt wurde.

8.4. Qualifizierung/Weiterbildung der MitarbeiterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Supervision:

Seit Mitte 1998 wird der Stellvertreterin der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, Mag^a. Ines Grabner, die 1995 vorrangig die Beratungstätigkeit der Anwaltschaft übernommen hat, zur Unterstützung und Professionalisierung ihrer Tätigkeit durch das Bundeskanzleramt eine begleitende Supervision zur Verfügung gestellt. Das Instrument der Supervision wird sowohl im psychosozialen, als auch im medizinischen Pflege- und Betreuungs- wie auch im Beratungsbereich bereits verbreitet eingesetzt und hat sich als geeignete Unterstützung und notwendige Reflexionsmöglichkeit bewährt.

Die Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft verlangt neben dem juristischen Aspekt eine besonders intensive, in den psychologischen bzw. therapeutischen Bereich reichende Krisenintervention und Betreuungsarbeit durch die Beraterin.

Die Problematik geschlechtsspezifischer Diskriminierung stellt neben der fachlichen Qualifikation in einem hohen Maß Anforderungen an die Sensibilität und das Einfühlungsvermögen der Beraterin und verlangt die laufende Bereitschaft, in akuten Krisensituationen der betroffenen Frau sowohl im Unternehmen als auch persönlich unterstützend zur Seite zu stehen. Viele Frauen sind nach demütigenden und diskriminierenden Erlebnissen wie z.B. verbalen und körperlichen (sexuellen) Übergriffen am Arbeitsplatz, in einem psychischen Ausnahmezustand, der Beraterin wird als Vertrauensperson große Verantwortung übertragen. Diese starke Belastung wurde vom Bundeskanzleramt entsprechend gewürdigt und die Übernahme der Kosten einer begleitenden Einzelsupervision für einen Zeitraum von ca. 1 ½ Jahren bewilligt.

Die mit August 1998 neu eingetretene weitere Stellvertreterin der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, zu deren Tätigkeitsschwerpunkt als Juristin ebenfalls die

Beratung von Frauen, die sich diskriminiert fühlen, und deren Begleitung bei innerbetrieblichen Verhandlungen gehört, hat mittlerweile ebenfalls die Möglichkeit, der Supervision in Anspruch zu nehmen. Für die Regionalanwältin konnte eine solche Unterstützung für Herbst 1999 in Aussicht gestellt werden.

Konfliktkultur:

Ziel der Arbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist es, durch Beratung und Unterstützung der diskriminierten Arbeitnehmerin einerseits und des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin andererseits möglichst im Vorfeld eines Verfahrens vor Gericht oder vor der Gleichbehandlungskommission eine für die Arbeitnehmerin optimale Lösung zu erreichen.

Trotz berechtigter Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind die betroffenen Arbeitnehmerinnen in vielen Fällen sehr zurückhaltend, was deren Durchsetzung angeht. Sehr schnell dominiert die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes die Auseinandersetzung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird daher, um die Risiken in derartigen Konfliktsituationen möglichst gering zu halten, oft gebeten, in einem mehr oder weniger langwierigen Prozeß der Kommunikation und Konfrontation mit dem Arbeitgeber zu einem für beide Seiten zufriedenstellenden und vor allem lebaren Kompromiß zu gelangen.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und die stellvertretende Anwältin haben im Berichtsjahr Fortbildungsseminare im Bereich Konfliktkultur absolviert, um den Anforderungen dieser Konfliktsituationen noch besser begegnen zu können.

Mediation:

Darüberhinaus hat sich die stellvertretende Gleichbehandlungsanwältin, Mag^a. Grabner, sehr stark mit der Anwendung von Mediationselementen in der täglichen Verhandlungspraxis auseinandergesetzt.

Mediation ist ein in den USA entwickeltes, wirkungsvolles Instrumentarium der Konfliktlösung und hat in Österreich bisher vor allem bei Konflikten im Zuge von Scheidungsverfahren im Sinne einer gütlichen Lösung Fuß gefaßt.

Das Prinzip, daß zwei oder mehrere KonfliktpartnerInnen versuchen, unter Beziehung einer/s in dieser Sache kompetenten, aber nicht entscheidungsbefugten neutralen Dritten, eine für beide Seiten bestmögliche Einigung in Form einer Vereinbarung zu erzielen, läßt sich aber ebenso auf die betriebliche Praxis anwenden.

Von entscheidender Wichtigkeit (und Schwierigkeit) ist dabei, daß sich alle betroffenen Konfliktparteien freiwillig an einer Mediation beteiligen und für diese Zeit auch keine gerichtlichen Schritte ins Auge fassen. Die Chance, die in einem Mediationsverfahren steckt, und damit die Faszination der Kommunikation besteht darin, daß eine allseitig optimale Lösung (win-win Situation) nur dann gefunden werden kann, wenn mit Unterstützung von MediatorInnen davon abgegangen wird, in der Sache konsequent nur auf seinem Standpunkt zu beharren, und statt dessen die eigentlichen, persönlichen Interessen ans Licht gelangen können.

Die stellvertretende Gleichbehandlungsanwältin besucht 1998/1999 einen in Wien angebotenen, dreisemestrigen Mediationslehrgang, der schon während der Ausbildung vor allem durch den starken Praxisbezug für die Tätigkeit als Beraterin in der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr unterstützend ist.

Für die Zukunft ist geplant, in einzelnen, geeigneten Fällen neben der Beratungstätigkeit auch eine neutrale Konfliktbearbeitung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen einer Mediation anzubieten.

Als Mitglied des „Forum Wirtschaftsmediation“ ist die Stellvertreterin darüber hinaus eingebunden in die Entwicklung und Umsetzung von Mediation im Bereich des

österreichischen Wirtschafts- und Arbeitslebens und Initiatorin des Arbeitskreises „Frauen und Mediation“ (Mediatora), in dem sich Expertinnen (Juristinnen und Mediatorinnen) zusammengefunden haben, um Mediationsverfahren nach geschlechtsspezifischen Aspekten zu hinterfragen und Rahmenbedingungen zu finden, die eine geschlechtergerechte Konfliktaustragung ermöglichen. Als Expertinnen im Bereich von geschlechtsspezifischen Konflikten am Arbeitsplatz (sexuelle Übergriffe, Mobbing) und Gleichbehandlung planen die Mitglieder dieses Arbeitskreises Information- und Beratung für BelegschaftsvertreterInnen und Betroffene.

9. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

9.1. Vierte Novelle des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben BGBI Nr. I 44/1998

Die vierte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes ist mit 1.5.1998 in Kraft getreten. Da über die Bestimmungen im einzelnen bereits 1997 berichtet wurde, seien hier nur nochmals kurz die wichtigsten Neuerungen zusammengefaßt:

- o Klarstellung, daß eine sexuelle Belästigung durch einen Dritten (Kollegen, Kunden) und somit eine Diskriminierung auch dann vorliegt, wenn dem Arbeitgeber keine schuldhafte Unterlassung angemessener Abhilfe anzulasten ist;
- o Vorsitzende(r) der Gleichbehandlungskommission kann eine(r) Bundesbedienstete(r) werden;
- o Direkte Entsendung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission durch die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen;
- o Vertraulichkeit der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission;
- o Anspruch auf Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen;
- o Festlegung der Zeitpunkte, in denen die Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz aufgehoben wird;
- o Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Ein solches Regionalbüro wurde mit 23.11.1998 in Innsbruck mit Zuständigkeit für die Bundesländer Tirol, Vorarlberg und Salzburg eingerichtet.

Die dafür erforderliche Verordnung ist mit 1.11.1998 in Kraft getreten.

Mag^a. Christine Baur hat ebenfalls mit 1.11.1998 ihre Tätigkeit aufgenommen.

9.2. Fünfte Novelle des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben:

Hier sollen jene Verbesserungen dargestellt werden, die sich aufgrund von Vorschlägen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Diskussionen im ExpertInnenkreis als notwendig herausgestellt haben.

Dabei ergeben sich drei Blöcke von Vorschlägen:

1. Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muß;
2. Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten;
3. Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

9.2.1. Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes Eu-Recht angeglichen werden muß:

Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2a Abs. 1) und beim beruflichen Aufstieg (§ 2a Abs. 5)

Derzeit sieht das Gleichbehandlungsgesetz bei Diskriminierungen sowohl bei Begründung des Arbeitsverhältnisses als auch beim beruflichen Aufstieg Obergrenzen des von ArbeitgeberInnen zu leistenden Schadenersatzes vor. Machen mehrere diskriminierte Personen Schadenersatzansprüche geltend, so muß derzeit die festgelegte Höchstsumme nach Köpfen aufgeteilt werden.

Der Europäische Gerichtshof hat zuletzt in seinem Urteil im Fall Draehmpaehl vom 22.4.1997 für die Mitgliedsstaaten verbindlich festgestellt:

- o Der Schadenersatz muß eine abschreckende Wirkung gegenüber ArbeitgeberInnen haben und in angemessenem Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen, damit er einen tatsächlichen, wirksamen Rechtsschutz gewährleistet.
- o Die Beweislast dafür, daß der/die BewerberIn auch dann die Position nicht erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte, trägt der/die ArbeitgeberIn.

Darüber hinaus hält der Europäische Gerichtshof Regelungen für unzulässig, wonach bei mehreren diskriminierten Personen eine gesetzlich festgelegte Schadenersatzhöchstsumme nach Köpfen aufgeteilt wird.

Der Europäische Gerichtshof unterscheidet:

Fall 1:

Hätte ein/e BewerberIn bei diskriminierungsfreiem Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin den Arbeitsplatz erhalten, d.h. war sie (er) bestqualifiziert, so sind generelle Obergrenzen für den Schadenersatz unzulässig.

Fall 2:

Hätte ein/e BewerberIn den Arbeitsplatz auch bei diskriminierungsfreiem Verfahren nicht erhalten, ist eine Höchstgrenze von z.B. drei Monatsentgelten zulässig.

Österreichische Gerichte müssen demnach bereits jetzt Schadenersatzzahlungen entsprechend diesen Vorgaben des EuGH und entgegen den EU-rechtswidrigen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz zusprechen. Die Notwendigkeit der Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen steht außer Zweifel.

Bei der Festsetzung eines angemessenen Schadenersatzes im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots beim beruflichen Aufstieg ist vor allem zu bedenken, daß eine diskriminierende Zurücksetzung bei einer Beförderung über den aktuellen Schaden (entgangener Aufstieg, entgangenes Entgelt) hinaus nicht zuletzt auch wegen des Reputationsverlustes weitreichende Folgen für die Berufslaufbahn der diskriminierten Person haben kann - und in den meisten Fällen wohl auch haben wird.

Anpassung der Beweislastverteilung (§ 2a Abs. 9) an die Beweislast-Richtlinie (97/80/EG)

§ 2a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz sieht hinsichtlich der Beweislastverteilung vor, daß jede Seite das behauptete Vorbringen glaubhaft zu machen hat.

Gemäß der Beweislast-Richtlinie der EU ist es jedoch dann, wenn der Anschein besteht, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, Sache der beklagten Partei, zu beweisen, daß sie den Gleichheitsgrundsatz nicht verletzt hat.

Artikel 4 der Beweislastrichtlinie besagt im Wortlaut:

- (1) „Die Mitgliedsstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. bei einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt, zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.
- (2) Diese Richtlinie läßt das Recht der Mitgliedsstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.“

Sowohl § 2a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz als auch die Beweislastrichtlinie der Europäischen Union beziehen sich ausschließlich auf Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots und nicht auf Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Anpassung der Beweislastregelung im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz an die Beweislast-Richtlinie würde der Tatsache Rechnung tragen, daß in der Regel Unterlagen bzw. betriebliche Informationen weit eher den ArbeitgeberInnen als den diskriminierten Personen zur Verfügung stehen.

9.2.2. Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten:

Einbeziehung von nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen durch ArbeitgeberInnen (§ 2 c) in die Verwaltungsstrafbestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 10 d)

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

Die mit dem Verbot verbundene Sanktion (Verwaltungsstrafe von maximal öS 5000--, verankert in § 10 d) gilt aber nach wie vor nur für das Arbeitsmarktservice und die privaten ArbeitsvermittlerInnen, nicht für ArbeitgeberInnen, die selbst Stellen ausschreiben.

Eine Angleichung dieser unterschiedlichen Behandlung von privaten ArbeitsvermittlerInnen einerseits und ArbeitgeberInnen auf der anderen Seite erscheint dringend erforderlich.

So lange diese gesetzliche Verbesserung nicht durchgeführt ist, ist mit einer nachhaltigen Bewußtseinsänderung bei ArbeitgeberInnen nicht zu rechnen. Um diese Angleichung im Rahmen der nächsten Novelle abzuwarten, übt die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit äußerste Zurückhaltung bei Sachverhaltsmitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden, wenn sie auf Inserate von ArbeitsvermittlerInnen stößt, die dem Gleichbehandlungsgesetz nicht entsprechen.

Im Falle von Stellenausschreibungen in Form von Chiffreanzeigen, wodurch ArbeitgeberInnen ihrer Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung unerkannt entgehen könnten, geht der Verfassungsdienst im Bundeskanzleramt von einer Offenlegungspflicht der MedieninhaberInnen aus.

Verbesserter Schutz bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a, 1 b)

Betreffend den verbesserten Schutz bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung enthält das deutsche Beschäftigtenschutzgesetz 1994 Regelungen, die für die Weiterentwicklung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes als positive Anregungen zur Diskussion gestellt werden:

§ 2 Abs.1 des deutschen Beschäftigtenschutzgesetzes verpflichtet Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte, Beschäftigte durch präventive Maßnahmen vor sexueller Belästigung zu schützen.

§ 3 Abs.1 sichert der Beschäftigten das subjektive Beschwerderecht.

Das bedeutet, daß eine Frau, die sich wegen sexueller Belästigung bei den zuständigen Stellen innerhalb des Betriebes beschwert, nicht wegen Kreditschädigung oder übler Nachrede geklagt werden kann.

§ 4 Abs. 3 bestimmt, daß der Arbeitgeber die belästigte Person nicht benachteiligen darf, weil diese sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt hat.

Ergänzt werden müßten diese Vorschläge zur Ausdehnung des Schutzes bei sexueller Belästigung durch Verbesserungen beim Kündigungsschutz, z.B. in Form eines Kündigungsverbots für die Dauer eines inner- oder außerbetrieblichen Verfahrens oder in Form eines zeitlich begrenzten „Moratoriums“ mit der Auflage an ArbeitgeberInnen, sich um eine Lösung zu bemühen.

Denkbar wäre auch eine Einbeziehung in die Regelung der §§ 120 - 122 Arbeitsverfassungsgesetz, wonach eine Kündigung nur mit Zustimmung des Gerichts möglich wäre.

Eine weitere notwendige Ergänzung wäre der Viktimierungsschutz auch für ZeugInnen und sonstige UnterstützerInnen sexuell belästigter Personen.

Erleichterung der Beweisführung in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 a Abs. 9)

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden (Urteil vom 27.03.1996, 9 ObA 2056/96k), daß - abweichend von der für die Gleichbehandlungstatbestände geltenden Regelung im Gleichbehandlungsgesetz, nämlich der beiderseitigen Glaubhaftmachung - bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung das Belästigungsopfer den vollen Beweis der Belästigung erbringen muß.

Wie die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, befinden sich jedoch sowohl die belästigte als auch die belästigende Person in bezug auf die Beweislage häufig in einer durchaus vergleichbaren Situation. Mangels Zeugen ist das Erbringen eines vom OGH geforderten Tatsachenbeweises in den meisten Fällen für beide Seiten fast unmöglich. Daher ist in Fällen sexueller Belästigung eine Beweislastregel, die beiderseitige Glaubhaftmachung vorsieht, angemessen, weil dann die jeweils höhere Wahrscheinlichkeit eines Vorbringens den Ausschlag gibt.

Darüber hinaus müssen die ArbeitgeberInnen laut Gleichbehandlungsgesetz angemessene Abhilfe bei Belästigung durch einen Dritten schaffen. Die Maßnahmen, die ein/e ArbeitgeberIn ergriffen hat, sind (anders als oft die Belästigung selbst) ohne Schwierigkeiten nachzuweisen. Es ist ArbeitgeberInnen daher zuzumuten, den vollen Beweis zu erbringen, daß sie die entsprechenden Maßnahmen ergriffen haben.

Verbesserter Schutz bei Folgediskriminierungen

Für die Ausdehnung des Diskriminierungsbegriffs auf Folgediskriminierungen gibt es bereits einen Anknüpfungspunkt im Gleichbehandlungsgesetz selbst:

§ 2 a Abs. 8 Gleichbehandlungsgesetz regelt eine Form der Folgediskriminierung, indem festgelegt wird: „Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegender nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

Hat die Folgediskriminierung aber eine andere Erscheinungsform als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so gibt es derzeit keinen Schutz.

Der EuGH vertrat in einer jüngsten Entscheidung im Fall Coote (Rs C-185/97) eine sehr weitgehende Auffassung des Begriffs Folgediskriminierung:

Eine diskriminierte Arbeitnehmerin brachte nach ihrer Entlassung eine auf Gleichbehandlungsansprüche gestützte Klage gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber ein. Dieses Verfahren endete mit einem Vergleich. Daß der Arbeitgeber ein Jahr später die Ausstellung eines Dienstzeugnisses für die frühere Arbeitnehmerin verweigerte, wertete der EuGH als Diskriminierung im Sinne der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Es gehe nämlich nach Ansicht des EuGH nicht an, daß der durch die EU-Richtlinie gewährte effektive Rechtsschutz nicht auch die Retorsionsmaßnahmen gegen diskriminierte Frauen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasse.

Die Problematik einer Folgediskriminierung soll auch durch den folgenden Fall aus der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft veranschaulicht werden: Nach der Kündigung einer Arbeitnehmerin, die sich wegen sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber selbst beschwert hatte, wurde der Schriftsatz des Arbeitgebers im nachfolgenden Arbeitsgerichtsverfahren, der zutiefst untergriffige

und abwertende Äußerungen über das angebliche Sexualverhalten der Kollegin enthielt, öffentlich im Betrieb ausgehängt.

Es ist äußerst unbefriedigend, daß das Gleichbehandlungsgesetz vor dieser und anderen Folgediskriminierungen keinen Schutz bietet.

Leider gibt es in der Praxis auch Vorkommnisse, die als Folgediskriminierung Dritter bezeichnet werden müssen.

So wurde, als sich die Direktorin eines Zweigbetriebs eines Unternehmens gegen ihre Ablöse durch einen Mann mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zur Wehr setzte, nachfolgend nicht nur sie, sondern auch ihre engste Mitarbeiterin, die ihr gegenüber bis zum Schluß loyal geblieben war, gekündigt.

Die Ausdehnung des Schutzes auf UnterstützerInnen diskriminierter Personen (Viktимierungsschutz) wäre aufgrund der Beratungserfahrung eine sachgerechte Lösung.

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

Derzeit bestehen je nach behauptetem Diskriminierungstatbestand drei unterschiedliche Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen.

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

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

Diskriminierung beim Entgelt ist nach wie vor der einzige Tatbestand im Gleichbehandlungsgesetz, bei dessen Verletzung die finanziellen Folgen für die ArbeitgeberIn - wie vom EuGH hinsichtlich der Schadenersatzregelungen gefordert -

abschreckend und wirksam sein können. Dies insbesondere dann, wenn mehrere oder viele Frauen betroffen sind.

Durch eine Beibehaltung der Abdingbarkeit der dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag über die 5. Novelle hinaus würde die Wirksamkeit der Rechtsfolge bei diesem Tatbestand gefährdet.

Darüber hinaus könnte eine Abdingung nur in Branchen, in denen traditionellerweise viele Frauen tätig sind, nach Ansicht nicht nur der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer mittelbaren Diskriminierung durch Kollektivvertrag führen. Diese Gefahr eines „Rückfalls“ hinter die Mitte der 80er Jahre sollte durch Streichung der Abdingbarkeit der dreijährigen Verjährungsfrist vermieden werden.

Angeregt wird daher eine Vereinheitlichung der Geltendmachungsfristen für Schadenersatzansprüche auf einen Zeitraum von drei Jahren und der Entfall der Abdingbarkeit durch Kollektivverträge.

Als vordringlich sieht es die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch an, die kurze Verjährungsfrist von sechs Monaten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verlängern, da es in vielen, massiven Fällen den betroffenen Frauen und Mädchen nicht zugemutet werden kann, in Situationen, in denen sie sowohl psychisch als auch emotionell am Arbeitsplatz sehr unter Druck geraten oder gar erpreßt werden, gegen den Arbeitgeber bzw. den Belästiger (oder beide in einer Person) rechtliche Schritte zu unternehmen.

Sprachliche Gleichbehandlung durch das Gleichbehandlungsgesetz

Zunächst sei daran erinnert, daß der Text des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 auch im Jahre 1999 immer noch rein männlich formuliert ist, seit 1990 mit dem Zusatz, daß bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form für beide Geschlechter gilt.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das 1993 in Kraft getreten ist, ist sprachlich hingegen in einer beiden Geschlechtern gerecht werdenden Weise gestaltet.

Als konkrete sprachliche Umsetzung der vom Gleichbehandlungsgesetz beabsichtigten Gleichbehandlung kommen die Verwendung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Form oder die Verwendung ausschließlich der weiblichen Form mit Generalklausel zugunsten der „mitgemeinten“ Männer in Frage.

Darüber hinaus ist die Verwendung des Gleichbehandlungsgesetztextes durch die bisher erfolgten Novellen nur in Form von „Kunsttexten“ überhaupt möglich, wobei es für die BenutzerInnen immer wieder zu Unklarheiten kommt. Auch die 1991 erfolgte Kompetenzverschiebung könnte bei einer Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes klar ersichtlich gemacht werden.

Einbeziehung von Personen, die arbeitnehmerInnenähnlich beschäftigt sind, in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 1 Abs. 1)

Unstrittig ist, daß Frauen von atypischen Arbeitsverhältnissen besonders betroffen sind.

Diese große und immer größer werdende Gruppe von Arbeitnehmerinnen ist vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes derzeit nicht umfaßt.

Ziel der Novelle sollte daher jedenfalls sein, den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf Personen auszudehnen, die zwar keine ArbeitnehmerInnen sind, aber aufgrund ihrer wirtschaftlichen Stellung diesen gleichzuhalten sind.

Der Verfassungsdienst im Bundeskanzleramt schlägt vor, sich am Begriff der „arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigten“ zu orientieren. Er geht davon aus, daß das Schutzbedürfnis dieser rechtlich selbständigen, wirtschaftlich aber unselbständigen ArbeitnehmerInnen, die keine persönliche Abhängigkeit besitzen,

weisungsungebunden sind und nicht in die Betriebsorganisation eingeordnet sind, sich nicht wesentlich von dem von ArbeitnehmerInnen unterscheidet.

Dennoch seien nicht alle Tatbestände des § 2 GleichbG auf diese Personen anwendbar:

Sehr wohl möglich sei die Anwendung des § 2 Abs.1 Z. 1 (Begründung des Arbeitsverhältnisses), Z. 2 (Festsetzung des Entgelts) und Z. 7 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) auf arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte, da sich im Hinblick auf diese Aspekte arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte in einer vergleichbaren Situation zu ArbeitnehmerInnen befinden (wirtschaftliche Abhängigkeit).

Die Anwendung der § 2 Abs.1 Z. 3 (Gewährung freiwilliger Sozialleistungen), Z. 4 (Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene), Z. 5 (beruflicher Aufstieg) sowie Z. 6 (sonstige Arbeitsbedingungen) erscheint hingegen nur für arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte denkbar, die in den Betrieb des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eingegliedert sind, und auch nur dann, wenn z.B. Aus- und Weiterbildung oder beruflicher Aufstieg vom Vertragsverhältnis erfaßt sind.

Eine Anwendung des § 2 Abs. 1a (Verbot der sexuellen Belästigung) auf arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte unter gleichzeitiger Klarstellung des Begriffs „ArbeitgeberIn“ in diesem Zusammenhang erscheint ohne weiteres möglich.

In diesem Zusammenhang wird vom Verfassungsdienst auch eine Klarstellung des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ in dem Sinne angeregt, daß auch das „Arbeitsverhältnis im weiteren Sinn“ erfaßt ist.

9.2.3. Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes:

Gleichbehandlungskommission

Derzeit bestehen zwei Möglichkeiten des Rechtsschutzes für Personen, die sich auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen:

Die Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt und die Arbeits- und Sozialgerichte.

Die Gleichbehandlungskommission ist eine Einrichtung, deren Prüfungsergebnisse und Gutachten rechtlich nicht durchsetzbar sind.

Sie hat aber als Prüfungsinstanz für die beschwerdeführenden Frauen einige entscheidende Vorteile gegenüber einem Gericht.

Vor allem sind die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission seit ihrer Einrichtung 1979 und sehr viel mehr noch seit Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 durch die große Zahl einschlägiger Verfahren zu GleichbehandlungsspezialistInnen geworden.

Nur Menschen, die sich sehr viel mit konkreten Gleichbehandlungsproblemen befaßt haben, sind in der Lage, Situationen im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen wirklich genau zu prüfen und vor allem die richtigen Fragen zu stellen.

Da berufliche Zurücksetzung von Frauen ein so weit verbreitetes, oft aber gut verdecktes Phänomen ist, geben sich Nicht-SpezialistInnen häufig mit eher oberflächlichen Erklärungen zufrieden, die die Diskriminierung „wegreden“.

Auch die Sensibilität im Umgang mit Frauen, die sich nach schweren Kränkungen und Demütigungen oft in einer psychischen Ausnahmesituation befinden, ist in der Gleichbehandlungskommission sichergestellt.

Dazu kommt, daß die Gleichbehandlungskommission nicht so strikt an Verfahrensvorschriften gebunden ist wie ein Gericht und insbesondere bei ihren Vorschlägen an die ArbeitgeberInnen flexibel sein kann.

Dennoch können sich durch die bestehende „Doppelgleisigkeit“ auch Nachteile ergeben. Macht die Arbeitnehmerin sowohl bei der Gleichbehandlungskommission als auch beim Arbeits- und Sozialgericht Verfahren anhängig, so hat sie unter Umständen zwei im Ergebnis unterschiedliche Entscheidungen in ihrer Sache:

Das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission ist spezialisierter an der Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes orientiert.

Schadenersatz und sonstige finanzielle Ansprüche hängen aber, soweit sie nicht freiwillig geleistet werden, von der Entscheidung eines Gerichts ab, das in der Sache selbst eine andere Auffassung vertreten kann.

Darüber hinaus war der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 12.12.1996 (B 2903/95, B 2934/95 und B 3663/95) der Ansicht, die Gleichbehandlungskommission hätte ihre Kompetenzen insofern überschritten, als sie den der Beschwerde zugrunde liegenden Entscheidungen durch Erscheinungsform und Duktus individuell-normativen Inhalt und somit Bescheidcharakter verliehen hätte.

Um für die Gleichbehandlungskommission eine im österreichischen Rechtssystem unangreifbare Position zu schaffen, wurde und wird daher immer wieder vorgeschlagen, diese als Behörde mit richterlichem Einschlag gemäß Art. 133 Z. 4 B-VG einzurichten. Solche Behörden sind unter anderem dort eingerichtet, wo über zivilrechtliche Ansprüche entschieden wird, jedoch durch ein öffentlich-rechtliches Interesse eine starke Anbindung an die Verwaltung besteht.

Beispiele für Behörden gemäß Art. 133 Z. 4 B-VG sind die Grundverkehrskommissionen, die Datenschutzkommission, die Bundesvergabekommission und die Berufungskommissionen nach dem Heimarbeitsgesetz.

Eine solche Neuregelung würde bedeuten, daß die Gleichbehandlungskommission ein Kollegialorgan wäre, dem ein Richter oder eine Richterin angehören muß (bei sonst gleicher Zusammensetzung).

Sie wäre eine Behörde und würde rechtskräftig durch Bescheid über zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz entscheiden, während die Zuständigkeit der Gerichte entfiele.

Die Gleichbehandlungskommission könnte sich eigene Verfahrensvorschriften geben, die den Grundsätzen des Verwaltungsverfahrens entsprechen müßten (materielle Wahrheitsfindung, Offizialmaxime). Sie würde in erster (und letzter) Instanz entscheiden, einen weiteren (außerordentlichen) Rechtszug gäbe es nur mehr an den Verwaltungs-und/oder Verfassungsgerichtshof.

Durch die größere Zentralisierung (auch arbeitsrechtliche Ansprüche würden nicht mehr regional an den Arbeits- und Sozialgerichten abgehandelt) würde allerdings der Zugang zum Recht wesentlich erschwert. Auch mit einer weit längeren Verfahrensdauer wäre zu rechnen, zumal zu erwarten wäre, daß die ArbeitgeberInnen den Rechtszug an den Verfassungsgerichtshof bzw. Verwaltungsgerichtshof häufig beanspruchen würden.

Unabhängig von diesen langfristigen Überlegungen gibt es Möglichkeiten, der **Arbeit der Gleichbehandlungskommission kurz- und mittelfristig mehr Wirksamkeit und Effizienz zu verleihen:**

So ist die Arbeit der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission mit steigender Zahl der Anträge immer umfangreicher und aufwendiger geworden. Trotzdem ist diese Tätigkeit wie auch die der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nach wie vor rein ehrenamtlich. Zudem hat die Vorsitzende keine Vertreterin. Gleichzeitig gibt es so viele anhängige Fälle, daß noch häufigere Sitzungen der Gleichbehandlungskommission (die derzeit ca. einmal monatlich tagt) notwendig wären.

Eine finanzielle Abgeltung der Arbeit der Vorsitzenden und eine Ausweitung der personellen Ressourcen in der Geschäftsführung könnten diese Situation wesentlich erleichtern.

Trotz dieser präkeren Situation ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein zentrales Anliegen, daß Vorschläge, die sich auf eine Straffung der Verfahren oder eine Verkürzung der Verfahrensdauer beziehen, keinesfalls dazu führen dürfen, daß die **inhaltliche Auseinandersetzung mit Gleichbehandlungsfragen** gefährdet wird, da diese von Personen, die sich diskriminiert fühlen, auf keine andere Weise als mit einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission erreicht werden kann.

Arbeits- und sozialgerichtliches Verfahren

Es gibt außerhalb der Gleichbehandlungskommission noch keinen inhaltlichen „Standard“, wenn es um die Diskriminierung von Frauen geht. Das hat gerade jüngst wieder ein Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien gezeigt, in dem das Vorliegen einer sexuellen Belästigung verneint und u.a. darauf hingewiesen wurde, daß es sich beim Beklagten um einen durchschnittlich gutaussehenden, gepflegten Mann handeln würde, während die Klägerin den Eindruck erwecke, auf ein gepflegtes Äußeres wenig Wert zu legen (11 Cgs 127/98w-17).

Eine stärkere Betonung der unschätzbareren Rolle der Gleichbehandlungskommission, richtungsweisende Präzedenzentscheidungen in Gleichbehandlungsfragen zu treffen, könnte dadurch erreicht werden, daß ihre Gutachten und Prüfungsergebnisse ähnlich wie Sachverständigengutachten in der Beweiswürdigung im arbeitsgerichtlichen Verfahren Berücksichtigung finden und somit auch zur Grundlage für richterliche Entscheidungen werden. Eine entsprechende Regelung könnte in die ZPO aufgenommen werden.

Bei den Gerichtshöfen 1. und 2. Instanz könnte ein **Spezialregister für Urteile in Gleichbehandlungsangelegenheiten** eingerichtet werden.

Gleichbehandlungsrecht sollte als Thema in die **RichterInnenfortbildung** aufgenommen werden.

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung sollte in die Lage versetzt werden, Gleichbehandlungsprobleme, die häufig sehr viele Frauen betreffen, einer verbindlichen rechtlichen Klärung zuzuführen.

Ihre Rechtsstellung sollte daher durch ein **Antragsrecht im besonderen Feststellungsverfahren vor dem OGH** (§ 54 Abs. 4 ASGG), wie es kollektivvertragsfähigen Körperschaften zukommt, gestärkt werden.

Ebenso sollte für die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Recht auf eine Art **Verbandsklage** nach dem Vorbild der Interessenvertretungen (§ 6 Abs. 3 Gleichbehandlungsgesetz) vorgesehen werden, wenn ArbeitgeberInnen einem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission nicht nachkommen. Sie hätte so die Möglichkeit, den Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission mehr Gewicht zu verleihen. Dies würde ebenfalls ihre Stellung als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung unterstreichen.

Angestrebgt wird außerdem eine **Parteistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verwaltungsstrafverfahren** wegen einer Verletzung des § 2 c Gleichbehandlungsgesetz. Damit könnte immer dann, wenn die Unabhängigen Verwaltungssenate in den Ländern divergierende Entscheidungen treffen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Klärung beim Verwaltungsgerichtshof herbeiführen.

Tätigkeitsbericht

der

Gleichbehandlungskommission

1998

1. Einleitung

2. Erledigte Anträge

3. Offene, von der GBK bereits behandelte Anträge

4. Offene, von der GBK noch nicht im Rahmen einer Sitzung behandelte 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 1998 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1998 **27 Fälle** in der Kommission **behandelt**, 23 Einzelfälle und 4 Gutachten.

15 Einzelfälle und 2 Gutachten konnten einer Erledigung zugeführt werden, 7 Einzelverfahren und 2 Gutachten aus diesem Zeitraum sind anhängig, ein Antrag wurde während der Durchführung des Verfahrens vor der GBK zurückgezogen.

Im berichtsrelevanten Zeitraum wurden insgesamt 23 Anträge eingebracht, 16 durch die Arbeiterkammern Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien, 6 von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, 1 von einem Rechtsanwalt; alle 23 Anträge wurden auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 6 GIBG (Verfahren im Einzelfall) gestellt.

7 dieser Anträge sind im Zeitraum zwischen 19. November und 15. Dezember 1998 bei der Geschäftsführung der GBK eingelangt und konnten daher von der GBK in deren letzter Sitzung im Jahr 1998 aufgrund der zuvor erforderlichen Verfahrensschritte nicht mehr im Rahmen einer Sitzung in Behandlung genommen werden. Diese Anträge sind im Bericht unter Punkt "4. offene, noch nicht im Rahmen einer Sitzung behandelte Anträge" ausgewiesen.

Im Jahre 1998 endeten 2 Verfahren durch Antragsrückziehung (eines vor Befassung der Kommission mit dem Antrag, eines durch Antragsrückziehung in einem späteren Verfahrensstadium), 7 durch Vorschläge, 7 durch

Prüfungsergebnisse, 1 Verfahren durch eine Mitteilung der GBK an den Arbeitgeber.

Von den 15 Einzelfällen wurde vor allem der Tatbestand der sexuellen Belästigung (in 8 Fällen) im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz behandelt.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden statt am:

4. Februar, 1. April, 28. April, 19. Mai, 9. Juni, 8. Juli, 27. August, 7. Oktober, 3. November und 10. Dezember 1998

Die durchschnittliche Verfahrensdauer in den Einzelfällen betrug ca. 8 Monate. Gegenüber 1997 konnte daher eine Verkürzung der durchschnittlichen Verfahrensdauer in Einzelfällen um rund 2 Monate sowie eine Erhöhung der Anzahl der abgeschlossenen Verfahren (17 gegenüber 16) erzielt werden.

2. ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 1/98 (GBK 65/95),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 1. August 1995 auf Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch branchenübliche Vorgangsweisen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigte(n).

Ergebnis:

Erstellung eines Gutachtens mit dem Inhalt, daß einerseits die Praxis, Sparkassenangestellte nach Rückkehr aus einem Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz nur unter der Bedingung einer vorangehenden einvernehmlichen Auflösung bzw. Kündigung des Vollzeitarbeitsverhältnisses in Teilzeit zu beschäftigen und andererseits die sich aus den jeweiligen Kollektivverträgen ergebende Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte(n) der Sparkassen im Hinblick auf Jubiläumsgeld, Pensionskasse und Definitivstellung mittelbare Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigte(n) auf Grund ihres Geschlechtes darstellen.

(Die Verlautbarung gemäß § 5 Abs. 3 GleichbG erfolgte in der Wiener Zeitung vom 25. Jänner 1999.)

Antrag 2/98 (GBK 85/97):

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 25. Juli 1997

ArbeitgeberIn:

Industrieunternehmen

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte, innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung,

beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde von ihrem Vorgesetzten durch Berührungen sexuell belästigt und bei Weiterbildungsveranstaltungen diskriminiert.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Vorgesetzten, nachteilige Auswirkungen auf den Zugang der Frau zu Berufsausbildung und Beförderung können nicht ausgeschlossen werden)

Verfahrensdauer:

25.7.1997 - 1.4.1998 (8 Monate)

Antrag 3/98 (GBK 86/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 25. Juli 1997

ArbeitgeberIn:

Sozialversicherungsträger

wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war im Zusammenhang mit der Besetzung der Position eines/r Abteilungsleiter-StellvertreterIn gegenüber einem Kollegen bereits zum zweiten Mal diskriminiert worden.

Ergebnis:

Vorschlag (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg)

Verfahrensdauer:

25.7.1997 - 27.8.1998 (13 Monate)

Antrag 4/98 (GBK 87/97),

eingebracht durch die AK Wien am 30. Juli 1997

Der Antrag wurde am 19.6.1998 zurückgezogen.

Antrag 5/98 (GBK 89/97),

eingebracht durch die AK Wien am 8. August 1997

ArbeitgeberIn:

Bewachungsgewerbe

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre von einem Kollegen durch Festhalten am Arm und mehrmalige Kußversuche sexuell belästigt und kurze Zeit später unter einem Vorwand gekündigt worden.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch einen Arbeitskollegen kann nicht ausgeschlossen werden)

Verfahrensdauer:

8.8.1997 - 7.10.1998 (14 Monate)

Antrag 6/98 (GBK 90/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 21. August 1997

ArbeitgeberIn:

Flugunternehmen

wegen:

Diskriminierung bei innerbetrieblicher Aus- und Weiterbildung, sonstige Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin war als Pilotin bei der Arbeitgeberin beschäftigt gewesen. Aufgrund eines Ankaufes eines anderen Flugzeugtypes war vom Flugunternehmen von der Beschwerdeführerin als Bedingung für eine Umschulung die Absolvierung eines Tests verlangt worden, der üblicherweise nur von Selektionskandidaten abzulegen ist. Durch zweimalig negative Testbeurteilung war es zur Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen. Da der Test von der Beschwerdeführerin nach Rückkehr aus ihrem

Mutterschaftskarenzurlaub abverlangt worden sei, liege der Schluß einer gezielt geschlechtsspezifischen Diskriminierung nahe.

Ergebnis:

Mitteilung der GBK an den Arbeitgeber wegen Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer:

21.8.1997 - 19.5.1998 (9 Monate)

Antrag 7/98 (GBK 91/97),

eingebracht durch eine Rechtsanwältin am 12. September 1997

ArbeitgeberIn:

Personalberatungsunternehmen

wegen:

Diskriminierung durch Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin erhielt vom Personalberatungsunternehmen eine Absage mit dem Hinweis, daß dessen Auftraggeber ausdrücklich einen männlichen Kandidaten wünsche und das Inserat nur aufgrund des Gebotes zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung geschlechtsneutral verfaßt worden war.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch das Personalberatungsunternehmen)

Verfahrensdauer:

12.9.1997 - 8.7.1998 (10 Monate)

Antrag 8/98 (GBK 92/97):

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Oktober 1997 auf Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des

Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GleichbG durch den Pensionskassenkollektivvertrag der Banken im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigten.

Ergebnis:

Erstellung eines Gutachtens gem. § 5 GleichbG über die mittelbare Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Bankangestellten durch § 13 Pensionskassenkollektivvertrag

(Die Verlautbarung gemäß § 5 Abs. 3 GleichbG erfolgte in der Wiener Zeitung vom 25. Jänner 1999.)

Antrag 9/98 (GBK 93/97),

abgetreten durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission am 17. Oktober 1997

ArbeitgeberIn:

Einrichtung für Deutsch-Kurse

wegen:

Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin hatte sich für die ausgeschriebene Stelle beworben. Trotz eines sehr positiv verlaufenden Vorstellungsgespräches habe sie die Stelle jedoch nicht erhalten. Internen und informellen Informationen zufolge wäre der Grund darin gelegen, daß die Beschwerdeführerin eine Frau sei.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Begründung des Arbeitsverhältnisses kann nicht ausgeschlossen werden)

Verfahrensdauer:

17.10.97 - 8.7.98 (9 Monate)

Antrag 10/98 (GBK 94/97),

eingebracht durch die AK Wien am 15. November 1997

ArbeitgeberIn:

Handelsunternehmen

wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die teilzeitbeschäftigte Beschwerdeführerin habe seit 1985 ein Dienstverhältnis zur ArbeitgeberIn. Im Zuge einer Betriebsübergabe aufgrund eines Verkaufes, der mit 31. Dezember 1997 erfolgt war, war am 30. September 1997 an die Dienstnehmerin die Kündigung ergangen. Die Beschwerdeführerin war als einzige gekündigt worden, die männlichen Kollegen wurden vom Käufer übernommen. Der Beschwerdeführerin wäre mitgeteilt worden, daß der neue Betriebsinhaber keine Frauen zu beschäftigen wünsche und der Posten der Beschwerdeführerin mit einer männlichen Ganztagskraft besetzt werde.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z. 5 aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis)

Verfahrensdauer:

15.11.97 - 8.7.98 (8 Monate)

Antrag 11/98 (GBK 95/98):

eingebracht durch die AK Wien am 18. Februar 1998

ArbeitgeberIn:

Reisebüro

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

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

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Verfahrensdauer:

18.2.98 - 10.12.98 (10 Monate)

Antrag 12/98 (GBK 96/98):

eingebracht durch die AK Wien am 28. April 1998

ArbeitgeberIn:

Reisebüro

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

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

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Verfahrensdauer:

28.4.98 - 10.12.98 (8 Monate)

Antrag 13/98 (GBK 97/98):

eingebracht durch die AK Wien am 28. April 1998

ArbeitgeberIn:

Reisebüro

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

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

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Verfahrensdauer:

28.4.98 - 10.12.98 (8 Monate)

Antrag 14/98 (GBK 98/98):

Der Antrag wurde vor Behandlung durch die GBK zurückgezogen.

Antrag 15/98 (GBK 99/98):

eingebracht durch die AK Wien am 8. Mai 1998

ArbeitgeberIn:

Gastronomiebetrieb

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin, ein Lehrling, wäre von einem Arbeitskollegen vergewaltigt worden.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (Sexuelle Belästigung durch einen Arbeitskollegen)

Verfahrensdauer:

8.5.98 - 10.12.98 (7 Monate)

Antrag 16/98 (GBK 100/98):

eingebracht durch die AK Wien am 3. Juni 1998

ArbeitgeberIn:

Reisebürounternehmen

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Während einer Betriebsfeierlichkeit habe ein Vorgesetzter dem Beschwerdeführer mit einem Ausruf an die Geschlechtsteile gegriffen; die offizielle Meldung dieses Vorfalls durch den Beschwerdeführer an dessen unmittelbaren Vorgesetzten wäre in der Folge zum Anlaß für die Entlassung des Beschwerdeführers genommen worden.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (ein Vorgesetzter hat gegenüber dem Beschwerdeführer ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt und die Zurückweisung

dieses Verhaltens wurde zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers gemacht)

Verfahrensdauer:

3.6. - 3.11.98 (5 Monate)

Antrag 17/98 (GBK 101/98):

eingebracht durch die GAW am 26. Juni 1998

ArbeitgeberIn:

Möbelhaus

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin war von ihrem Kollegen und später kurzzeitigem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (Sexuelle Belästigung durch einen Arbeitskollegen)

Verfahrensdauer:

26.6.98 - 27.8.98 (2 Monate)

Antrag 18/98 (GBK 102/98):

eingebracht durch die GAW am 6. Juli 1998

ArbeitgeberIn:

Speditionsunternehmen

wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Mitarbeiter der ArbeitgeberIn erhalten im Gegensatz zu Mitarbeiterinnen für dieselbe Tätigkeit Arbeitsverträge mit Prämienzahlungen.

Ergebnis:

Vorschlag, die Beschwerdeführerin entsprechend dem Grundsatz der Lohngleichheit ihren männlichen Kollegen gleichzustellen. Empfehlung,

weibliche Arbeitnehmerinnen uneingeschränkt auf Dienstreisen zu entsenden und sie am Prämiensystem des Unternehmens zu beteiligen. Empfehlung, Frauen entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu befördern und als erste Maßnahme zur Verwirklichung dieses Ziels Leitungsfunktionen im Betrieb auszuschreiben.

Verfahrensdauer:

6.7.98 - 10.12.98 (5 Monate)

Antrag 19/98 (GBK 107/98):

eingebracht durch die GAW am 31. August 1998

ArbeitgeberIn:

Speditionsunternehmen

wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt.

Mitarbeiter der ArbeitgeberIn erhalten im Gegensatz zu Mitarbeiterinnen für dieselbe Tätigkeit Arbeitsverträge mit Prämienzahlungen.

Ergebnis:

Vorschlag, die Beschwerdeführerin entsprechend dem Grundsatz der Lohngleichheit ihren männlichen Kollegen gleichzustellen. Empfehlung, weibliche Arbeitnehmerinnen uneingeschränkt auf Dienstreisen zu entsenden und sie am Prämiensystem des Unternehmens zu beteiligen. Empfehlung, Frauen entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu befördern und als erste Maßnahme zur Verwirklichung dieses Ziels Leitungsfunktionen im Betrieb auszuschreiben.

Verfahrensdauer:

31.8.98 - 10.12.98 (3 1/2 Monate)

3. OFFENE, VON DER GBK BEREITS BEHANDELTE ANTRÄGE:

=====

Der jeweilige Verfahrensstand bezieht sich auf den Stichtag 31. Dezember 1998.

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

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 48/94),

eingebracht durch die Arbeiterkammer Tirol am 20. Oktober 1994

ArbeitgeberIn:

Versicherungsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte)

Verfahrensstand:

Ruhen

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

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Dezember 1994 auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GIBG

Antragsinhalt:

Erarbeitung von Beurteilungskriterien für einen Verstoß gegen § 2c GlBG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung). In diesem Zusammenhang klärungsbedürftig erscheint etwa der Ausschreibungsbum (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 4/98 (GBK 103/98):

eingebracht durch AK Wien am 8. Juli 1998

ArbeitgeberIn:

Forschungsinstitut

wegen:

Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Beschwerdeführer habe aufgrund einer telefonischen Anfrage auf ein Stelleninserat ("Sekretär/in") die Auskunft, daß nur weibliche Bewerberinnen erwünscht wären, erhalten.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 5/98 (GBK 104/98):

eingebracht von der AK Oberösterreich am 9. Juli 1998

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

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

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 6/98 (GBK 105/98):

eingebracht durch die AK Wien am 22. August 1998

ArbeitgeberIn:

Gastronomiebetrieb

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

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

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 7/98 (GBK 106/98):

eingebracht durch die AK Wien am 22. August 1998

ArbeitgeberIn:

Wertpapiervermittlungsunternehmen

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 8/98 (GBK 108/98):

eingebracht durch die GAW am 1. September 1998

ArbeitgeberIn:

Bergtourismusunternehmen

wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Beschwerdeführerin sei bei einem Bewerbungsgespräch mitgeteilt worden, daß die/der ArbeitgeberIn nur männliche Wanderführer einstelle, da es mit Frauen nur Probleme gegeben hätte und darüber hinaus von deren Kunden aufgrund der Ankündigung "..... Bergwanderführer" Männer erwartet würden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 9/98 (GBK 109/98):

eingebracht durch die GAW am 31. August 1998

ArbeitgeberIn:

Baumarkt

wegen:

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

Antragsinhalt:

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

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 10/98 (GBK 110/98):

eingebracht durch die AK Wien am 19. September 1998

ArbeitgeberIn:

Bankinstitut

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

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

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**OFFENE; VON DER GBK BIS JAHRESENDE 1998 NOCH NICHT IM RAHMEN
EINER SITZUNG BEHANDELTE ANTRÄGE:**

=====

Antrag 11/98 (GBK 111/98):

eingebracht von der AK Steiermark am 19. November 1998

ArbeitgeberIn:

Gastronomiebetrieb

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

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

Antrag 12/98 (GBK 112/98):

eingebracht von der AK Tirol am 26. November 1998

ArbeitgeberIn:

Bankinstitut

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

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

Antrag 13/98 (GBK 113/98):

eingebracht von der AK Steiermark am 30. November 1998

ArbeitgeberIn:

Werbeagentur

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

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

Antrag 14/98 (GBK 114/98):

eingebracht durch die AK Steiermark am 30. November 1998

ArbeitgeberIn:

Textilerzeugungsunternehmen

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei vom Arbeitgeber durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Antrag 15/98 (GBK 115/98):

eingebracht von der AK Wien am 9. Dezember 1998

ArbeitgeberIn:

Gastronomiebetrieb

wegen:

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Antragsinhalt:

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

Antrag 16/98 (GBK 116/98):

eingebracht durch die AK Wien am 9. Dezember 1998

ArbeitgeberIn:

Industrieunternehmen

wegen:

Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

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

Antrag 17/98 (GBK 117/98):

eingebracht durch die GAW am 15. Dezember 1998

ArbeitgeberIn:

Sozialversicherungsträger

wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg/Beförderung

Antragsinhalt:

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

**Bericht
des Bundesministeriums für
Arbeit, Gesundheit und Soziales
über die Weiterentwicklung
des Gleichbehandlungsgesetzes**

1998

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

1. Vierte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 44/1998, über die bereits im Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes für das Jahr 1997 informiert wurde, ist seit 1. Mai 1998 in Kraft.

Durch diese Novelle wurde als zentraler Punkt eine gesetzliche Ermächtigung für den Bundeskanzler geschaffen, mittels Verordnung Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einzurichten und Regionalanwältinnen (allenfalls Stellvertreterinnen) zu bestellen sowie den jeweiligen örtlichen Wirkungsbereich der Regionalbüros festzulegen. Der sachliche Wirkungsbereich sowie das Zusammenwirken mit der Gleichbehandlungskommission in Wien und der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist im Gesetz selbst festgelegt.

Durch die mit 1. November 1998 in Kraft getretene Verordnung des Bundeskanzlers, BGBl. II Nr. 356/1998, wurde das erste Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen errichtet. Es ist für den örtlichen Wirkungsbereich der Länder Vorarlberg, Tirol und Salzburg zuständig und hat seinen Sitz in Innsbruck.

2. Fünfte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz

Die im Herbst 1997 zwischen dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und dem Bundeskanzleramt aufgenommenen Gespräche über eine weitere - größere - Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz wurden im Jahr 1998 fortgeführt. Durch die große Novelle sollen Verbesserungen sowohl im materiellen Recht als auch im Verfahrensrecht herbeigeführt werden.

Zu Beginn des Jahres 1999 wurden die Sozialpartnergespräche aufgenommen. Gegenstand der laufenden Sozialpartnergespräche sind insbesondere folgende Punkte:

- Anpassung an die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zum Schadenersatzanspruch bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg

- Umsetzung der Entsenderichtlinie der Europäischen Union
- Umsetzung der Beweislastrichtlinie der Europäischen Union
- Beweislasterleichterung bei sexueller Belästigung
- Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen
- Entfall der Abdingbarkeit der Verjährungsfristen
- Neuregelung der Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung
- Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf den Arbeitgeber
- Verbesserung der Verfahrensvorschriften (Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz der Gleichbehandlungskommission und Verbesserungen im gerichtlichen Verfahren)

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes 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 relativ selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales sind folgende Entscheidungen aus dem Jahr 1998 bekannt:

1. Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung (§ 2 Abs. 1 Z 2)

a) OGH 9 Ob A 350/97d vom 20.5.1998:

Nach dieser Präzedenzentscheidung des OGH ist ein Arbeitgeber zur Lohnanpassung verpflichtet, wenn eine Arbeitnehmerin und ein Arbeitnehmer nach zunächst unterschiedlich hohen Gehaltsforderungen letztlich objektiv gleichwertige Arbeit leisten. Es liegt in der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, für gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt zu zahlen.

Wird eine Arbeitnehmerin durch ein zunächst ihrer eigenen Vorstellung entsprechendes Gehalt gegenüber einem gleichzeitig eingestellten höher dotierten männlichen Arbeitskollegen nach einer Einarbeitungszeit, nach der sie gleichartige und gleichwertige Arbeit wie ihr Arbeitskollege erbrachte, weiterhin gehaltsmäßig diskriminiert, hat sie Anspruch auf Gleichbehandlung.

Der OGH bezog bei der Prüfung der Bescheinigung einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung auch das gesellschaftliche Umfeld mit ein. Er führte aus, daß es offenkundig sei, daß Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt würden als männliche Arbeitnehmer und Frauen auch häufiger als Männer bereit seien, niedriger entlohnte Tätigkeit anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung als weniger schwierig und damit geringerwertig eingestuft werde. Da es primär und in der Regel der Arbeitgeber ist, der die Leistungen seiner Arbeitnehmer beurteilen kann und die Höhe der jeweiligen Entlohnung kennt, wäre der Arbeitgeber verpflichtet gewesen, die ungleiche Entlohnung zu beseitigen.

Der OGH hat somit mit diesem Urteil den Anspruch auf Gleichbehandlung dem Grunde nach bejaht; eine Entscheidung in der Sache selbst ist noch nicht erfolgt, weil die Rechtssache aufgrund fehlender Feststellungen zur Höhe der Ersatzforderung noch nicht spruchreif gewesen ist.

b) ASG Wien 11 Cga 208/97f vom 16.12.1998:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, daß im konkreten Fall keine Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung vorliegt.

Dies wurde damit begründet, daß unter Berücksichtigung der Überstundenpauschale der Arbeitnehmerin im Verhältnis zur Arbeitszeit insgesamt das Entgelt der Arbeitnehmerin nicht geringer, sondern sogar höher als jenes des vergleichbaren Arbeitnehmers gewesen sei. Abgesehen davon wäre ein höheres Gehalt des männlichen Arbeitnehmers im Hinblick auf seine frühere berufliche Tätigkeit bzw. Ausbildung sachlich gerechtfertigt gewesen.

Gegen dieses Urteil wurde Berufung erhoben.

2. Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und Wahrscheinlichkeitsbeweis (§ 2 Abs. 1 Z 1 und § 2a Abs. 9)**OGH 9 Ob A 264/98h vom 21.10.1998:**

Der OGH hat in diesem Urteil, mit dem in der Sache selbst noch nicht entschieden werden konnte, folgendes ausgeführt:

Wird eine Frau bei einer Stellenbewerbung gegenüber einem männlichen Bewerber diskriminiert, besteht kein Anspruch auf Schadenersatz, wenn ein besser qualifizierter Arbeitnehmer angestellt wurde bzw. vom Arbeitgeber glaubhaft gemacht wird, daß ihre individuelle Konstitution für die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundene schwere Arbeit nicht ausgereicht hätte bzw. daß damit für Frauen verbotene Nachtarbeit verbunden gewesen wäre.

Eine vom Arbeitgeber zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes liegt dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber im Sinne des § 2a Abs. 9 GBG darzulegen vermag, daß das gesetzliche Verbot der Frauennachtarbeit mit höherer Wahrscheinlichkeit für die unterschiedliche Behandlung bei der Begründung des

Arbeitsverhältnisses spricht als der von der Stellenwerberin glaubhaft gemachte Diskriminierungstatbestand.

Um dies festzustellen, ist eine Ergänzung des Ermittlungsverfahrens notwendig.

3. Schadenersatzanspruch des diskriminierten Bewerbers (§ 2a Abs. 1)

OGH 9 Ob A 280/98h vom 21.10.1998:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, daß § 2a Abs. 1 im Hinblick auf das Gebot, das nationale Recht möglichst richtlinienkonform auszulegen, im Sinne der Anordnung einer verschuldensunabhängigen Haftung des Arbeitgebers zu interpretieren ist, zumal es nach der Rechtssprechung des EuGH die Gleichbehandlungsrichtlinie nicht erlaubt, die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung vom Nachweis des Verschuldens abhängig zu machen.

§ 2a kann aber nicht so verstanden werden, daß auch ein Schadenersatzanspruch jenes Bewerbers normiert werde, der zwar diskriminiert worden sei, die Stelle aber wegen besserer Qualifikation des tatsächlich eingestellten Bewerbers ohnedies nicht erhalten hätte.

4. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 2 Abs. 1a und 1b)

a) ASG Wien 24 Cga 230/97m vom 6.5.1998:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht und auch eine grundsätzliche Aussage zum diesbezüglichen Schadenersatzanspruch getroffen:

Die infolge einer körperlichen sexuellen Belästigung und infolge fortgesetzten verbalen Nachfragens am Arbeitsplatz eingetretene Verletzung der Würde der belästigten Arbeitnehmerin kann einen Schadenersatzanspruch in Höhe von S 20.000,-- begründen.

Dazu wurde ausgeführt, daß der im Gesetz vorgesehene Schadenersatz in Höhe von mindestens S 5.000,-- aufgrund der Definition als Mindestsatz - als angemessener Schadenersatz für eine einmalige, in der Intensität geringe se-

xuelle Belästigung anzusehen ist. Im gegenständlichen Fall können die sexuellen Belästigungen des Arbeitgebers weder in der körperlichen Zudringlichkeit noch in dem vom Arbeitgeber gewünschten bzw. geforderten Verhalten als geringfügig betrachtet werden und haben in einem Zeitraum von etwa einem Monat regelmäßig stattgefunden.

Für die infolge einer derartigen sexuellen Belästigung eingetretenen Verletzung der Würde der belästigten Arbeitnehmerin ist der geltend gemachte Schadenersatz in Höhe von S 20.000,-- jedenfalls angemessen.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

b) OGH 9 Ob A 158/98w vom 10.6.1998:

In diesem Verfahren mußte - ohne auf die Rechtsfrage selbst einzugehen - das Rechtsmittel zurückgewiesen werden, weil der Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung schon verjährt war.

Schadenersatzansprüche wegen sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber oder Vorgesetzten vor dem 1.1.1997 verjähren auch dann bereits nach sechs Monaten, wenn die sexuelle Belästigung einer vorsätzlich strafbaren Handlung mit mehr als einjähriger Strafdrohung entsprungen ist.

c) OLG Linz 6 Cga 136/97s vom 1.12.1998:

In diesem Verfahren wurde der Berufung ebenfalls aus verfahrensrechtlichen Gründen keine Folge gegeben, da nach Ansicht des Gerichtes ein Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Gleichbehandlungskommission keine Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung des Anspruches bewirkt.

Gegen das Urteil wurde ordentliche Revision an den OGH erhoben.

5. Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2c)

ist nicht bei Gericht, sondern gemäß § 10d auf Antrag einer Stellenwerberin/eines Stellenwerbers oder der Gleichbehandlungsanwältin im Verwaltungsweg (Bezirksverwaltungsbehörde und Unabhängige Verwaltungssenate) durchzusetzen.

Dem BMAGS ist ein aufgrund einer Beschwerde gegen einen Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates Wien ergangenes Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 96/08/0375 vom 30.6.1998) bekannt, in dem dieser folgendes festgestellt hat:

Ist eine Berufsbezeichnung in einem Inserat nach dem allgemeinen Sprachgebrauch männlichen Geschlechts, wird gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung auch dann verstößen, wenn die Bezeichnung (hier: Manager) in der Originalsprache geschlechtsneutral ist.

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM EU-RECHT

Im Jahr 1998 wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

Beschäftigungspolitische Leitlinien

Bereits im Jahre 1997 wurden erstmals auf Grundlage des neuen Beschäftigungskapitels im Vertrag von Amsterdam beschäftigungspolitische Leitlinien vom Rat angenommen, auf deren Grundlage die nationalen Aktionspläne zur Beschäftigung erstellt werden.

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien gliedern sich in vier Säulen:

Säule 1: Beschäftigungsfähigkeit

Säule 2: Unternehmergeist

Säule 3: Anpassungsfähigkeit

Säule 4: Chancengleichheit

Säule 4 sah für die Leitlinien 1998 folgende Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit vor:

*** Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern**

Die Mitgliedstaaten sollen durch aktive Maßnahmen

- das Gefälle zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern vermindern
- ein hohes Beschäftigungs niveau von Frauen fördern
- dagegenwirken, daß die Frauen in bestimmten Tätigkeitsbereichen und Berufen unterrepräsentiert, in anderen dagegen überrepräsentiert sind.

*** Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

In dieser Leitlinie werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, das Angebot an Betreuungs- und Pflegediensten zu verbessern.

*** Erleichterung der Rückkehr ins Arbeitsleben**

Besondere Aufmerksamkeit ist den Frauen und Männern zu widmen, die nach einer Unterbrechung ins Arbeitsleben zurückkehren wollen, und die Hindernisse, die dem im Wege stehen, sind schrittweise zu beseitigen.

*** Förderung der Eingliederung Behindter in das Erwerbsleben**

Den Schwierigkeiten, die der Eingliederung Behindter in das Erwerbsleben entgegensteht, soll besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Während der **österreichischen Präsidentschaft** im zweiten Halbjahr 1998 wurden die beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 1999 ausgearbeitet. Folgende Verstärkung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen wurde auf Grundlage eines österreichischen Vorschlages vorgenommen:

- Die Säule 4 ist nunmehr ausschließlich der Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorbehalten.
Die Förderung der Integration von Behinderten, ethnischen Minderheiten und anderen benachteiligten Gruppen und Einzelpersonen in den Arbeitsmarkt wurde in die Säule 1 (Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit) aufgenommen.

- Eine neue Leitlinie sieht vor, daß der Gender-Mainstreaming - Ansatz bei der Umsetzung der Leitlinien in allen vier Säulen zugrunde zu legen ist. Zur Bewertung der erzielten Fortschritte sind geeignete Datenerhebungssysteme zur Verfügung zu stellen.
- Die Leitlinie zur Förderung des Beschäftigungsniveaus von Frauen wurde ausgebaut, indem nun die Mitgliedstaaten auch aufgefordert werden, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit voran zu treiben und frauenfördernde Maßnahmen verstärkt einzusetzen.
- Auch die Leitlinie betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde verstärkt. Die Mitgliedstaaten sollen bezahlbare, leicht zugängliche und qualitativ hochwertige Betreuungs- und Pflegediensteinrichtungen für Kinder und andere im Haushalt lebende Personen, sowie Elternurlaubsregelungen und sonstige Möglichkeiten einer vorübergehenden Arbeitsbefreiung zur Verfügung stellen.

Diese Änderungen beruhen überwiegend auf der Diskussion, die beim informellen Treffen der Arbeits-, Gleichstellungs- und SozialministerInnen in Innsbruck während der Österreichischen Präsidentschaft durchgeführt wurde.

