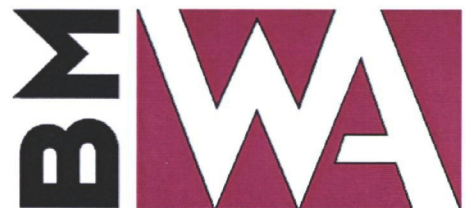


Bericht gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz 2001

Gemeinsamer Bericht des
Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen
und des
Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit
über die Vollziehung des
Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 10 a GIBG
für das Jahr 2001
Praxisteil



BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN



BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT

Inhaltsverzeichnis Praxisteil 2001

I. Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

Beispiele aus der Beratungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
2. Festsetzung des Entgelts	15
3. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	24
4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	24
5. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	25
6. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	31
7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	45
8. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	52
9. Sprachliche Gleichbehandlung	53
10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	55
11. Beispiele von sexueller Belästigung außerhalb des Schutzbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes	66
12. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs	67
13. Gleichbehandlungsgesetz allgemein	71

Vermutete Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes, die der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung vorgelegt wurden:

Im Jahr 2001 mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Gang gesetzte Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission	75
Im Jahr 2001 abgeschlossene Verfahren auf Grund des Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und deren Ergebnisse	86

II. Kurzdarstellung der GBK-Fälle

90

Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

1. Beratungsbeispiele:

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses:

- Eine Frau – gebürtige Perserin – bewirbt sich aufgrund einer Stellenanzeige in einer Tageszeitung per e-mail als Buchhalterin bei einem international renommierten Hotel. Nach wenigen Tagen erhält sie eine schriftliche Absage, in der sie – trotz Foto und ausführlicher Biographie – als „Sehr geehrter Herr“ angesprochen wird. Offensichtlich irrtümlich erreicht sie zeitgleich eine e-mail-Nachricht des Personaldirektors des Hotels an einen Mitarbeiter mit dem Wortlaut: „.... und jetzt aus dem Iran!!“ Die Frau fühlt sich sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erreicht eine Entschuldigung des Personaldirektors bei der Bewerberin.
- Eine junge Frau arabischer Herkunft hat in ihrem Heimatland eine FriseurInnenlehre absolviert. Sie ist verzweifelt, weil sie immer wieder mit dem Argument, die Lehre werde in Österreich nicht anerkannt, abgewiesen wird.
- Die Lehrerin einer renommierten Institution zur hochqualifizierten Ausbildung im Gastgewerbe klagt, dass ihre SchülerInnen – Burschen wie Mädchen – kein Bewusstsein darüber haben, dass es für Frauen im Fremdenverkehr und insbesondere in Saisonbetrieben besonders schwer ist, adäquate Positionen zu erhalten. Wenn sie das Thema „Schwangerschaft und Bewerbung“ thematisiert, macht sie seit Jahren die Erfahrung, dass die Jugendlichen den Argumenten von Arbeitgebern, warum sie schwangere Frauen nicht beschäftigen wollen, viel eher folgen als denen, die auf die besondere Schutzwürdigkeit der Frauen verweisen. Andererseits bekommt sie laufend Rückmeldungen von Absolventinnen der Institution, die bereits im Beruf stehen, dass sexistische Äußerungen, die Nichtbeachtung der Qualifikation von Frauen bei der Einstufung und das Nichtrespektiertwerden durch männliche Kollegen oder Untergebene an der Tagesordnung sind.

- An der Spitze eines Sozialversicherungsträgers werden im Rahmen von Umstrukturierungen drei gleichwertige Positionen neu besetzt. Aufgrund der Ausschreibung bewerben sich elf Personen, darunter zwei Frauen. Eine Unternehmensberatung ist mit der Abhaltung eines Hearings betraut, an dem auch ein Gremium des Sozialversicherungsträgers als Vertretung des zukünftigen Arbeitgebers teilnimmt. Schon vorher werden an alle BewerberInnen die Eckpunkte der Vertragsgestaltung für die fragliche Position ausgehändigt. Einer der Kandidatinnen, die nicht nur langjährige politische Erfahrung, sondern auch entsprechende Fachkompetenz für einen großen Bereich der unter den drei Funktionen zu verteilenden Aufgabenbereiche mitbringt, wird seitens im Unternehmen einflussreicher Persönlichkeiten signalisiert, dass man sie für eine der zu vergebenden Positionen favorisiert. Nach dem Hearing – das keine standardisierten und für alle BewerberInnen gleichlautenden Fragen enthält – wird der Kandidatin von Vertretern des anwesenden Arbeitgebergremiums mitgeteilt, dass sie besser abgeschnitten habe als ein bestimmter Mitkonkurrent, der von anderer Seite plötzlich bevorzugt wird. Tatsächlich werden Verhandlungsgespräche mit dem Mitkonkurrenten über seine Vertragskonditionen geführt. Die zunächst favorisierte Frau erfährt noch von einem Mitbewerber, dass der Konkurrent unakzeptable Forderungen stelle; sie solle sich daher für ihre Bestellung bereithalten. Am nächsten Tag muss die Frau der Zeitung entnehmen, dass der Konkurrent die Position erhalten hat, obwohl er fachlich eindeutig schlechter qualifiziert ist als sie. Mit ihr selbst spricht niemand von den Verantwortlichen über die Gründe oder den Ablauf der Entscheidung. Sie entschließt sich dazu, ein Schreiben an jenen Funktionsträger zu richten, den sie für die Bestellung des geringer geeigneten Mitbewerbers als hauptverantwortlich ansieht. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen weist den Arbeitgeber auf die Verletzung des innerbetrieblichen Programms zur Förderung der Chancengleichheit im gegenständlichen Auswahlverfahren hin.
- Eine Diplomingenieurin, die als Softwarespezialistin tätig ist, hat bisher im Verlauf ihrer Karriere unerfreuliche Erfahrungen im Zusammenhang mit ihrer familiären Situation gemacht. Ihr erster Arbeitgeber, eine internationale Unternehmensberatung, hat sie zehn Tage nach der Hochzeit gekündigt. Sie fand als gesuchte

Fachexpertin zwar rasch wieder eine andere Stelle, verlor dort aber unmittelbar nach der Behalterfrist im Anschluss an den Karenzurlaub nach der Geburt ihres Kindes den Arbeitsplatz durch Kündigung. Der dritte Arbeitgeber im Bereich der Telekommunikation machte deutlich, dass er Frauen mit Kleinkindern nicht für entsprechend leistungsfähig hält, und drängte zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses. Ihre nachfolgenden Bewerbungsgespräche sind allesamt entmutigend verlaufen. Der Geschäftsführer eines großen Elektrounternehmens sagte ihr klipp und klar, dass sie im Falle der Geburt eines weiteren Kindes gekündigt würde. Als die Softwareexpertin wegen dieser frauenfeindlichen und diskriminierenden Äußerung von sich aus die vakante Position ablehnte, meinte die Personalchefin „bedauernd“, dass sie sehr gut ins Team gepasst hätte. Die Diplomingenieurin ist mittlerweile verunsichert, wie sie sich bei Bewerbungsgesprächen in bezug auf ihre familiäre Situation verhalten soll. Konkret interessiert sie sich für eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität. Sie ist einerseits verärgert, dass in sämtlichen Personalfragebögen die Anzahl und das Alter der Kinder abgefragt werden, und möchte zur Frage beraten werden, ob sie Nachteile erleidet, wenn sie diese Daten zunächst nicht angibt, sondern erst dann, wenn sie aufgrund ihrer Qualifikationen in die engere Auswahl kommt. Mehrfach betont sie, dass ihre Chancen mit knapp 40 Jahren ohnehin schon sehr gering sind und sie nicht hübscher werde – wie ihr ein Arbeitgeber ebenfalls schon ins Gesicht gesagt hat.

- Eine Frau bewirbt sich bei einem Versicherungsmakler und muss einen Fragebogen über das Vorliegen einer Schwangerschaft und eventueller Alimentationsverpflichtungen ausfüllen. Eine Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beim Arbeitgeber bewirkt, dass dieser den Bewerbungsbogen sofort entfernt. Er rechtfertigt sich damit, dass er diesen Bogen vor 15 Jahren von einer Versicherung übernommen und nicht gewusst habe, dass Fragen, die das Familienleben betreffen, unzulässig sind. Er äußert, dass es in einem Kleinbetrieb, der nur weibliche Angestellte habe, schwierig sei, mit der Schwangerschaftsproblematik zurechtzukommen. Es könne leicht zu einem Heer von Karenzlerinnen mit Arbeitsplatzansprüchen kommen, Wiedereinsteigerinnen seien teilweise extrem unzuverlässig und würden nach kurzer Zeit von sich aus kündigen, weil sie der Dop-

pelbelastung nicht gewachsen seien. Sein Resümee ist, dass die „Gleichbehandlung in der Natur ihre Grenzen“ hat.

- Ein Unternehmensberater aus Deutschland berichtet, dass fast alle Firmenkunden Bewerberinnen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren nach Kinderwünschen fragen. Er findet dies ungeheuerlich, zumal er feststellen muss, dass die Firmen Frauen generell nicht in gehobene Positionen aufnehmen. Er erkundigt sich nach der Rechtslage und möchte das Thema gerne in seine Betriebsberatung aufnehmen.
- Eine Frau bewirbt sich in der IT-Branche und wird mit dem Argument „Wir sind ein 3-Schicht-Betrieb, daher gilt das Frauennachtarbeitsverbot“ abgelehnt. Sie erkundigt sich, ob diese Argumentation rechtlich korrekt ist.
- Eine Frau ersucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen dringend, an eine sehr traditionsreiche und öffentlichkeitswirksame Einrichtung heranzutreten, deren Leiter im Fernsehen verkündet hat, er verneige sich zwar vor den Künsten der Damen, eine Aufnahme von Frauen in sein Unternehmen sei aber kein Thema. Tatsächlich beschäftigt die Institution seit ihrem Bestehen ausschließlich Männer.
- Eine Frau, die sehr viel Erfahrung auf Baustellen gesammelt hat und eine ausgebildete Sprengmeisterin ist, ist bei Bewerbungen immer wieder mit angeblichen Beschäftigungsverboten konfrontiert, die einer Einstellung entgegenstünden. Sie hat die Hoffnung aufgegeben, in Österreich eine adäquate Position zu finden, und erkundigt sich, wie die Rechtslage in der Schweiz und in Deutschland ist.
- Eine sehr engagierte Gleichbehandlungsbeauftragte hat von einem Verein im Sozialbereich gehört, der Bewerberinnen immer nach Familienplanung und Kinderwünschen fragt. Ihr ist eine hochqualifizierte Frau bekannt, die die Position ausschließlich wegen ihrer familiären Situation nicht erhalten hat. Sie möchte eine entsprechende Intervention bei dem Verein erreichen.
- Ein Betriebsrat eines Softwareunternehmens berichtet, dass seine Firma dazu übergeht, bei Ausschreibungen derart hohe Anforderungen (z.B. „TechnikerInnen

bis 25, äußerst flexibel, Auslandserfahrung“) zu stellen, dass aus dem Gesamtzusammenhang eines Inserats bereits klar ist, dass Frauen nicht in Frage kommen, obwohl der Text geschlechtsneutral formuliert ist. Allerdings haben auch Väter mit kleinen Kindern zunehmend Schwierigkeiten, dem innerbetrieblichen Flexibilitätsanspruch zu genügen, wenn sie sich beruflich verändern wollen. Der Betriebsrat fragt an, ob in dieser Praxis eine Diskriminierung zu sehen ist.

- Eine Frau ruft für eine Freundin an, die sich in einem öffentlichkeitsnahen Unternehmen beworben hat. Sie musste zusichern, dass sie mindestens drei Jahre lang nicht schwanger wird, sonst hätte sie die Stelle nicht bekommen. Die Anruferin fragt, ob eine solche Vorgangsweise zulässig ist.
- Eine Sozialarbeiterin wird bei Bewerbungen wiederholt mit dem Argument der Teamzusammensetzung zugunsten von männlichen Mitbewerbern nicht berücksichtigt. Sie fragt, ob sie dieses Argument einfach hinnehmen muss oder ob der Arbeitgeber seine Ablehnung näher zu begründen hat.
- Eine Angestellte ist von ihrem Arbeitgeber – einem Verein im Sozialbereich – mit der Ausschreibung einer Stelle und der Personalauswahl beauftragt worden. Sie und eine zweite entscheidungsbefugte Kollegin wollen gern aus Gründen der Teamzusammensetzung einen Mann aufnehmen. Sie fragt an, wie sie vorgehen soll, um das Gesetz nicht zu verletzen.
- Eine Angestellte ruft für ihre Kollegin an, die derzeit im Probemonat ist und festgestellt hat, dass sie schwanger ist. Sie möchte wissen, ob sie die Schwangerschaft sofort dem Arbeitgeber melden oder die Probezeit abwarten soll und ab wann der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes gilt.
- Die Bewerbung einer Frau wurde mit der Begründung abgelehnt, die Firma könne es sich nicht leisten, wegen einer einzigen Frau eigene Toiletten einzubauen. Sie hatte im Bewerbungsgespräch den Eindruck, dass es sich dabei um eine reine Schutzbehauptung handelte.
- Ein junger Mann bewirbt sich bei einer Drogerie als Verkäufer und wird mit dem

Argument abgelehnt, die Kundinnen würden sich Frauen zur Beratung erwarten. Der abgewiesene Bewerber meint, er selbst sei perfekt gepflegt und würde mit so viel Charme beraten, dass die Umsätze in der Filiale sicherlich steigen würden.

- Ein Anrufer beschwert sich, weil seine Tochter, die sich in einer Schlosserei als Lehrling beworben hat, mit der Begründung abgelehnt wurde, die Firma müsse für sie extra neue Sanitäranlagen einbauen. Sie wäre – abgesehen von der Sekretärin – die einzige Frau im Betrieb gewesen. Der Vater erkundigt sich nach der Rechtslage und ersucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, bei der Schlosserei zu intervenieren.
- Eine junge Frau erkundigt sich, ob man in einem Aufnahmegespräch, wenn man nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft gefragt wird, lügen darf. Sie ist im dritten Monat schwanger und hätte eine interessante Stelle in Aussicht.
- Eine Sozialarbeiterin schildert das Bewerbungsverfahren in einem Verein. Zunächst wurde sie offiziell mit dem Argument, die Teamzusammensetzung erfordere einen Mann, abgelehnt – dies, obwohl das Team von derzeit drei Personen aus zwei Männern besteht. Danach hört die Bewerberin zufällig, wie der zuständige Abteilungsleiter zu seiner Stellvertreterin äußert, er wolle die Frau nicht anstellen, denn sie strebe vielleicht ein Verhältnis mit ihm an. Die Bewerberin möchte den Abteilungsleiter unbedingt auf sein unsachliches und empörendes Verhalten aufmerksam machen und sucht dafür die Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
- Ein Mann möchte ein Lokal als Treffpunkt für Homosexuelle aufmachen und erkundigt sich, ob er dafür männliche Kellner suchen darf.
- Eine Arbeitssuchende wird vom Arbeitsmarktservice an eine Personalleasingfirma vermittelt. Als sie dort anruft, teilt ihr der Personalchef mit, die Stelle sei zwar schon vergeben, sie solle aber trotzdem vorbeischaun, es werde sich schon etwas Schnuckeliges für sie finden. Die Frau ist empört und fragt an, welche Garantien es gibt, vom Arbeitsmarktservice nur an seriöse Firmen vermittelt zu werden.

- Eine Bürokraft ist einige Jahre bei einer Baufirma beschäftigt, wo sie zunehmend auch kleinere fachliche Angelegenheiten selbständig bearbeitet. Sie kündigt dann jedoch, weil sie plant, zurück in ihren Heimatort zu übersiedeln. Der Chef meint beim Abschied zu ihr, er würde sie jederzeit und sofort wieder aufnehmen. Sie bekommt ein ausgezeichnetes Dienstzeugnis. Als sie sich damit in ihrem Heimatort wiederum bei einem Unternehmen der Baubranche bewirbt, wird sie zwar schnell aufgenommen, doch sagt ihr der Chef bei Arbeitsantritt: „Wenn ich jemanden besseren finde, musst Du wieder gehen.“ Innerhalb von zwei Wochen bekommt sie keinen Aufgabenbereich zugewiesen, sie hört aber Kollegen abschätzig sagen: „Was will denn die jetzt bei uns?“ Die Frau ist verzweifelt, da sie erkennen muss, dass es keineswegs eine Selbstverständlichkeit ist, in der Baubranche als Frau akzeptiert zu werden.
- Eine über das Arbeitsmarktservice vermittelte Frau erhält die vakante Position der Chefsekretärin in einem Unternehmen. An ihrem ersten Arbeitstag zeigt ihr der unmittelbare Vorgesetzte als erstes die Kaffeemaschine und sagt zu ihr: „Die Vorhänge gehören schon dringend gewaschen!“ Die Frau teilt dem Arbeitsmarktservice umgehend mit, dass sie an der Arbeitsstelle mit ihrer ausgezeichneten Qualifikation nicht tätig sein möchte.
- Eine Stellenwerberin berichtet, dass in einem Personalfragebogen nach der Schuh-, Kleider- und Körpergröße gefragt wurde, obwohl für den fraglichen Posten keine Arbeitskleidung oder Uniform vorgesehen ist. Es kommt ihr auch merkwürdig vor, dass man in dem Bogen die Marke des Autos des Ehemannes angeben muss. Sie ersucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen um Überprüfung dieses Aufnahmebogens.
- Eine arbeitssuchende Frau wird vom Arbeitsmarktservice an ein Unternehmen vermittelt. Beim Bewerbungsgespräch in der Firma sieht sie auf dem Personalblatt den Vermerk „Nur Männer!“ Erwartungsgemäß bekommt sie die Stelle nicht. Sie ersucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, mit dem Arbeitsmarktservice Kontakt aufzunehmen und auf die Vorgangsweise der Firma aufmerksam zu machen.

- Eine Frau bewirbt sich bei mehreren Sicherheits- und Wachdienstunternehmungen. Sie wird jedes Mal noch vor Überprüfung ihrer sonstigen Qualifikationen nach der Kleidergröße gefragt. Die Bewerberin empfindet diese Frage als unsachlich, zumal sie manchmal auch noch von taxierenden Blicken der jeweiligen Personalverantwortlichen begleitet wird. Sie fragt, ob es nicht korrekterweise so sein sollte, dass erst die aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz bereits fix aufgenommenen InteressentInnen aus Anlass der Zurverfügungstellung von Dienstbekleidung nach der Kleidergröße gefragt werden sollten. Nur so könne ihres Erachtens der Eindruck vermieden werden, dass aus Gründen der persönlichen Vorliebe für eine bestimmte weibliche Figur seitens der Personalverantwortlichen Bewerberinnen schon im Vorfeld ausgeschieden werden.
- Eine Technikstudentin absolviert ein Praktikum in einem großen Elektrokonzern. Da sie ihr Kind pünktlich vom Kindergarten abholen muss, verlässt sie die Arbeit regelmäßig um 16.00 Uhr. Ihr fällt auf, dass ihre Kollegen auch nur dann länger bleiben, wenn der Vorgesetzte um diese Zeit noch anwesend ist. In einem Gespräch, in dem es um ihre Übernahme in ein Angestelltendienstverhältnis geht, wirft ihr der Chef mangelnde zeitliche Flexibilität vor, und teilt ihr mit, er könne nur Mitarbeiter brauchen, die ihm bei Bedarf auch abends zur Verfügung stünden.
- Eine Frau bewirbt sich in einem bekannten Elektrokonzern. Sie kann es kaum fassen, als ihr aufgetragen wird, einen Schwangerschaftstest durchzuführen und den ärztlichen Befund beizubringen. Sie erkundigt sich, welche rechtlichen Möglichkeiten sie hat, diese unzulässige Praxis wirksam aufzuzeigen.
- Eine Frau – Mutter von fünf Kindern im Alter zwischen drei und elf Jahren – berichtet resigniert, dass es völlig nutzlos ist, sich irgendwo zu bewerben. Bei jedem Aufnahmegespräch sind ihre Kinder und die damit verbundene lange Absenz vom Beruf ein Thema, das für sie negativ endet. Bewirbt sie sich schriftlich mit beigefügtem Lebenslauf, wird sie zu Gesprächen nicht mehr eingeladen. Weder über das Arbeitsmarktservice noch über Berufsorientierungskurse ist sie in den letzten zwei Jahren irgendwo in die engere Wahl gekommen.

- Eine Frau war vier Jahre nach der Geburt des Kindes zu Hause. Sie ist mittlerweile ernüchtert, weil diese Berufsunterbrechung in jedem Aufnahmegespräch das Thema Nummer eins ist. Ihre Qualifikationen und Vorerfahrungen sind bei weitem nicht so interessant wie die Frage, wie sie sich den Wiedereinstieg mit Kind vorstellt.
- Eine kunsthandwerklich interessierte junge Frau bewirbt sich bei einer Schmuckkünstlerin. In dem kleinen Betrieb arbeiten ausschließlich Frauen.
Die Interessentin ist umso mehr betroffen, als die Inhaberin ihr mitteilt, sie würde sie zwar nehmen, aber nur, wenn sie einen negativen Schwangerschaftstest vorlege.
- Eine Handelsakademie-Absolventin, die ihr Studium selbst finanzieren muss, bewirbt sich um eine qualifizierte Sekretariatsstelle in einem Elektrokonzern. Die Personalchefin teilt ihr schließlich mit, dass sie zwar fachlich eindeutig bestqualifiziert sei, dass sie aber wohl nicht einer Mutter von zwei Kindern den Job wegschnappen wolle. Die Bewerberin ist über diese Argumentation mehr als überrascht. Sie bringt vor, dass sie es als ungerecht empfindet, dass ihre private Situation trotz ihrer ausgewiesenen Qualifikation zu ihrem Nachteil ausschlagen soll. Sie erkundigt sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, ob sie mit dieser Ansicht falsch liegt.
- In einer großen EDV-GmbH werden die Posten der kaufmännischen und der technischen Geschäftsführung neu ausgeschrieben. Nach der Durchführung eines Auswahlverfahrens und der Abhaltung von ausführlichen Hearings werden für den Bereich der technischen Geschäftsführung ein männlicher Bewerber und für den Bereich der kaufmännischen Geschäftsführung eine weibliche Bewerberin als bestgeeignet festgestellt.
Der männliche Geschäftsführer soll um ein Drittel Jahresgage mehr erhalten als seine geschäftsführende Kollegin, weil er besser verhandelt habe.
Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat den Sachverhalt im Sinne der bisherigen nationalen und europarechtlichen Judikatur auf Grund der vorgelegten Tätigkeitsbereiche und Anforderungsprofile sowie Eckdaten der bisherigen Berufserfahrung und Qualifikation im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung bei

der Entgeltfestsetzung geprüft: Die angeführten Aufgaben der beiden GeschäftsführerInnen sahen unterschiedliche Arbeitsbereiche, aber durchwegs Tätigkeiten des obersten Managements vor. Bei einer Gegenüberstellung der fachlichen, persönlichen und fachübergreifenden Anforderungen zeigte sich, dass diese hinsichtlich des Niveaus der erwünschten Ausbildung, der einschlägigen Berufserfahrung und der Kenntnisse der Aufgabenbereiche im wesentlichen übereinstimmten. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen schlug daher vor, eine Anpassung des Gehalts der Bewerberin an das Gehalt des männlichen Geschäftsführers vorzunehmen um dem Gleichbehandlungsgebot zu entsprechen. Tatsächlich wurde das Gehalt der weiblichen Geschäftsführerin leicht angehoben und das des männlichen Geschäftsführers etwas gesenkt.

- Eine Mutter ruft für ihre Tochter an, die nach dem Handelsschulabschluss den Beruf einer „Bautechnischen Zeichnerin“ erlernen möchte. Sie hat sich bei vielen Firmen als Lehrling beworben und bekommt laufend Absagen mit den verschiedensten Begründungen. Bei telefonischer Rückfrage der Mutter bei den Firmen lautet die Begründung: „Es werden für diese Berufsausbildung nur Burschen aufgenommen.“
- Eine junge Frau wird bei einem Bewerbungsgespräch nach Krankheiten, Schwangerschaft, Familienstand (Beziehung....) gefragt. Sie muss eine Erklärung unterschreiben, dass sie nicht schwanger ist.
- Eine Juristin möchte nach der Karenzzeit wieder ins Berufsleben einsteigen, allerdings aufgrund der notwendigen Betreuung des Kleinkindes eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Sie bekommt keine Anstellung, da eine Teilzeitarbeit mit ihrer Qualifikation unvereinbar sei, sie „hätte sich vorher überlegen sollen, ob Kinder in Karrierepläne passen.“
- Beratung eines Mannes mit fundierter Ausbildung und Zusatzqualifikationen als Kinderbetreuer mit der Anfrage, ob in diesem Bereich Gleichbehandlung für Männer möglich sei.

- Eine hochqualifizierte Frau, die in Casinos auf der ganzen Welt gearbeitet hat, bewirbt sich in einem Kärntner Casino. Der Casinochef teilt ihr in einem persönlichen Gespräch mit, dass er ihre Arbeitsleistung, die er bei Casinoveranstaltungen bereits kennen gelernt hatte, sehr schätze, es ihm aber aufgrund innerbetrieblicher Vorschriften nicht möglich sei, die Stelle mit einer Frau zu besetzen. Dies sei nur im Ausland, nicht jedoch in Österreich möglich.
- Eine männliche Führungskraft in einer Sozialeinrichtung fragt an, ob aufgrund des großen Frauenanteiles bei den Beschäftigten eine Ausschreibung bevorzugt für Männer gesetzeskonform sei.
- Eine Frau arbeitet seit kurzem in einer Bank. Bei der verpflichtenden betriebsärztlichen Untersuchung im Vorfeld der Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses wird nur von Frauen automatisch eine Harnprobe verlangt.
- Nach Mitteilung einer Schwangerschaft an den potentiellen Dienstgeber wird die Bewerbung einer Frau als Telefonistin abgelehnt. Aufgrund der Schwangerschaft verzichtet die Frau auf eine Klage nach dem Gleichbehandlungsgesetz.
- Eine Frau wird für die Tätigkeit einer Werkzeugmaschineurin mit der Begründung abgelehnt, dass Frauen diese Tätigkeit nicht verrichten könnten.
- Nach absolvierter Weiterbildung einer jungen Elektroinstallateurin in Sprengkursen möchte diese im Tunnelbau arbeiten. Auf ihre Bewerbungen bei den dafür in Frage kommenden Firmen bekommt sie entweder überhaupt keine Rückmeldung oder sie wird ausgelacht. Eine Firma lehnt sie ab und stellt in weiterer Folge einen Mann ein. Zudem ist sie in ihrem Arbeitsbereich sehr häufig sexuellen Belästigungen ausgesetzt, unter anderem wird sie mit Aussagen wie „Geh heim und mach die Beine breit!“ konfrontiert.
- Ein Stelleninserat in einer Tageszeitung veranlasst einen Mann, sich als Filialleiter in einem Handelsbetrieb zu bewerben. Er erhält beim telefonischen Erstkontakt die Auskunft, dass nur Frauen aufgenommen werden.

- Eine Trainerin in einem Ausbildungszentrum, das Frauen beim (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben unterstützt, weist auf die Tatsache hin, dass die Aufnahme von Frauen in ein Dienstverhältnis immer wieder mit der Begründung abgelehnt wird, dass in den betreffenden Betrieben keine gesonderten Sanitäreinrichtungen vorhanden seien.
- Eine 28-jährige Frau wird bei einem Bewerbungsgespräch nach ihrer Familienplanung gefragt und dann aufgrund ihrer Kinderlosigkeit und ihrer Jugend mit dem Hinweis abgelehnt, dass das Unternehmen die Stelle mit einer Frau ab 35 mit abgeschlossener Familienplanung besetzen möchte.
- Ein großes Unternehmen inseriert eine leitende Stelle im Marketing- und Personalführungsbereich. Eine Frau mit sehr guten Qualifikationen bewirbt sich darum. Es wird ihr telefonisch mitgeteilt, dass die Stelle schon vergeben ist. Kurz darauf inseriert die Firma noch einmal dieselbe Stelle. Die Frau erfährt im Nachhinein, dass die Stelle mit einem Mann besetzt wurde.
- Eine Frau mit einem juristischen Studienabschluß bewirbt sich bei zwei Gemeinden als Juristin und Amtsleiterin. In beiden Gesprächen wird ihr sehr klar und unverblümt mitgeteilt, dass sie als Frau für diesen Posten keine Chance hat. Trotz ihrer Kenntnisse über die rechtlichen Möglichkeiten, gegen derartige Diskriminierungen vorzugehen, sieht die junge Frau von solchen Schritten ab, da sie davon überzeugt ist, dass ihr dies für alle weiteren Bewerbungen zum Nachteil gereichen würde.
- Eine Taxiunternehmerin sucht, eine Schnupperlehrstelle als KFZ-Mechanikerin für ihre Tochter. Auf ihre telefonische Anfrage bei einem großen KFZ-Händler erklärt ihr der für die Lehrausbildung Zuständige, dass keine weiblichen Lehrlinge aufgenommen würden. Auf ihre Frage weshalb, meint er, dies sei eine Anweisung aus der Chefetage und er habe sich daran zu halten. Man habe schon dreimal weibliche Lehrlinge gehabt, zwei davon hätten die Lehre abgebrochen und die dritte sei schwanger geworden.
Die Frau lässt sich nicht so leicht abschrecken und wendet sich an den Vorgesetzten. Dieser bestätigt diese Anweisung und begründet sie mit denselben Argumen-

ten. Die Firma hätte bisher einfach keine guten Erfahrungen mit weiblichen Lehrlingen gemacht. Aufgrund dieser Aussagen wendet sich die Unternehmerin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In einem Schreiben an die Geschäftsführung erbittet die Gleichbehandlungsanwältin um eine Erklärung für diesen Sachverhalt. In einem Antwortschreiben erklärt die Personalverantwortliche für das ganze Bundesgebiet, dass sie über das Schreiben sehr froh sei, da es ihr bestätige, dass noch viel getan werden müsse, um die Leit- und Richtlinien des Unternehmens bis auf die unteren Führungsebenen wirken zu lassen. Im Gegensatz zu den Auskünften aus den Regionalstellen bildet dieses Unternehmen nämlich sehr wohl weibliche KFZ-Mechaniker-Lehrlinge aus und hätte auch sehr gute Erfahrungen damit gemacht. Den unternehmensinternen Wettbewerb um den besten Lehrabschluß hat im letzten Jahr sogar ein Mädchen gewonnen. Die Tochter der Unternehmerin kann daraufhin ihre Schnupperlehre im Betrieb antreten und sie wird dem besonderen Schutz und Augenmerk der Personalverantwortlichen für ganz Österreich unterstellt.

- Eine große Tageszeitung hat die Stelle der Leitung einer Redaktion ausgeschrieben. Die Leitung war bis dahin mit einem Mann besetzt. Eine Frau geht als Bestgeeignete aus dem Bewerbungsverfahren hervor und wird mit der Stelle betraut. Sie verdient in dieser Stellung deutlich weniger als ihr männlicher Vorgänger. Des weiteren hegt sie auch den Verdacht, dass man sie zwar jetzt mit der Leitung dieser Abteilung betraut hat, insgeheim aber schon plant, die ganze Abteilung abzuschaffen und auch aus diesem Grund eine Frau mit der Leitungsposition bedacht hat.

2. Festsetzung des Entgelts:

- Eine Angestellte ist Leiterin der Parfümerieabteilung eines großen Kaufhauses und erhält für diese Funktion eine Zulage. Als das Unternehmen veräußert wird, bestellt der neue Eigentümer eine jüngere Kollegin zur Abteilungsleiterin. Die Angestellte behält vorerst aus gesetzlichen Gründen ihre Zulage, wird aber mehrfach von der Personalabteilung darauf hingewiesen, dass sie diese Zulage ohne Gegenleistung erhalte. Die Frau ist verunsichert, da sie weiß, dass männliche Abteilungsleiter ebenfalls durch jüngere Kollegen ersetzt wurden, die Streichung ihrer Zulage aber nie Thema war.
- Eine Raumpflegerin, die seit 1976 in einem gemeindenahen Unternehmen beschäftigt ist, beschwert sich darüber, dass ihre Kollegin, die seit 1985 im selben Unternehmen arbeitet, jetzt höher gereiht wurde. Im Zuge des Beratungsgesprächs stellt sich heraus, dass es üblich ist, dass männliche Raumpfleger von vornherein höher eingestuft werden. Dies wurde vom Betriebsrat erkämpft und wird als „Gewohnheitsrecht“ verteidigt.
- In einem kleinen Unternehmen gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Überstundenregelungen. Es gibt unbegrenzte Pauschalen, es gibt begrenzte Überstundenpauschalen, es gibt Inklusivgehälter. Alle werden vierzehnmal jährlich ausbezahlt. Lediglich die Vorstandssekretärin hat eine Überstundenpauschale, die nur zwölfmal im Jahr ausbezahlt wird. Sie empfindet dies als große Ungerechtigkeit und versucht mehrfach, im persönlichen Gesprächen mit ihrem Vorgesetzten Gleichbehandlung zu erlangen, was dieser ihr versagt. So gut wie alle Pauschalgehälter, die vierzehnmal ausbezahlt werden, werden an Männer geleistet. Für die meisten weiblichen Mitarbeiterinnen gilt hingegen die Regelung, dass anfallende Überstunden ausbezahlt werden. Erst nach einem Wechsel der Geschäftsführung bekommt sie einen Chef, der ganz klar der Ansicht ist, dass der Vorstandssekretärin die gleiche Behandlung bei der Überstundenregelung zusteht. Es gibt für sie eine befriedigende Lösung.

- Die Mitarbeiterin der Controllingabteilung einer großen Bank muß erfahren, dass ein Kollege, der im gleichen Bereich aber erst eine viel kürzere Zeit als sie tätig ist, um ca. ein Drittel mehr Gehalt pro Monat bezieht als sie selbst. Während sie sich von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen diesbezüglich beraten und unterstützen lässt, führt sie mehrere Gehaltsgespräche mit ihren Vorgesetzten, die sich über längere Zeit hinziehen. Es werden ihr Gehaltserhöhungen im Bereich von ÖS 2.000,-- bis ÖS 3.000,-- - und dies erst beginnend mit dem nächsten Jahr - angeboten. Das Ersuchen, als Kompensation einen Controlling-Kurs finanziert zu bekommen, wird abgelehnt. Schließlich kann sie sich mit Androhung aller Konsequenzen wie einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und arbeitsgerichtlicher Schadenersatzklage durchsetzen und es werden ihr neben der Finanzierung eines ControllerInnen-Kurses, die Abgeltung der bisherigen Gehaltsdifferenz, eine Art Abschlagszahlung, sowie eine Gehaltserhöhung (allerdings erst nach einem halben Jahr) zugesagt.

- Eine Arbeitnehmerin ist seit einigen Jahren Alleinsekretärin in einer Zweigstelle einer medizinischen Organisation und dort für alle Verwaltungsagenden zuständig. Sie kommt dabei zwangsläufig mit den psychisch kranken KlientInnen der Organisation in Kontakt. Regelmäßig wird sie auch vom diensthabenden Oberarzt entgegen einer dienstlichen Weisung des Arbeitgebers direkt zum Dienst in den Behandlungsräumen herangezogen. Im Unternehmen existiert eine Betriebsvereinbarung, in der für ÄrztInnen, Betreuungs- und Pflegepersonal sowie für das Verwaltungspersonal eine Erschwernis- und Gefahrenzulage vorgesehen ist. Weder die Sekretärin der Zweigstelle noch andere KollegInnen im Administrativbereich aber haben diese Zulage jemals erhalten. Die Frau fordert schriftlich die Zulage vom Arbeitgeber mit dem Hinweis, dass auch sie an ihrem Arbeitsplatz konkret Gefahren durch PatientInnen ausgesetzt sei. So sei sie beispielsweise von einem Klienten gewürgt worden. Wenige Tage danach erhält sie ein Fax mit der Nachricht, dass eine Änderung ihrer Dienstzuteilung notwendig werde. Weil man ihr jedoch seitens des Arbeitgebers offensichtlich gar keinen anderen, adäquaten Arbeitsplatz zuweisen kann, wird sie zunächst bei vollen Bezügen dienstfrei gestellt. Die Sekretärin geht daraufhin an die Öffentlichkeit, weil sie dieses Verhalten ihres Arbeitgebers als unzumutbare Schikane empfindet. Nachdem ein Artikel in einer Tageszeitung erschienen ist, wird sie in ein anderes Haus versetzt, erhält dort a-

ber keinen eigenen Aufgabenbereich und auch keinen eigenen Schreibtisch. Ihr wird lediglich der Schlafrum des ärztlichen Personals, in dem dieses die Ruhezeiten während des Nachtdienstes verbringt, zugewiesen. Die Sekretärin protestiert wiederholt gegen die verschlechternde Versetzung und urgiert mehrmals die rückwirkende Auszahlung der Erschwernis- und Gefahrenzulage. Nach Intervention durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bringt der Arbeitgeber vor, bei Abschluss der Betriebsvereinbarung habe das zuständige Finanzamt eine steuerfreie Zulage für das Verwaltungspersonal nicht anerkannt. Man habe daher damals das Grundgehalt des (ausschließlich weiblichen) Verwaltungspersonal um die vorgesehene Summe erhöht, sodass die Zulage letztlich immer in anderer Form ausbezahlt worden sei. Diese Ansicht vertritt auch der Betriebsrat. Da sich die Sekretärin in der Zwischenzeit von ihren KollegInnen gemobbt fühlt, ihr Gespräche vom Dienstgeber verweigert werden und sie sich nicht damit einverstanden erklärt, nur noch Adressen abzutippen, vermittelt die Anwaltschaft eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses. Die Arbeitnehmerin wird bei vollen Bezügen für drei Monate dienstfrei gestellt und erhält neben der ihr gesetzlich zustehenden eine zusätzliche freiwillige Abfertigung von drei Monatsentgelten. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses bedarf es noch mehrerer Aufforderungen durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, bis der Frau eine ordnungsgemäße Abrechnung und ein Dienstzeugnis ausgestellt werden.

- Eine Tänzerin ist seit 23 Jahren im Ballett eines großen Theaters beschäftigt, die letzten 13 Jahre als Solotänzerin. Männlichen Kollegen, die über weniger Dienstjahre verfügen, werden Gagenvorrückungen und Zulagen gewährt, ihr Gehalt dagegen ist seit 1998 „eingefroren“. Die Künstlerin setzt sich mit der Leitung des Hauses in Verbindung und muss erfahren, dass für ihre Gehaltserhöhung „kein Geld da“ und das betreffende Haus „kein Hort der Gerechtigkeit“ sei. Da sie als Tänzerin nur bis zu einem bestimmten Lebensalter einsatzfähig ist und mit ihrer (Zwangs-)Pensionierung in fünf Jahren rechnet, ist die ungleiche Entgeltsituation, die sich auf ihre Pensionshöhe massiv auswirken wird, für sie besonders prekär. Die Künstlerin ist zudem der Ansicht, trotz ihrer Stellung als Solotänzerin vermehrt zu wenig prestigeträchtigen Auftritten eingeteilt zu werden. Sie überlegt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission und bringt eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

- Eine Frau hat eine Karrierechance in Frankreich angeboten bekommen. Sie erkundigt sich, was sie aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer fachlichen Stellung dort verdienen könnte und ob auch in Frankreich das Gebot der Gleichbehandlung mit Männern gelte.
- Ein Angestellter ist nach seinem 40. Lebensjahr bei einem Sozialversicherungsträger eingestiegen. Es gab traditionell eine Vereinbarung, dass ArbeitnehmerInnen, die erst nach Vollendung des 40. Lebensjahres angestellt werden, beim Ausscheiden aus dem Unternehmen die doppelte Abfertigung erhalten, da sie keine Firmenpension bekommen. Sehr überraschend wurde diese Regelung mit einem Stichtag außer Kraft gesetzt, sodass nur noch die gesetzlich vorgesehene Abfertigung ausbezahlt wird. Der Angestellte ist enttäuscht, dass er vier Monate „zu spät dran“ ist, und erkundigt sich, ob es nicht doch eine Möglichkeit gäbe, die erwartete Zusatzsumme einzufordern. Er sieht sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert, weil Frauen um fünf Jahre früher in Pension gehen können und daher Kolleginnen mit gleich langer Dienstzeit, aber früherem Pensionsanfallsalter noch in den Genuss der doppelten Abfertigung gekommen sind.
- Eine Bankangestellte hat, was völlig unüblich ist, seit Jahren keine Gehaltserhöhung bekommen. Schließlich fragt ein Kollege, der sie unterstützen möchte, für sie beim Personalchef an und erfährt, dass sie eben nie eine verlangt habe.
- Ein Jurist ist ebenso wie seine Schwester, die Matura hat, beim Vater in einer Steuerberatungskanzlei beschäftigt. Sonst gibt es keine Angestellten. Während der Sohn sämtliche rechtlich relevanten Aufgaben innehat, Kundenkontakte und die Vertretung nach außen wahrnimmt, erledigt die Schwester Sekretariats- und Bürohilfsarbeiten. Beide verdienen aber das gleiche, da der Vater, wie er sagt, „gerecht“ sein möchte. Der Jurist findet, dass ihm mehr zusteht, und fragt, ob es eine rechtliche Grundlage gibt, auf die er sich stützen kann.
- Eine Juristin ruft für ihre Freundin an, die in der Firma beim Pensionskassensystem gegenüber ihrem männlichen Kollegen und dem männlichen Vorgesetzten

benachteiligt wird. Sie erkundigt sich, wo sich die Freundin am besten beraten lassen könnte.

- Eine Frau wechselt nach jahrelanger Tätigkeit als Controllerin in einer Bank zu einer Consultingfirma. Dort ist sie neben sechs männlichen die einzige weibliche Managerin. Zum Zeitpunkt ihres Eintritts gibt es in der Firma ein ausgeklügeltes System leistungsorientierter Zulagen mit genauen Kriterien, bei denen sie von allen sieben jeweils am besten abschneidet. Die meisten Punkte erhält sie für Projektleitung und MitarbeiterInnenführung. Als sich das Beratungsunternehmen mit einer deutschen Partnerfirma fusioniert, entscheidet ihr Chef, dieses System abzuschaffen. Dies bedeutet für sie einen Einkommensverlust von nahezu der Hälfte ihres Entgelts. Die Managerin ist sicher, dass es dazu nie gekommen wäre, wenn ein Mann vom alten System am meisten profitiert hätte. Es ist ihr inzwischen klar geworden, dass sie zwar nach außen hin als Vorzeigefrau gilt, aber intern ein sehr sexistischer und wenig respektvoller Ton ihr gegenüber angeschlagen wird. Kollegen äußern z.B. in Sitzungen, dass die Frauen mit ihrer Emanzipation zwei Weltkriege heraufbeschworen hätten. Ihr selbst unterstellt man, dass sie nicht mit Frauen zusammenarbeiten möchte, die Wahrheit ist aber, dass man ihr eine Kollegin, die sie gern im Team hätte, trotz mehrfacher Anfragen nicht zuteilt. Da ihr bekannt ist, dass man Karenzrückkehrerinnen binnen kürzester Zeit kündigt und den wenigen, die eine Teilzeitregelung beanspruchen wollen, keinerlei Personalverantwortung mehr zuteilt, auch wenn sie zuvor Teams geleitet hatten, überlegt sie sich ernsthaft, das Unternehmen zu verlassen. Sie glaubt allerdings, dass ihre Branche generell extrem frauenfeindlich ist und sie möglicherweise vom Regen in die Traufe kommen könnte.
- Eine Dolmetscherin findet nach langer Suche eine Stelle in einem Produktionsbetrieb, wo sie die Kundenkontakte zu ausländischen Partnerfirmen übernimmt. Obwohl sie die besten Sprachkenntnisse hat und den Kundenverkehr völlig eigenständig abwickelt, darf sie im Gegensatz zu den männlichen Kollegen nicht auf Dienstreise gehen. Dies hat auch zur Folge, dass ihr kein durchgehender dreiwöchiger Urlaub gewährt wird, den die Männer mit dem Argument, die Dienstreisen seien so anstrengend, ohne weiteres zuerkannt erhalten. Auch werden ihre Überstunden nicht abgegolten, die der Männer schon. Sie beginnt zu recherchieren

und stellt fest, dass es in der Buchhaltung, wo nur Frauen beschäftigt sind, üblich ist, keine Überstunden auszubezahlen, während alle anderen Abteilungen ein bestimmtes Überstundenkontingent zur Verfügung haben. Sie beschließt, trotz ihres Ärgers so lange durchzuhalten, bis sie Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, da sie in der Firma keine Zukunft für sich sieht.

- Eine Wissenschaftlerin erkundigt sich nach Datenmaterial über das Einkommen von Männern und Frauen in Führungspositionen.
- Ein männlicher Anrufer weist darauf hin, dass es eine Berufsgruppe gebe, in der Frauen mehr als Männer verdienen. Es seien die Beamtinnen, die großteils Büroberufen nachgingen, während zur Gruppe der Beamten auch die schlecht bezahlten Postler und Straßenkehrer zählen.
- Ein Installateur beklagt sich, dass eine Sekretärin in seiner Firma um Gehaltserhöhung angesucht und diese auch bekommen habe, obwohl „die Männer zu den Kunden gehen und dort das Geld machen.“ Er selbst habe trotz zweier Ansuchen schon länger keine Gehaltserhöhung erhalten.
- Eine Sozialarbeiterin erkundigt sich, ob das Gehaltsschema des Vereins, bei dem sie beschäftigt ist, diskriminierend sei. Sie selbst hat im Verein eine zweijährige Ausbildung mit Praxisjahr absolviert, für die monatlich öS 6.000.- zu bezahlen war. Dennoch wird ihr diese Zeit, in der sie einschlägig tätig war, nicht als Vordienstzeit angerechnet. Auch sonstige einschlägige Ausbildungszeiten, z.B. ein Studium der Sozialpädagogik, werden nicht als Vordienstzeit berücksichtigt. Laut Betriebsvereinbarung wird hingegen die Zeit des Zivildienstes angerechnet, wenn dieser in einer sozialen oder pflegerischen Einrichtung erfolgte. Die Sozialarbeiterin fühlt sich gegenüber männlichen Kollegen beim Entgelt diskriminiert.
- Eine Anruferin fragt, wie es kommen kann, dass laut einem Zeitungsartikel Ärztinnen um ein Drittel weniger verdienen als Ärzte in derselben Position.
- Eine Angestellte hat ebenso wie alle männlichen Kollegen eine Überstundenpauschale von 30 Stunden. Bis vor kurzem war es üblich, Arbeitszeitaufzeichnungen

nicht zu kontrollieren, da die Pauschale als Ausgleich für teilweise sehr spontan und bis in die späten Abendstunden zu leistende Dienstpflichten angesehen wurde. Seit ein neuer Abteilungsleiter bestellt ist, hat sich die Situation für sie sehr verschärft. Ihre Arbeitszeitaufzeichnungen werden als einzige eingefordert und bis ins Detail überprüft. Männliche Kollegen dürfen nach wie vor für Abendveranstaltungen fünf oder sechs Stunden angeben, obwohl jeder weiß, dass sie höchstens drei Stunden dort waren. Die Angestellte fürchtet, wegen Kinderbetreuungspflichten ihre 30 Stunden nicht erfüllen zu können, und bangt um den Verlust der Pauschale, die einen wesentlichen Bestandteil ihres Entgelts bildet.

- Eine Verkäuferin in einer großen Handelskette teilt mit, dass der Filialleiter einmal jährlich eine Prämie von 100.000.- öS an die Angestellten ausschütten kann. Seit Jahren teilt er allerdings das Geld nur sich und den drei männlichen Abteilungsleitern zu. Die Verkäuferin fragt an, ob darin eine Diskriminierung zu erblicken sei.
- In einer Bank sind die jeweiligen AbteilungsleiterInnen zur Vergabe von Prämien ermächtigt. Eine Angestellte berichtet, dass es für die unterste Ebene in ihrer Abteilung, zu der sie als Sachbearbeiterin gehört, nie eine Prämienausschüttung gibt. Sie kämpft seit Jahren dafür, auch bedacht zu werden, da sie das System willkürlich findet. Sie erkundigt sich, ob eine Diskriminierung vorliegt, zumal die benachteiligende Behandlung in ihrer Abteilung ausschließlich Frauen betrifft.
- Eine Buchhalterin beschwert sich, dass Frauen bei der Prämienvergabe in ihrer Firma grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Die männlichen Führungskräfte schütten das Geld wieder nur an männliche Mitarbeiter aus. Im Bereich der Buchhaltung hat noch niemand eine Prämie erhalten, obwohl manche der Beschäftigten zu Stoßzeiten eine enorme Anzahl von Überstunden leisten müssen.
- Eine Handelsangestellte in einer großen Nahrungsmittelkette erfährt, dass ihr neuer Kollege um 2000.- öS netto mehr verdient als sie, obwohl er keinerlei Vordienstzeiten aufweist. Als sie sich deswegen beim Chef erkundigt, teilt er ihr mit, der Mann „solle motiviert werden“.

- Eine Frau, die ihre Firma wegen des belasteten Arbeitsklimas bereits verlassen hat, erfährt im nachhinein, dass sie schlechter bezahlt wurde als ihre männlichen Kollegen, die eine idente Tätigkeit ausgeübt haben. Sie möchte wissen, wie sie an die entsprechenden Unterlagen kommen kann, zumal es keinen Betriebsrat gibt, und ob es möglich ist, die Entgeltbenachteiligung jetzt noch geltend zu machen.
- In einem Sozialversicherungsträger wird eine weibliche Bewerberin gegenüber ausschließlich männlicher Konkurrenz zur Abteilungsleiterin bestellt. Sie erfährt erst nach der Ernennung, dass ihr nur noch 10% Leitungszulage statt wie bisher 20% gewährt werden sollen. Diese Änderung wird mit notwendigen Sparmaßnahmen begründet. Da ihr niemand dieses Vorhaben mitgeteilt hat und sie den Verdacht hegt, dass man einem männlichen Abteilungsleiter diese Einbuße nicht zugemutet hätte, überlegt sie sich, ob sie die Funktion überhaupt antreten soll. Sie möchte zeigen, dass mit Frauen nicht beliebig umgegangen werden kann.
- Eine Frau hat gehört, dass es eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes gibt, wonach ein Arbeitgeber einer weiblichen Computergrafikerin dasselbe Entgelt für eine gleichwertige Leistung zahlen muss wie ihrem männlichen Kollegen. Sie ist selbst ebenfalls PC-Grafikerin und verdient deutlich weniger als ihr Arbeitskollege, der eine idente Tätigkeit ausführt.
- Bis 1999 existierten im Sparkassenbereich nebeneinander eigene Kollektivverträge für Vollzeit- bzw. für Teilzeitbeschäftigte. Der Teilzeitkollektivvertrag sah im Gegensatz zum Vollzeitkollektivvertrag weder Definitivum, Betriebspension noch Jubiläumsgeld vor. Auf Antrag der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat die Gleichbehandlungskommission diese Benachteiligung der Teilzeitkräfte in einem Gutachten 1998 als geschlechtsspezifische Diskriminierung beurteilt, weil überwiegend Frauen nachteilig betroffen waren.
Die Kollektivvertrags-Partner reagierten 1999 mit einer Angleichung des Teilzeitkollektivvertrags rückwirkend mit 1993.
Drei Mitarbeiterinnen einer Sparkasse erlangten zwischen 1981 und 1982 das Definitivum. In den Jahren 1982, 1986 bzw. 1989 wechselten sie von Vollzeit auf Teilzeitarbeit, das heißt vom Vollzeitkollektivvertrag zum Teilzeitkollektivvertrag. Sie bekamen einen neuen Vertrag und verloren u.a. ihr Definitivum. Im Frühjahr

2000 bot die Sparkasse all den von den neuen Kollektivverträgen betroffenen Kolleginnen an, erneut für eine Definitivstellung zu optieren. Die drei Frauen, die sich daraufhin neuerlich dem Eignungstest unterwarfen, wurden nun mit dem Hinweis auf ihre mangelnde gesundheitliche Eignung abgewiesen. Alle drei Betroffenen litten demnach an einer körperlichen Einschränkung, die erst seit kurzem als Ausschlusskriterium für eine Definitivstellung galt, nicht aber zu dem Zeitpunkt, als die Frauen regulär definitiv gestellt wurden. Auf Grund des Ersuchens des Zentralbetriebsrates stellte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen folgende Einschätzung der Vorgangsweise zur Verfügung:

Entsprechend der eindeutigen Feststellung der Gleichbehandlungskommission kann davon ausgegangen werden, dass sämtliche Kolleginnen in dem Moment, als sie von Vollzeit auf Teilzeit wechselten und auf Grund der eingeschränkten Kollektivvertragsbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte Benachteiligungen in Kauf nehmen mussten, gemäß § 2 Gleichbehandlungsgesetz diskriminiert wurden. Offensichtlich spürbar wurde das für jene Frauen, die als Vollzeitbeschäftigte bereits definitiv waren und beim Wechsel auf Teilzeit wieder ASVG statt KFA-Beiträge leisten mussten und auch tatsächlich einen Netto-Nachteil im laufenden Bezug hatten. Diese Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten bestand jedenfalls bis zur Bereinigung im Kollektivvertrag bzw. bis zu dessen Umsetzung und scheint in den meisten Fällen im Sinne der Frauen rückwirkend mit 1993 behoben worden zu sein.

Im Falle der drei betroffenen Kolleginnen, die bereits ein Definitivum erlangt hatten, dies auf diskriminierende Weise „verloren“ haben und jetzt mit dem Hinweis, sie würden ein zwischenzeitlich eingeführtes Kriterium nicht erfüllen, davon ausgeschlossen werden, liegt vermutlich nach wie vor eine Diskriminierung vor. Durch das nochmalige Verlangen eines körperlichen Eignungstests von jenen Mitarbeiterinnen, die lediglich durch das Vorliegen von diskriminierenden KV-Bestimmungen ihr Definitivum nicht durchgängig halten konnten, wurde demnach geradezu eine neue Benachteiligung jener Frauen geschaffen. Tatsächlich konnte der Zentralbetriebsrat mit dieser Unterstützung eine Definitivstellung für die betroffenen Kolleginnen erwirken.

- Eine Frau bekommt bei gleicher Ausbildung und gleicher Tätigkeit als Fachkraft im Betrieb geringere Zulagen als männliche Kollegen.

- Eine Büroangestellte hat einen kleinen Arbeitsbereich einer karenzierten Kollegin für lediglich einen Monat übernommen. Sie bekommt immer mehr Aufgaben dazu, eine Karenzvertretung wird nicht eingestellt. Sie bemerkt erst nach einigen Monaten, dass sie den zusätzlichen Aufwand im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht schafft, wodurch ihr gleichzeitig auch bewusst wird, dass diese Mehrarbeit finanziell nicht abgegolten wird. Ihr Vorgesetzter erklärt, dass dieser zusätzliche Arbeitsaufwand ohnehin nur ein vorübergehender sei.
- Die einzige Frau im Team mit gleicher Ausbildung und gleichem Tätigkeitsbereich wie ihre männlichen Kollegen erhält weniger Gehalt. Begründung des Teamleiters: „Sie habe weniger Verantwortung. Für die Akquirierung von Aufträgen ist männliches Durchsetzungsvermögen notwendig.“
- Eine Ärztin erfährt, dass ihr männlicher Kollege angeblich aufgrund eines „Irrtums“ bei der Errechnung des Vorrückungstages erheblich mehr verdient als seine Kolleginnen. Die von der Geschäftsführung angekündigte Berichtigung des Gehalts des Arztes findet in weiterer Folge nie statt und die von den Ärztinnen angestrebten Gesprächstermine zur Klärung des Sachverhaltes werden immer wieder verschoben und finden letztlich nicht statt. Vielmehr fallen von Seiten der Geschäftsführung diskriminierende Äußerungen gegenüber den Frauen. Die Ärztin kündigt.
- Eine Angestellte erfährt, dass der von ihr einzuschulende Kollege mehr verdient als sie selbst.

3. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen:

Zu diesem Thema gab es im Berichtszeitraum keine Beratungsanfragen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

4. Maßnahmen der Aus – und Weiterbildung:

- Eine Angestellte einer Sozialversicherung möchte einen Führungskräftelehrgang absolvieren. Ihre Chefin hat ihr diesen bereits zum zweiten Mal mit dem Argument verwehrt, sie selbst habe den Kurs auch noch nicht absolviert. Die Anruferin denkt jedoch an eine entsprechende Bewerbung im Hause, für die sie sich qualifizieren möchte, zumal es ein Programm zur Förderung der Chancengleichheit auf Kollektivvertragsebene im Unternehmen gibt, und erkundigt sich nach Argumenten, wie sie die Chefin doch überzeugen könnte.
- Eine Verkäuferin einer Bäckereikette berichtet, dass es in den einzelnen Filialen neue Kassensysteme geben wird. Die Einschulung vor drei Monaten hat so ausgesehen, dass 27 Frauen an 3 PCs die Abläufe gezeigt wurden. Seitdem ist keinerlei Auffrischung oder weitere schriftliche Erklärung der Handhabung des Systems erfolgt. Die Frau meint, sie habe Bauchweh, wenn sie an die Installierung des Systems denke, denn sie rechne aus Erfahrung mit Kündigungen, wenn man sich nicht an alles genau erinnere und nachfragen oder reklamieren müsse. So ein Vorgehen könne man sich nur mit Frauen erlauben.
- Eine Büroangestellte wird vom Chef zu EDV-Fortbildungskursen nicht zugelassen, eine Kollegin mit gleicher Grundausbildung wird allerdings gefördert. Die Frau bittet den Chef um eine Erklärung, dieser meint, „die Kollegin hätte ein ansprechendes Wesen...“.
- In einem Betrieb werden nur männliche Mitarbeiter zu Kursen für Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften geschickt, Frauen nur selten mit der Begründung, dass „diese Frauen im Betrieb nicht entbehrlich seien bzw. bei Frauen die Personalkosten während der Fortbildung nicht durch Förderungen abgedeckt würden.“

5. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen:

- In einem Verein soll die Position eines Abteilungsleiter-Stellvertreters / einer Abteilungsleiter-Stellvertreterin neu besetzt werden. Eine Juristin, die bereits neun Jahre bei diesem Verein tätig ist und zwei Jahre Vordienstzeit mitbringt, bewirbt sich

für die Position. Besetzt wird sie mit einem männlichen Juristen, der extra dafür neu angestellt wird. Er bringt sechs Jahre Berufserfahrung mit, tatsächlich werden ihm jedoch 10 Vordienstjahre angerechnet. Dies mit dem Argument, er hätte sonst den Job gar nicht angenommen.

Als Kompensation wird der übergangenen Juristin mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und des Betriebsrates zumindest eine zusätzliche Vorrückung zuerkannt.

- Eine langjährige Mitarbeiterin in einem Selbstverwaltungskörper war zuletzt im Bereich Personalschulung und Öffentlichkeitsarbeit tätig, als es zu einer Umstrukturierung kommt und die Position „Öffentlichkeitsarbeit“ neu ausgeschrieben wird. Besetzt wird die Stelle mit einem bis dahin freigestellten Betriebsrat, während die übergangene Mitarbeiterin, deren bisheriger Tätigkeitsbereich dem in der Ausschreibung genannten Anforderungsprofil entsprach, eine Versetzung in einen anderen Bereich in Kauf nehmen muss, um dem männlichen Kollegen Platz zu machen. Der neu ausgeschriebene Posten Öffentlichkeitsarbeit ist außerdem mit einer Höherreihung verbunden. Weder fand im Zuge des Bewerbungsverfahrens ein Hearing noch ein persönliches Bewerbungsgespräch statt. Da die betroffene Mitarbeiterin zugleich Betriebsrätin in diesem Unternehmen ist und sich für eine weitere Frau einsetzt, die sich bei der Besetzung einer leitenden Funktion auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert fühlt, stellt sie ihre Interessen zurück.
- Die Frauenbeauftragte eines großen Unternehmens informiert die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über eine mögliche Aufstiegsdiskriminierung. Die Leitung einer regionalen Geschäftsstelle soll mit einem Mann besetzt werden, obwohl sich eine besonders qualifizierte Frau beworben hat. Der bisherige Inhaber der Stelle und Vorgesetzte der betroffenen Mitarbeiterin versucht zu verhindern, dass sie seine Nachfolgerin wird und hat alle möglichen Männer angesprochen, sich zu bewerben. Dafür wurde auch von der bisherigen Linie abgegangen, dass für derartige Leitungsfunktionen die Absolvierung einer internen Ausbildung notwendig sei.
- Es meldet sich ein langjähriger Mitarbeiter einer Versicherung in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, weil er sich bei der Besetzung einer ReferentInnen-

position gegenüber einer weiblichen Kollegin diskriminiert fühlt. Er bringt dazu vor, dass er bereits 35 Jahre im Unternehmen tätig ist, während die Kollegin nur 25 Jahre im Unternehmen arbeitet. Weiters bringt er vor, dass er zwei Jahre zur Kinderbetreuung in Karenzurlaub gegangen ist und berichtet, dass er seit seiner Rückkehr aus dem Karenzurlaub in keiner Weise benachteiligt wurde. Im Gegensatz zum Beschwerdeführer ist die Kollegin, die die Position erhalten hat, bereits mehrere Jahre in der betreffenden Abteilung tätig gewesen. Im Laufe des Gesprächs ergibt sich auch, dass sich der Anrufer gar nicht auf Grund des Geschlechts diskriminiert fühlt – wissend, dass in seinem Unternehmen gehobene Positionen weit überwiegend von Männern eingenommen werden – er empfindet die Vorgangsweise aber als einen politischen Akt.

Auch von Seiten der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kann im vorgebrachten Sachverhalt auf Grund der fehlenden Besserqualifikation des Beschwerdeführers keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gesehen werden.

- Die Angestellte einer Interessenvertretung bewirbt sich um die Leitung einer Abteilung. Neben ihr gibt es fünf männliche Kandidaten. Bestellt wird ein Kollege, der direkt aus der fraglichen Abteilung kommt. Die Angestellte möchte das Ergebnis des Auswahlverfahrens, das sie als extrem intransparent empfunden hat, nicht ohne weiteres hinnehmen. Sie ist der Ansicht, dass sie zumindest zu einem Hearing oder einem konkreten Auswahlgespräch hätte eingeladen werden müssen, da sie formal gleich gute Qualifikationen wie der erfolgreiche Konkurrent hat. Nach Beratung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen sucht sie das Gespräch mit der nächsthöheren Vorgesetzten, die in die Entscheidung miteingebunden war. Die größte Enttäuschung besteht für die Angestellte darin, zu erkennen, dass ihr Arbeitgeber keinerlei frauenfördernde Maßnahmen im Unternehmen setzt und der Gleichbehandlungsstandard der Interessenvertretung nicht jenem des öffentlichen Dienstes (bevorzugte Ausnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation bis zur Erreichung der Quote) entspricht.
- Die Referentin einer Interessenvertretung bewirbt sich um die Abteilungsleitung. Sie fühlt sich durch Fragen der Personalkommission diskriminiert, die sehr stark auf ihre private Lebenssituation Bezug nehmen. Die Referentin meint, in ihrer Institution gebe es so gut wie keine effektive Gleichstellungspolitik.

- Die Frauenbeauftragte einer Interessenvertretung berichtet über eine Diskriminierung durch ihren eigenen Arbeitgeber. Eine seit 30 Jahren bei der Institution beschäftigte Mitarbeiterin, die seit 11 Jahren in verantwortungsvoller Position tätig ist, ist bei der Besetzung einer Position auf Landesebene nicht zum Zug gekommen, weil ihr ein erst seit acht Jahren im Unternehmen tätiger Kollege, der im Gegensatz zu ihr Matura hat, vorgezogen wurde. Beide haben allerdings seit Jahren den gleichen Arbeitsbereich. Eine Matura ist für die höhere Funktion – für die es im übrigen keine Ausschreibung und somit auch kein Anforderungsprofil gab – auch nicht Voraussetzung. Im Unternehmen gibt es ein Frauenförderungsprogramm, das im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt wurde. Die Frauenbeauftragte rät nach langen, letztlich erfolglos gebliebenen innerbetrieblichen Verhandlungen der Mitarbeiterin zur Einbringung einer Schadenersatzklage, wenngleich die Differenz zum Gehalt des bestellten Kollegen für vier Monate nur 14.000.- öS beträgt. Vor der ersten Tagsatzung bietet der Arbeitgeber der diskriminierten Bewerberin ein außerordentliches Biennium an, das in etwa der Differenz zur Leiterzulage entspricht und auch für die Pension wirksam ist. Die Arbeitnehmerin ist damit einverstanden, will die Klage aber erst zurückziehen, wenn sie die Zusage schriftlich bekommt.
- Eine Frau arbeitet in einer „Quasi-NGO“, deren Spitze mit BeamtInnen besetzt ist. In einer Ausschreibung für die Position der Geschäftsführung werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Sie bewirbt sich, wird aber nicht bestellt. Da es ein Hearing gab, bei dem sie gut abgeschnitten hat, vermutet sie, gegenüber dem erfolgreichen Konkurrenten aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie kennt allerdings seine Qualifikationen nur zum Teil, da er von außen kommt. Sie lässt sich beraten, ob es sinnvoll ist, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen.
- Eine Frau kritisiert, dass es in Österreich keine einzige weibliche Bankdirektorin gibt. Sie fragt, wie sich diese Situation mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes verändern lässt.

- Der Gruppenleiter einer Bank berichtet, dass sein jetziger Arbeitgeber aus einer Fusion zweier Banken entstanden ist. Er ist nun einer Kollegin vorgesetzt, die aus der anderen Bank kam, dort aber früher die gleiche Position wie er zum damaligen Zeitpunkt innehatte. Beiden war vor der Fusion die Leitungsposition zugesagt worden. Die Kollegin ist fachlich genauso gut wie er, verdient aber deutlich weniger. Er fragt, ob man ihr nicht dasselbe zahlen müsste wie ihm.
als auch im Jahresbericht in anonymisierter Fassung verfügbar sind.
- Ein Sachbearbeiter soll in sechs Monaten zum Gruppenleiter aufsteigen. Er wurde schon mit dieser Option in die Firma geholt und hat seine vorige Position auch nur wegen der konkret angebotenen Führungsfunktion aufgegeben. In seiner Dienststelle gibt es allerdings auch eine wesentlich dienstältere Kollegin, die sich Hoffnungen auf die ihm zugedachte Position macht. Mittlerweile ist ihr klar geworden, dass die Wahl des Chefs auf den Sachbearbeiter gefallen ist. Die Kollegin hat daraufhin begonnen, ihm Informationen vorzuenthalten, ist nicht mehr zur Zusammenarbeit bereit, verbreitet über ihn in anderen Abteilungen Gerüchte. Da er ihre Enttäuschung versteht und die Situation für alle Beteiligten zunehmend unangenehm wird, möchte er wissen, wie er sich verhalten soll.
- Die Referentin einer Interessenvertretung hat sich um eine Abteilungsleitung beworben. Bestellt wurde ein Mann, der fachlich von niemandem geschätzt wird. Sie hat sich daraufhin in eine andere Abteilung versetzen lassen, was man ihr jetzt immer wieder zum Vorwurf macht, weil sie ihren neuen Chef, der auf ihre Kenntnisse angewiesen sei, im Stich gelassen hätte.
- Eine Frau berichtet stolz von der beruflichen Karriere ihrer Tochter. Diese, eine Betriebswirtin, sei bei einer französischen Modekatalogfirma zunächst als Karenzvertreterin im Bereich Versand eingestiegen. Nach nur zwei Jahren sei sie jetzt von ihrer Vorgesetzten als Leiterin des Call Centers mit 24 MitarbeiterInnen vorgeschlagen und vom Firmeninhaber in Paris akzeptiert worden. Die Anruferin gibt zu bedenken, dass ihre Tochter von einer Frau gefördert worden sei, sonst hätte sie diese berufliche Position wohl nicht erreicht. Sie meint, diese Strategie müsse der Weg der Zukunft für junge Frauen sein.

- Eine Frau beschwert sich, dass es beim MitarbeiterInnengespräch in ihrem Unternehmen immer nur um die Frage weiterer Kostenersparnis und die Umsetzung des Leitbildes geht, aber nie um ihre persönliche Situation oder Karriereplanung. Sie möchte ein Gespräch mit dem nächsthöheren Vorgesetzten, um über ihren weiteren Werdegang Klarheit zu bekommen.
- Ein Betriebselektriker, der seit zehn Jahren in der Firma tätig ist, beobachtet, dass Frauen im technischen Bereich viel langsamer aufsteigen als Männer und kaum Chancen auf eine betriebliche Karriere haben. Er fragt, ob es sinnvoll ist, den Betriebsrat auf dieses Problem aufmerksam zu machen, und wie die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen dieses Anliegen unterstützen könnte.
- Eine langjährige Referentin einer Bildungseinrichtung bewirbt sich für den Direktionsposten in einer der Filialen. Bestellt wird aber die bisherige Bürokraft dieser Filiale, die mit einem Lokalpolitiker verheiratet ist. Die Anruferin vermutet, dass der Ehemann ihrer Konkurrentin das entscheidende „Qualifikationskriterium“ war, und erkundigt sich, ob in diesem Fall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt.
- Eine Mitarbeiterin einer Maschinenfabrik mit fundierter Grundausbildung als Dipl.Ing. und zahlreichen Fortbildungen bewirbt für die Position einer Abteilungsleiterin in ihrer Firma. Besetzt wird die Stelle mit einem weniger qualifizierten Mann. Begründung: „Dieser Mann sei länger in der Firma beschäftigt und habe daher mehr Berufserfahrung. Außerdem käme eine Frau für eine derartige Führungsposition gar nicht in Frage, da die Mitarbeiter ausschließlich Männer seien.“ Aufgrund der Familiensituation und örtlichen Bindung nimmt sie die Schlechterstellung in Kauf.
- Eine Frau fühlt sich bei einer Bewerbung in einer Versicherungsanstalt übergangen. Sie wurde schlechter als der erfolgreiche Bewerber bewertet, was sie auf eine Geschlechtsdiskriminierung zurückführt.
- Eine Frau kehrt nach der Karenz in einer Bank wieder auf ihren Arbeitsplatz zurück. Sie muss unter Druck einen neuen Dienstvertrag unterschreiben, in dem sie

zurückgestuft wird. Sie muss sich auch immer wieder von der Personalleitungsstelle anhören, wie dankbar sie zu sein habe, dass sie überhaupt nach der Karenz wieder genommen wurde, bzw. Teilzeit arbeiten darf. Die Frau wendet sich daraufhin an eine Betriebsrätin. Diese plant ein grundsätzliches Gespräch mit dem Generaldirektor der Bank bzgl. des Bewusstseins und des Umgangs mit Frauen beim Wiedereinstieg nach der Karenz. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird um Unterstützung bei diesem Gespräch gebeten.

6. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing:

- Eine Ärztin strebt die Ausbildung zur Kinderfachärztin an. Sie ist, um einen entsprechenden Ausbildungsplatz zu erhalten, eigens an ein weit entferntes Krankenhaus gegangen, wo in einem Jahr eine Stelle frei werden soll. Die Zeit bis dorthin verbringt sie als Turnusärztin in der Intensivstation. Dort erleidet der Chefarzt nach kurzer Zeit eine Knieverletzung, geht in den Krankenstand und teilt der Turnusärztin und dem ärztlichen Leiter des Hauses mit, dass sie ohne ihn keinen Dienst machen darf. Sie wird gleichzeitig drei weiteren Abteilungen zugeteilt, wo sie fast nur Wochenend- und Nachtdienste macht, weil ihre männlichen Kollegen behaupten, zu diesen Zeiten müssten sie bei ihren Familien sein. Einer der Oberärzte kommt ihr mehrfach durch Annäherungsversuche und wiederholte Einladungen zu nahe, obwohl sie ihm klarmacht, dass sie an einer Beziehung kein Interesse hat. Schließlich bittet sie der ärztliche Leiter, der ihre Fähigkeiten inzwischen zu schätzen gelernt hat, zu einem Gespräch. Die Ärztin ist verunsichert, wie offen sie ihm gegenüber ihre geplante Heirat und Familiengründung ansprechen soll, da sie weiß, dass er sie in ein Forschungsprojekt einbeziehen möchte, das sechs Jahre dauern soll.
- Ein Mann meldet sich für seine Bekannte, die als Disponentin bei einer Transportfirma tätig ist und ihm von ihrer Situation als Akademikerin im Transportgewerbe erzählt hat. Demnach dürfen weibliche Mitarbeiterinnen auf den Visitenkarten im Gegensatz zu den männlichen Kollegen keine Titel führen. Außerdem erhalten männliche Kollegen bereits in ihren Dienstverträgen Jahresprovisionen zugesichert, von denen die weiblichen Kolleginnen gar nichts erfahren.

- Der Mitarbeiter einer Interessenvertretung erkundigt sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nach Erfahrungswerten, unterstützenden Argumenten und dem Stand der einschlägigen Judikatur zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen wegen Mobbing. Er berät zwei Arbeitnehmerinnen und einen Arbeitnehmer, die bei einer großen medizinischen Hilfsorganisation beschäftigt sind. Der Arbeitgeber hat derartige Spannungen in der Abteilung verursacht, dass von ursprünglich neun KollegInnen nur noch drei übrig sind, und auch diese sind im Krankenstand. Dem Mitarbeiter der Interessenvertretung wird im Laufe des Gesprächs bewusst, dass es sich bei der Vertretung der Betroffenen und der Geltendmachung von Ersatzansprüchen aus dem Rechtstitel Mobbing um einen Präzedenzfall handelt. Er ersucht um weiteren Informationsaustausch im Laufe des Verfahrens vor dem Arbeits- und Sozialgericht.

- Eine Akademikerin, die bei einer Softwarefirma angestellt ist, aber für ein EDV-Projekt an ein wissenschaftliches Institut „verliehen“ ist, muss dort einem Mitarbeiter zuarbeiten, der ihr sehr bald Avancen macht, die sie zurückweist. Bei einem gemeinsamen Auslandseinsatz, der einen mehrmonatigen Aufenthalt in Australien erforderlich macht, gibt der Institutsmitarbeiter die Frau als seine Freundin aus. Er hat auch nur ein Appartement für sie beide gemietet und erwartet, dass die Kollegin bei ihm wohnt. Die Frau ist vor den Kopf gestoßen und bemüht sich, an der Partneruniversität die Dinge richtig zu stellen sowie raschest eine eigene Unterkunft aufzutreiben. Als ihr Quasi-Vorgesetzter merkt, dass sie keinesfalls an einem Verhältnis interessiert ist, reist er vorzeitig ab und überlässt ihr allein die Durchführung des prestigeträchtigen, aber extrem zeitaufwendigen Projekts in Australien. Anfangs verkehrt er noch regelmäßig per e-mail mit der Kollegin, bald aber beantwortet er ihre Anfragen nicht mehr oder schickt ihr falsche oder unvollständige Informationen. Die Akademikerin hält auch Lehrveranstaltungen ab, in denen die StudentInnen schriftliche Tests ablegen müssen. Deren Verbesserung und Beurteilung hat sich der Institutsmitarbeiter vorbehalten. Zweimal schickt die Kollegin die Tests eingeschrieben nach Österreich, zweimal behauptet der Mann, er habe sie nicht erhalten, um dann jeweils am letzten Tag vor der Rückgabefrist mitzuteilen, die erwartete Post sei nun doch angekommen, er habe aber jetzt keine Zeit mehr zum Korrigieren, die Kollegin möge es doch selbst erledigen. Die

Nerven der Frau liegen bald blank. Sie wendet sich an den Institutsvorstand, der ihr bei einem Aufenthalt in Österreich ein Gespräch zusagt. Bei diesem Treffen stellt sich heraus, dass der Vorstand mit dem Institutsmitarbeiter auf dessen Betreiben zwei Tage zuvor ein Gespräch hatte, in dem dieser sich über die mangelnde Arbeitsleistung der Kollegin beklagt hatte, weshalb der Vorstand beschloss hatte, ihr das Australienprojekt zu entziehen. Die Frau ist empört, dass eine solche Entscheidung getroffen wurde, ohne auch ihre Seite zu hören. Sie fordert bei ihrem eigentlichen Arbeitgeber, dem Softwareunternehmen, Unterstützung ein. Der dort Verantwortliche klärt mit dem Vorstand die Arbeitsbedingungen bis zum Auslaufen des Projekts und gesteht zu, dass er diese Kompetenzabgrenzung bisher verabsäumt habe. Zugleich fordert er die Mitarbeiterin auf, nach Beendigung des Projekts fürs erste nicht schwanger zu werden, da man nun endlich selbst „etwas von ihrer Arbeitskraft haben“ wolle.

- Eine junge Frau arbeitet als Teilzeitkraft bei einer großen Bäckereikette im Verkauf. Die örtliche Lage nahe einem Güterbahnhof beschert ihr immer wieder schwierige oder sogar gefährliche Kundschaften. So gingen zweimal Betrunkene mit einem Messer auf sie los, einmal musste sie einen Randalierer durch die Polizei abführen lassen. Ihre wiederholte Bitte um Versetzung bleibt ungehört. Auch ihr Vorschlag, in dieser Filiale keine Einzeldienste mehr vorzusehen, wird nicht aufgegriffen. Wenn sie zur Aushilfe in andere Filialen geschickt wird, muss sie dort feststellen, dass gar kein Bedarf für sie besteht, da ohnehin genug Kolleginnen anwesend sind. Als es im Betrieb heißt, sie sei arbeitsscheu, kündigt sie.
- Eine Angestellte, die in der Anzeigenabteilung eines Verlages tätig ist, hatte zwei Jahre lang ein Verhältnis mit ihrem Vorgesetzten, das sie nach vielen Trennungsversuchen schließlich endgültig beendet. Der Mann ignoriert diese Tatsache und behandelt sie im Büro und vor Dritten nach wie vor als seine Lebensgefährtin, jedoch in sehr herablassender und kränkender Form. Die Angestellte empfindet dies als übergriffig und sehr belastend, da sich die beiden täglich am Schreibtisch gegenüber sitzen. Wenn der Anzeigenleiter im Außendienst ist, ruft er alle fünf Minuten an, um seine Mitarbeiterin zu kontrollieren und ihr Anweisungen zu geben. Auch beginnt er, ihre Provisionen falsch abzurechnen. Als sie erkennen muss, dass ihr Vorgesetzter vom Geschäftsführer die Erlaubnis bekommen hat, alle ihre

Mails zu lesen, wendet sie sich an diesen und stellt ihn deswegen zur Rede. Der Geschäftsführer bestätigt ihr, dass ihm das übergreifige Verhalten des Anzeigenleiters ebenfalls negativ aufgefallen ist, er sei aber sein bester Mann und unverzichtbar für den Verlag. Im übrigen rät er ihr, private Angelegenheiten auch privat zu regeln und nicht das Arbeitsklima damit zu belasten. Die Angestellte hat den Eindruck, dass der Geschäftsführer keine Bereitschaft zu ihrer Unterstützung zeigt. Sie geht in den Krankenstand, ersucht um einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses und weist den Geschäftsführer darauf hin, dass bereits eine andere Kollegin wegen der rüpelhaften Art des Anzeigenleiters gekündigt hat. Als der Geschäftsführer merkt, dass es der Angestellten ernst ist mit dem Verlassen der Firma, sucht er ein Gespräch mit ihr, in dem alle Verfehlungen des Anzeigenleiters zur Sprache kommen. Die Frau erreicht, dass sie für sechs Wochen dienstfrei gestellt wird. Der Geschäftsführer gibt eine Empfehlung für sie bei einem anderen Verlag ab, wo sie unmittelbar danach zu arbeiten beginnt.

- Eine Frau mit fundierter Ausbildung als EDV-Trainerin und Systemspezialistin bewirbt sich bei einem EDV-Schulungsinstitut. Als Arbeitsbeginn wird der 15.9. vereinbart. Einen Tag davor wird sie telefonisch verständigt, dass sie erst am 1.10. zu kommen brauche. Die Frau ist verärgert, da sie sich sowohl finanziell als auch in punkto Kinderbetreuung auf den vereinbarten Arbeitsbeginn eingestellt hat. Außerdem wird ein männlicher Kollege, der zugleich mit ihr aufgenommen wurde, sehr wohl ordnungsgemäß ab dem 15.9. beschäftigt und bezahlt. Die EDV-Fachfrau kommt in der Folge mit den KlientInnen und KundInnen bestens zurecht, muss aber feststellen, dass die Leitung des Instituts eine frauenfeindliche Haltung hat. Äußerungen wie „Dieses Programm machen nur die männlichen Trainer, für Frauen ist das ja zu schwer“ stehen an der Tagesordnung. Als die Frau auf ihre ausgezeichnete fachliche Kompetenz verweist, wird sie in die Schranken verwiesen, indem ihre Vorgesetzte ihr einen Kurs zuteilt, über den Wissensstand der TeilnehmerInnen aber völlig falsche Angaben macht. Die EDV-Fachfrau erhält die Information, es handle sich um AnfängerInnen, in Wahrheit besteht der Kurs aus bereits sehr hoch qualifizierten SpezialistInnen. Trotz eines fehlenden Konzepts für diese Kursgruppe gelingt der Trainerin ein ausgezeichneter Unterricht. Sie beschließt aber, sich gegen solches bewusstes „Anrennenlassen“ zur Wehr zu setzen. Da sich in der Zwischenzeit herausgestellt hat, dass sie keine fixe Anstellung,

sondern nur einen freien Dienstvertrag hat, sucht sie ein Gespräch mit der Geschäftsführung. Sie erreicht, dass sie die Unterlagen des Instituts neu gestalten darf und ein fixes Gehalt in derselben Höhe wie der ebenfalls neu eingestellte männliche Kollege bezieht. Zur Übernahme in ein Anstellungsverhältnis ist der Chef nicht bereit, betont aber, er wolle auf die EDV-Trainerin nicht verzichten. Die Frau plant, in absehbarer Zeit einen neuerlichen Vorstoß zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu machen und, wenn sie keinen Erfolg hat, das Institut zu verlassen.

- Die Mitarbeiterin eines Telekommunikationsunternehmens berichtet, dass sie seit kurzem weder fixe Arbeitszeiten noch einen fixen Arbeitsplatz hat. Es gibt jetzt einen Pool mit ausschließlich weiblichen Beschäftigten, die vormittags von 8.00 bis 12.00 Uhr warten müssen, ob und wo sie eingesetzt werden. Für die Frau, die zwei Kinder zu betreuen hat, ist diese Regelung unzumutbar, da sie die Organisation ihres Familienlebens unmöglich macht. Vom Betriebsrat erhält sie keine Unterstützung, alle Betriebsratsmitglieder haben auch weiterhin ihren fixen Arbeitsplatz.
- Eine Frau mit einschlägigem Studium bewirbt sich bei einem PR-Unternehmen und wird aufgenommen, weil, wie ihr gesagt wird, die Firma einen großen Kunden neu gewonnen hat. Trotzdem wird ihr mitgeteilt, das Dienstverhältnis werde zunächst für drei Monate auf Probe eingegangen. Die Angestellte erkundigt sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über die Zulässigkeit dieser Regelung. Sie ist optimistisch und meint, dass man sie nach der ausführlichen Einschulung, die sie erhalte, sicher nicht gehen lassen werde. Nach Ablauf der drei Monate wird ihr Arbeitsvertrag um weitere zwei Monate befristet. Der besagte Großkunde habe nämlich seinen Auftrag der PR-Firma noch nicht erteilt, vielmehr sei man noch in Verhandlungen, ob es tatsächlich zum Abschluss komme. Die Frau ist verärgert, da sie in der Zwischenzeit zwei Angebote ausgeschlagen hat. Noch dazu ist in der Zwischenzeit ein männlicher Kollege ohne Berufserfahrung neu – und zwar unbefristet – aufgenommen worden. Außerdem wird im Unternehmen ein Zeiterfassungssystem eingeführt, das sie für ihren Arbeitsplatz als überaus hinderlich und unpassend erlebt, da die geleisteten Tätigkeiten im 15-Minuten-Takt eingetragen werden müssen, sie selbst aber an einem Großprojekt arbeitet, das ei-

nen völlig anderen Tätigkeitsverlauf erfordert. Sie beschließt, die Firma auf ihren mittlerweile unbefristeten Vertrag hinzuweisen, und das Unternehmen zu verlassen, sollte es noch das geringste Problem wegen des Vertrags geben.

- Eine Lehrerin erteilt nachmittags Musikunterricht im Rahmen einer privaten Institution, aber in öffentlichen Schulräumlichkeiten. Sie hat ständig Probleme mit dem Schulwart, der sie wie Luft behandelt und nicht bereit ist, Klassenräume aufzusperren, Stühle umzugruppieren und im Anschluss an den Unterricht auch wieder aufzuräumen, obwohl diese Leistung ausdrücklich mit ihm vereinbart ist und er die Arbeiten für männliche Musiklehrer anstandslos verrichtet. Der Leiter des Musikinstituts hat auf ihre Beschwerde geantwortet, das müsse sie selbst klären.
- Eine sehr junge Arbeitnehmerin wird von ihrem Kollegen gemobbt. Er ist zwar erst seit drei Monaten im Betrieb, jedoch der Freund ihrer Vorgesetzten, sodass sie sich an diese nicht um Hilfe wenden kann. Er erzählt Dritten über ihre Fehlleistungen und grüßt sie weder innerhalb noch außerhalb des Betriebs. Vor Kunden setzt er sie herab und beschimpft sie. Eine Kollegin wurde von ihm auch sexuell belästigt. Generell wahrt er jungen Frauen gegenüber keine körperliche Distanz. Zudem wird er krank, wenn ihm eine Arbeit nicht passt. Seine Kolleginnen müssen dann für ihn einspringen. Die Arbeitnehmerin ist durch dieses Verhalten doppelt belastet, da sie in einem sehr kleinen ländlichen Ort lebt und arbeitet, wo sie und ihr Kollege praktisch alle kennen. Sie entschließt sich dazu, ein Schreiben an den Mann zu richten und ihn zu ersuchen, das untragbare Verhalten ihr gegenüber einzustellen, da sie sich ansonsten an die Firmenchefin wenden werde, von der sie weiß, dass sie mit ihrer Arbeitsleistung zufrieden ist.
- Ein EDV-Experte wird zum zweiten Mal Vater und möchte gerne in Karenz gehen. Sein Personalchef will davon nichts wissen. Der Mann ersucht um Unterstützung für sein Vorhaben und berichtet, dass seine Karenzphase für die Familie finanziell ohnehin kaum tragbar sein wird, da seine Frau als Buchhalterin viel zu wenig verdient. Er prangert generell das schlechte Einkommen von Frauen in Österreich an. In seiner eigenen Branche sei es üblich, dass Frauen für dieselbe Tätigkeit mindestens zehn Prozent weniger Gehalt beziehen als Männer.

- Eine Mitarbeiterin einer Interessenvertretung wird bereits zum zweitenmal von ihrem als cholerisch beschriebenen Chef am Hals angefasst und gewürgt. Sie hat generell Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit ihm. Er hält sich nicht an Vereinbarungen, ist für sie als Sekretärin auf seinen vielen Dienstreisen nicht erreichbar und hat sie bereits öfters vor KollegInnen blamiert. In der Interessenvertretung selbst wird er als nicht besonders kompetent angesehen – das weiß er auch und versucht offensichtlich, durch besonders grobes Verhalten seiner Mitarbeiterin gegenüber seine Autorität hervorzukehren. Die nun zum zweiten Mal erfolgte Misshandlung macht ihr besonders Angst, da sie mittlerweile weiß, dass ihre nach dem ersten Vorfall erfolgte Beschwerde bei der Direktion des Hauses folgenlos für ihren Vorgesetzten blieb. Im Unterschied zum ersten Übergriff wird der zweite von einer Werkvertragsnehmerin beobachtet, die ihre Wahrnehmungen schriftlich gegenüber der Direktion bezeugt. Die Sekretärin wendet sich daher erneut, diesmal mit Unterstützung der Betriebsrätin, an die Leitung des Hauses. Sie fordert eine klare Aufgabenzuweisung und eine deutliche Verwarnung des Vorgesetzten. Der Direktor führt ein Gespräch mit dem Mann, in dem dieser die Misshandlungen zugibt, er entschuldigt sich dafür auch beim Direktor, nicht aber bei seiner Mitarbeiterin. Der Vorgesetzte willigt auch in eine klare Kompetenzabgrenzung und einen neuen Aufgabenbereich seiner Sekretärin ein, fordert aber im Gegenzug, dass die Werkvertragsnehmerin keine Aufträge mehr erhalten dürfe. Diese Repressalie belastet wiederum die Sekretärin, die der Zeugin keinesfalls schaden will. Eine Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei der Direktion des Hauses macht deutlich, dass die Benachteiligung der Zeugin eine inakzeptable Retorsionsmaßnahme darstellt. Die Sekretärin ist durch das Verhalten des Dienstgebers endgültig entschlossen, zu kündigen, nachdem sie bereits zehn Monate lang um das vereinbarte Entgelt streiten musste, da ihr monatlich um öS 300.- zu wenig ausbezahlt wurden.
- Eine Diplomingenieurin ist als Chemikerin in einer Versuchsanstalt tätig und hat bereits seit einigen Jahren Probleme mit ihrem Vorgesetzten, der mehr oder weniger offen die Ansicht vertritt, Frauen seien für diesen Bereich nicht geeignet. Immer mehr beschneidet er den Kompetenzbereich der Chemikerin, indem er ihre Aufgaben männlichen Kollegen zuweist. Die Frau erbringt weiterhin fachlich erstklassige Leistungen und wird auf Fachkongressen als Expertin bestätigt, was zur

Folge hat, dass ihr Vorgesetzter ihr künftig die Teilnahme an Konferenzen verbietet. Er entsendet einen Biologen zu den Tagungen, der jedoch aus einem anderen Bereich kommt und bei weitem nicht die Spezialkenntnisse der Chemikerin aufweisen kann. Schließlich bewirbt sie sich für eine Stelle im Rahmen der EU.

Nachdem sie eine mündliche Zusage erhalten hat, unterrichtet sie ihren Chef davon mit der Bitte um Vertraulichkeit, solange keine schriftliche Bestätigung vorliegt. Unmittelbar nach dem Gespräch streicht der Vorgesetzte sie vom internen Postverteiler, reduziert ihre Vortragstätigkeit auf Null und weist die Kollegen an, sie nicht mehr einzubeziehen, da sie der Versuchsanstalt nur Schwierigkeiten mache. Als sie die Tätigkeit an ihrem neuen Arbeitsplatz aufnimmt, wird ihr erst bewusst, wie katastrophal das Klima in der Anstalt eigentlich gewesen ist.

- Eine Theologin, die zuvor als Religionslehrerin tätig war, wird zur Leiterin der Frauenbewegung ihrer Religionsgemeinschaft bestellt. Ihre jetzige Sekretärin, die bereits sehr lange in diesem Bereich beschäftigt ist, hat selbst den beruflichen Aufstieg in die betreffende Funktion erwartet und verweigert der neuen Leiterin die Zusammenarbeit, indem sie ihr wichtige Termine und Informationen nicht weitergibt, sie über Anrufe nicht informiert und bei der Organisation von Dienstreisen schlampig ist. Die Leiterin möchte Beratung, wie sie mit dieser Situation umgehen und mit ihrer Mitarbeiterin ein gutes Einvernehmen herstellen kann.
- Eine Ärztin bittet – weil sie schwanger ist – einen Kollegen, statt ihr einen Hepatitispatienten zu behandeln, da sie eine Ansteckung fürchtet. Der Arzt ist sehr unwillig und meint, wenn sie krank sei, solle sie doch gleich daheim bleiben. Nach der Untersuchung des Patienten regt der Kollege beim Oberarzt an, die Ärztin in den vorzeitigen Mutterschutz zu schicken, weil das die Dienstplaneinteilung vereinfachen würde.
- Ein Betriebsrat einer Interessenvertretung möchte einer Mitarbeiterin helfen, die ein schwerkrankes Kind pflegen muss. Sie möchte für sechs Monate in Karenz gehen. Der Arbeitgeber will für diese Zeit die Abmeldung bei der Krankenkasse durchführen. Der Betriebsrat erkundigt sich über die sozialversicherungsrechtliche Lage der Frau für die Zeit der Pflegekarenz.

- Eine engagierte Mitarbeiterin einer Interessenvertreterin wird in einem offiziellen Mail als „Weib“ bezeichnet. Sie fühlt sich herabgesetzt und möchte besprechen, wie sie darauf reagieren soll.
- Eine 53jährige Frau ist froh, dass sie überhaupt noch eine Stelle findet, und beginnt bei einer Finanzgesellschaft als Bürohilfskraft. Da sie Matura hat, wird ihr für später „etwas Besseres“ versprochen. Tatsächlich wird sie nach einem Jahr zur Rezeptionistin befördert. Als ihre Behinderung mit 70 % festgestellt wird, versucht die Gesellschaft, sie zu kündigen. Da der Kündigung keine Zustimmung erteilt wird, werden in der Folge ihre Arbeitszeiten in einer für sie sehr belastenden und nachteiligen Weise geändert. Als einzige im ganzen Unternehmen muss sie einem Jahresdurchrechnungszeitraum zustimmen. Als ihre Kollegin in Karenz geht, wird eine halbtätige Vertretung eingestellt. Diese bekommt einen regulären Dienstplan und kann sich ihre Dienstzeiten aussuchen, während die schon länger beschäftigte Frau mit den Nachmittags- und Abendstunden vorlieb nehmen muss. Als die neu eingestellte Karenzvertreterin für drei Monate in Krankenstand geht, erklärt sich die Rezeptionistin bereit, deren Dienst mitzuübernehmen. Sie arbeitet ganztags und erhält für diese Zeit auch einen neuen Vertrag, der auf die verlängerte Dienstzeit Rücksicht nimmt; dieser ist jedoch mit einer Rückstufung im Gehaltschema verbunden, gegen die sich zur Wehr setzt. Die Firma bezahlt in der Folge nicht das auf Vollzeit umgerechnete Entgelt aus, sondern weiterhin nur die ursprünglich vereinbarten 20 Stunden, und schreibt für den Rest der Arbeitszeit Mehrstunden gut. So kommt es, dass die Rezeptionistin schließlich 247 Mehrstunden verbucht. Erst nach mehreren Urgenzen und Einschaltung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird ihr das ihr zustehende Geld ausbezahlt – ein Dreivierteljahr, nachdem die Angestellte die Arbeitsleistung erbracht hat. Zugleich wird der für sie ungünstige Jahresdurchrechnungszeitraum aufgehoben. Die Angestellte hat inzwischen in Erfahrung gebracht, dass sie als Maturantin laut den Kriterien der internen Gehaltsordnung wesentlich höher eingestuft werden müsste. Sie wagt allerdings nicht, diesen Anspruch gleich geltend zu machen, da sie fürchtet, dass dieses Begehren erneut zu einem Kündigungsversuch führen könnte.

- Die Filialleiterin einer Bäckereikette klagt, dass die Arbeitsbedingungen unerträglich seien. Trotz der Hitze, die durch die Backöfen im Geschäft entsteht, werde vom Arbeitgeber kein Ventilator eingebaut. Sie ist überzeugt, dass dies mit ein Grund ist, weshalb Männer in den Filialen nicht arbeiten wollen. Als unmittelbar neben dem Lokal die Bäckerei einer Konkurrenzfirma eröffnet, erscheint der Geschäftsführer und erkundigt sich bei der Filialleiterin, wie sich ihrer Meinung nach der Geschäftsfluss entwickeln werde. Sie fürchtet, dass die Filiale geschlossen und sie über Nacht in eine andere Filiale versetzt wird, wie es ihr schon einmal passiert ist. Tatsächlich berichtet sie einige Tage später, dass sie ab jetzt „Dauerurlauberin“ ist. Durch die Konkurrenz sei das Geschäft so stark zurückgegangen, dass nur noch eine Verkaufskraft benötigt werde. Da sie als Filialleiterin das höchste Entgelt hatte, habe man sie sieben Monate vor ihrem Pensionsantritt dienstfrei gestellt.
- Eine Frau berichtet, dass sie in ihrer Abteilung die einzige ist, mit der der Chef nach eineinhalb Jahren immer noch per Sie ist. Sie empfindet diese deutliche Abgrenzung als Ablehnung ihrer Person und vermutet dahinter eine gezielte Verhaltensweise des Vorgesetzten, der schon mehrfach durchblicken ließ, dass er sie gerne loswerden möchte. So hat er bereits öfters gefragt, ob sie sich theoretisch vorstellen könnte, sich versetzen zu lassen. Da es dienstjüngere männliche Kollegen gibt, hat sie diese Frage stets verneint. Die Anruferin betont, dass die subtile Ablehnung durch ihren Chef kaum greifbar ist und dass auch eine Kollegin, mit der sie sich gut versteht, dies nicht so wahrgenommen hat. Dadurch fühlt sie sich doppelt unter Druck, weil sie nicht damit rechnet, im Fall einer offenen Auseinandersetzung Unterstützung zu erfahren.
- In einer großen Mechanikerwerkstatt werden nach dem Einbau von Sanitäranlagen erstmals sechs weibliche Lehrlinge aufgenommen. Ein Kollege erkundigt sich, wie er sich am besten verhalten solle, denn das Klima sei rau, er sei sich dessen bewusst, dass sich manche Frauen davon belästigt fühlen könnten. Um die weiblichen Lehrlinge aber bestmöglich zu integrieren, möchte er selbst unsensibles Vorgehen so gut wie möglich vermeiden. Der Kollege meldet sich nach einiger Zeit nochmals und berichtet von der guten Zusammenarbeit mit den Lehrlingen. Es gebe nur einen Punkt, in dem sich die männlichen Lehrlinge benachteiligt füh-

len: Wenn es darum gehe, einen Dienst früher zu beenden, würden die Ausbilder auf das „Schmeicheln“ der Mädchen öfters hereinfallen, bei Burschen werde ein früherer Dienstschluss aus privaten Gründen grundsätzlich nicht geduldet.

- Eine Angestellte berichtet, dass in ihrer Abteilung eine Kollegin in extremer Weise von der weiblichen Vorgesetzten gemobbt wird. Sie fragt, ob das Gleichbehandlungsgesetz der Kollegin Schutz bietet.
- Eine Handelsangestellte klagt über die immer belastender werdenden Arbeitszeiten. Ihr Betrieb will Arbeit auf Abruf einführen, die Angestellten sollen in einem zeitlich viel höheren Ausmaß verfügbar sein als bisher. Sie meint, diese Entwicklung betreffe vor allem Verkäuferinnen und damit typischerweise einen Frauenberuf.
- Eine Rechtsanwaltskanzlistin berichtet, dass man in ihrem Beruf prinzipiell elegant gekleidet sein müsse. Eine muslimische Kollegin möchte auch in der Arbeit ein Kopftuch tragen und hat deshalb schon mehrfach Probleme mit dem Chef gehabt. Die Anruferin möchte die Kollegin gerne unterstützen, da bei männlichen Kollegen in der Kanzlei durchaus Toleranz gezeigt wird: Sie dürfen auch mit Jeans und Sakko erscheinen, was nicht unbedingt dem Bekleidungsstandard entspricht.
- Eine Frau ruft für ihre Freundin an, die Verkäuferin in einer Parfümerie ist. Sie muss jeden Tag perfekt geschminkt sein; auch wird gefordert, die Nägel zu lackieren. Der Freundin ist dieser „Aufputz“ oft zu viel. Die Anruferin möchte wissen, ob sich die Angestellte dieser Forderung wirklich zu beugen hat. Der männliche Filialleiter selbst ist zwar gepflegt, muss die angebotenen Produkte aber keineswegs am eigenen Körper zur Schau stellen.
- Die Adoptivtochter der Anruferin stammt aus Rumänien und absolviert ein dreimonatiges Praktikum in einer Gärtnerei. Zugleich mit ihr hat auch ein Bursch aus Bosnien ein Feriapraktikum begonnen. Das Mädchen wird im Gegensatz zu ihm regelmäßig als Tschuschin beschimpft. Der junge Mann hingegen soll nach dem Ende des Praktikums als Lehrling beginnen.

- Die Mitarbeiterin eines Vereins, der im Behindertenbereich tätig ist, klagt über extrem belastende Arbeitsbedingungen in ihrem Büro. Der Raum ist überheizt, weil durch ihn sämtliche Heizungsrohre des Gebäudes verlaufen, die Temperatur kann von ihr nicht geregelt werden. Viele Jahre hindurch war der Raum unbelegt. Vor ihr saß für zwei Wochen ein männlicher Kollege im Büro, der ebenfalls Beratungen und KlientInnengespräche führen musste, sich aber geweigert hat, dies in der „Sauna“ zu tun. Er bekam umgehend ein anderes Zimmer zugewiesen. Sie selbst hat schon mehrfach urgiert, bei ihr heißt es aber, es sei derzeit kein Raum frei.
- Die Mitarbeiterin in der Rechtsabteilung in einer Rundfunkanstalt beschwert sich über ein unerträglich frauenfeindliches Arbeitsklima in der Abteilung. Ihr Vorgesetzter würde sich selbst als bösartig bezeichnen und sei stolz darauf. Als sie in die Abteilung kam, war das Klima sehr feindlich, weil sich der Vorgesetzte immer eine Mitarbeiterin „vorknöpft“ und sie schikaniert. Obwohl ihr Vorgesetzter ihre Leistung hoch einstuft und auch sehr schätzt, hat er kein Interesse an einer Konfliktlösung, da er selbst nicht beliebt ist und ihm daher auch Konflikte untereinander zugute kommen. Abfällige Äußerungen über Frauen, Äußerungen wie „hat die schon geworfen“ oder die Bezeichnung der Abteilung als „Brütecke“ sind häufig.
- Eine Frau berichtet, dass sie mit ihrem Vorgesetzten eine ca. eineinhalb Jahre dauernde Beziehung gehabt hat, die er schlagartig beendet hat, was für sie eine große Belastung war. Im Zuge dessen wurde sie nicht nur von ihm sondern auch von ihren KollegInnen immer schlechter behandelt und schikaniert. Schließlich hatte er ihr die „Einvernehmliche“ angeboten zu Bedingungen, die für sie finanziell schlechter wären als eine normale Kündigung.
- Eine Innendienstmitarbeiterin eines kleinen Versicherungsbüros hat über viele Jahre hindurch ein sehr gutes persönliches Arbeitsverhältnis zu ihrem Chef. Dies ändert sich spontan, als er sie bezichtigt, anonyme Briefe über ihn und seine Beziehung zu einer Mitarbeiterin an ihn, an seine Ehefrau und an seine Geliebte geschrieben zu haben. Er wüsste genau, dass sie es war, er hätte es ausgependelt. Er drohte ihr, wenn sie nicht selbst kündige, würde sie gekündigt werden. In der Folge beginnt sich ein über lange Zeit hinziehender Prozess von Schikanen,

Überwachungsaktionen, Unterstellungen und persönlichen Diffamierungen gegenüber der langjährigen Mitarbeiterin. Daraufhin meldet sie Unkorrektheiten und geschäftsschädigendes Verhalten des Vorgesetzten und seines Sohnes an die Geschäftsleitung, was sie bisher aus Solidarität ihrem Chef gegenüber für sich behalten hat. Zunächst glaubt sie als langjährige, sehr erfolgreiche Mitarbeiterin Unterstützung erwarten zu können, muss aber erkennen, dass ihr Vorgesetzter offenbar auf dem „längeren Ast sitzt“ und wird schließlich durch eine organisatorische Umstrukturierung und gleichzeitige Auflösung des regionalen Büros gekündigt.

- Einer im Außendienst tätigen Frau werden Informationen des Chefs nicht mehr weitergegeben. Wenn sie sich bei einem Anruf ihrer Kunden gerade auf Außendienst befindet, teilt ihr Bürokollege mit, sie sei auf Urlaub, darüberhinaus wird sie bei wichtigen Kunden als inkompetent und schlampig bezeichnet. Sie vermutet einen Kollegen als Urheber und stellt ihn zur Rede. Er gibt sofort zu, dafür verantwortlich zu sein mit der Drohung, dass er ihr auch weiterhin das Leben schwer machen werde, weil sie ihn und seine Gefühle für sie nie ernstgenommen habe.
- Nachdem eine Angestellte nach dem Karenzurlaub wieder in den Betrieb zurückkommt, ist sie auf ihren Wunsch hin nicht mehr vollzeitbeschäftigt. Nach ein paar Monaten vergrößert sich der Arbeitsaufwand immer mehr, außerdem werden von der Betriebsleitung zeitintensive Schulungen angeordnet, um „ihr Wissen auf den neuesten Stand zu bringen.“ Die Frau leidet bereits unter körperlichen Streßsymptomen und ersucht um ein Klärungsgespräch mit ihrem Vorgesetzten. Dieser teilt ihr mit, „sie solle sich zusammenreißen, wenn sie nicht entlassen werden will.“
- Eine leicht körperlich beeinträchtigte Mitarbeiterin wird ständig von ihren KollegInnen gehänselt. Als es ihr zuviel wird und sie ihre Chefin bittet, dafür zu sorgen, dass die anderen MitarbeiterInnen sie als gleichwertig anerkennen, wird ihr gesagt, „sie solle sich nicht so anstellen und froh sein, Arbeit zu haben. Hier sei keine geschützte Werkstätte.“
- Die Position eines Junior Salesmanager wird ausgeschrieben. Viele Männer und Frauen bewerben sich. Nach einem umfangreichen Auswahlverfahren bekommt

eine hochqualifizierte Frau die Stelle. Der Senior Salesmanager, der für ihre firmeninterne Ausbildung und Betreuung zuständig ist, macht kein Geheimnis daraus, dass er eigentlich lieber einen männlichen „Junior“ ausbilden würde, da unter Männern die Kooperation besser sei. Er meint zu der Frau, die einen polnischen Namen hat, jedoch österreichische Staatsbürgerin ist: „Sie solle doch einen Österreicher heiraten, damit sie endlich einen anständigen Namen hat.“

- Eine Frau bittet aufgrund einer Veränderung und Erweiterung des Aufgabengebietes und einer damit verbundenen Zunahme an persönlicher Verantwortung um eine entsprechende Gehaltserhöhung. Sie erhält die Antwort, dass dies nicht möglich sei, da sie eine Frau ist. Eine ein Jahr später neuerlich geäußerte Forderung wird mit beleidigenden Äußerungen in Bezug auf ihre Person abgewiesen. Nachdem sie die Geschäftsleitung zur Beseitigung von gravierenden sozialen und auch gesundheitsschädigenden Missständen im Betrieb auffordert, wird die Arbeitsmoral dieser Frau verstärkt in Frage gestellt. Aufgrund der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und dem damit verbundenen steigenden psychischen und physischen Druck, unter anderem aufgrund der Zuteilung von Springertätigkeiten, dem Auftrag, einzelne Tätigkeiten genauestens zu protokollieren und dem Aufhetzen der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sieht sich die Frau zur Inanspruchnahme einer psychotherapeutischen Behandlung gezwungen. Nachdem vonseiten des Dienstgebers auch noch sehr grosser Druck in Richtung Selbstkündigung durch die Frau ausgeübt wird, verlässt die Frau letztendlich die Firma.
- Viele Anfragen von Frauen gehen in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Frau arbeitet als Berufsschullehrerin und hat als einzige Frau im Lehrkörper zwei Kinder. Bei der Erstellung des Stundenplanes wird auf diese Tatsache nie Rücksicht genommen und sie muss größtenteils am Nachmittag unterrichten. Aufgrund der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen im betreffenden Bundesland ist dies mit der Kinderbetreuung praktisch nicht vereinbar. Sie überlegt sich aufgrund dieser Tatsache, nur mehr Teilzeit zu arbeiten. Dies wäre mit großen finanziellen Einbußen verbunden.

7. Beendigung des Dienstverhältnisses:

- Eine Frau ist als Reinigungskraft geringfügig beschäftigt. Nach einem Krankenhausaufenthalt aufgrund eines Unfalles erhält sie hohe Arztrechnungen. Die Unfallversicherung teilt ihr mit, dass sie während ihres Krankenhausaufenthaltes gekündigt wurde. Nach Intervention der Regionalanwaltschaft beim Arbeitgeber stellt sich die Kündigung als „innerbetrieblicher Irrtum“ heraus. Die Arbeitnehmerin wurde sofort wieder angemeldet.
- Eine Frau berichtet, dass sie in einer Versicherung tätig war und dort von ihrem Vorgesetzten nicht nur mehrmals zu Alkoholkonsum in der Dienstzeit aufgefordert, sondern auch bei Seminaren und Fortbildungen außer Haus durch anlassiges Verhalten belästigt worden sei. Da sie darauf nicht reagiert habe, sei es in der Folge zu Beschimpfungen auch vor Kunden und sogar zur Durchsuchung ihres Schreibtisches gekommen. Letztlich habe das Dienstverhältnis durch Kündigung geendet. Die geschilderten Vorfälle liegen zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen allerdings schon zwei Jahre zurück. Die Frau hat sich Hoffnungen gemacht, dass auch nach so langer Zeit noch ihre Rückkehr in das Dienstverhältnis ausverhandelt werden könne, da sie mittlerweile fast 50 Jahre und nicht nur auf dem Arbeitsmarkt chancenlos ist, sondern ihr auch für die Pension anrechenbare Zeiten fehlen. Sie ist in einem psychisch äußerst schlechten Zustand, zumal sie die Erfahrung machen musste, dass sie trotz 300 Bewerbungsversuchen zu keinem einzigen Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.
- Eine langjährige Abteilungssekretärin meldet sich einige Monate nachdem die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durch Gespräche mit dem Betriebsrat eine Verbesserung des Arbeitsklimas für sie erreicht hat. Damals war sie von einem Kollegen beschimpft, erniedrigt und von jeglicher Information ausgeschlossen worden. Der gemeinsame Vorgesetzte hatte trotz ihres mehrfachen Ersuchens keine Kompetenzaufteilung in der Abteilung vorgenommen. Nach einer längeren Phase der scheinbaren Entspannung muss die Sekretärin nun feststellen, dass man sie loswerden will. Man bietet ihr eine einvernehmliche Lösung an. Sie

geht darauf nicht ein, da sie in ihrem Alter (sie ist 51 Jahre alt) befürchtet, keinen Arbeitsplatz mehr zu finden. Außerdem ist sie empört darüber, dass ihr Vorgesetzter grundlos der Personalabteilung mitgeteilt hat, er könne sie nicht weiterempfehlen, was ihre Chancen auf eine innerbetriebliche Versetzung zunichte gemacht hat.

In einem Gespräch mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat, der seine Unterstützung für die Kollegin mittlerweile zurückgezogen hat, wird ihr im Februar 2001 zur Kenntnis gebracht, dass das Unternehmen sie Ende Juni kündigen werde und sie mit sofortiger Wirkung bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses am 30. September dienstfrei gestellt sei. Ihren Posten nimmt sofort eine junge Mitarbeiterin ein, die bei weitem nicht ihre Sprachkenntnisse und auch einige andere Qualifikationen nicht besitzt. Die Sekretärin beantragt die Feststellung einer 50%igen Behinderteneigenschaft, da sie mit deren Zuerkennung einen besonderen Kündigungsschutz hätte. Noch bevor dieses Verfahren beim Bundessozialamt abgeschlossen ist, informiert die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die Geschäftsleitung über die dem Konflikt zugrundeliegenden Vorfälle aus dem Vorjahr und weist darauf hin, dass bei einer Kündigung das Vorliegen einer Folgediskriminierung dringend zu vermuten wäre. Der Sekretärin wird daraufhin das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung zum 31.12. unter fortwährender Dienstfreistellung mit einer freiwilligen zusätzlichen Abfertigung von 3 Monatsentgelten gemacht. Als sie nochmals verzweifelt auf ihre chancenlose Situation auf dem Arbeitsmarkt hinweist und ihr Einverständnis mit einer adäquaten Versetzung erklärt, vertritt das Unternehmen die Auffassung, es sei ohnehin bereits eine einvernehmliche Auflösung zustande gekommen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bestreitet dies unter Hinweis auf die vorliegenden Unterlagen. Die Geschäftsführung spricht danach ausdrücklich die Kündigung aus, die von der Frau, die mittlerweile einen entsprechenden Bescheid des Bundessozialamtes erhalten hat, angefochten wird.

- Eine Akademikerin, die mehrjährige Erfahrung als Lektorin an in- und ausländischen Bildungseinrichtungen hat, bewirbt sich an einer berufsbildenden Schule, deren Trägerin eine Interessenvertretung ist. Im Bewerbungsgespräch wird ihr vom Direktor mitgeteilt, dass mit Beginn des neuen Schuljahres eine neue Gehaltsregelung für die LehrerInnen in Kraft treten würde. Er könne ihr noch nicht

mehr sagen, als dass die Gehälter individuell auszuhandeln seien und zwölfmal jährlich ausbezahlt würden. Mit der Akademikerin wird ein Bruttobetrag von öS 500.- pro Unterrichtsstunde vereinbart.

Die Frau beginnt ordnungsgemäß mit dem Sprachunterricht, wird aber erst in der dritten Schulwoche von der Sekretärin des Direktors am Gang angesprochen, die ihr den Dienstvertrag mit der Bitte um Unterschrift aushändigt. Die Akademikerin ersucht um Bedenkzeit, da sie einen Passus vorfindet, wonach mit dem Bruttobetrag pro Unterrichtsstunde auch der Anspruch auf Sonderzahlungen abgegolten sei. Da sie Nachteile für sich befürchtet, möchte sie diese Regelung überprüfen lassen. Zugleich informiert sie sich in der Buchhaltung der Interessenvertretung über die steuerlichen Auswirkungen dieser Regelung. Obwohl ihr die befragten Einrichtungen mitteilen, dass derartige All-inclusive-Regelungen zulässig sind, hätte die Frau gerne eine andere, klarere Formulierung in ihrem Vertrag und ersucht den Direktor der Schule um ein Gespräch. Dieses wird vom Direktor mit der Mitteilung eröffnet, dass das Dienstverhältnis hiermit – am letzten Tag des Probemonats – aufgelöst werde. Als Begründung führt er an, die Kollegin „habe nicht ins Team gepasst“. Der ebenfalls anwesende Betriebsrat teilt ihr später unter vier Augen mit, der eigentliche Grund für die Beendigung sei gewesen, daß man Misstrauen gegenüber der Arbeitgeberin geortet habe. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen interveniert aufgrund des Umstandes, dass der Direktor selbst es gewesen ist, der die Personalauswahl vorgenommen hat und daher die Teamzusammensetzung beeinflussen konnte. In der schriftlichen Stellungnahme rechtfertigt sich die Interessenvertretung erneut damit, dass es atmosphärische Störungen gegeben habe. Auf Nachfrage wird präzisiert, dass die Angestellte mehrmals nicht begrüßt habe. Von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts könne keine Rede sein, weil man ihr den zweithöchsten Stundensatz aller Lehrkräfte gewährt habe. Nur ein männlicher Kollege habe eine um 30.- öS höhere Stundenabgeltung erhalten; dies deshalb, weil er in der Folge für hochqualifizierte technische Unterrichtsgegenstände zum Einsatz kommen werde. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen muss aufgrund dieser Darstellung auch eine Diskriminierung beim Entgelt vermuten. Da die Arbeitgeberin eine Schadenersatzleistung ablehnt, erwägt die ehemalige Angestellte eine Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission.

- Für die Angestellten einer Bank besteht eine Pensionsregelung, wonach die Bank selbst Sozialversicherungsträger ist und eine Gemeinde die Haftung für die Pensionen übernimmt. Nach mehreren Fusionen sieht die Geschäftsleitung die Notwendigkeit, Personal abzubauen, und beauftragt einen Mitarbeiter mit der Erstellung von Kriterien für eine Vorruhestandsregelung. Es gibt keine schriftliche Unterlagen oder Informationen für die Beschäftigten; die Regelung wird ausschließlich aufgrund von Mundpropaganda stark in Anspruch genommen. Männer ab 55 und Frauen ab 50 Jahren können mit finanziellen Abzügen vorzeitig in den Ruhestand treten. Eine seit 36 Jahren beschäftigte Angestellte nimmt ebenfalls Kontakt mit der zuständigen Pensionssachbearbeiterin auf, die ihr eine Berechnung zum gewünschten Pensionsantritt erstellt und aushändigt. Die Angestellte führt Gespräche mit ihren Vorgesetzten, die ihr bestätigen, keinen Einwand gegen ihren Vorruhestand zu haben. Für die Angestellte ist klar, dass im Zuge der Aktion die jeweils zuständigen SachbearbeiterInnen verbindliche Vereinbarungen treffen können. Im gesamten Haus gehen Hunderte von Angestellten auf diese Weise vorzeitig in Pension, unter anderem auch zwei männliche Kollegen aus ihrer Abteilung, von denen einer nicht einmal eine schriftliche Berechnung erhielt und der andere lange nach ihr den Pensionsantrag gestellt hat. Auf ihr wiederholtes Nachfragen, wann denn nun ihr Pensionsantritt zu erwarten sei, zumal ihre Vorgesetzten sie für eine EDV-Einschulung gar nicht mehr berücksichtigt hätten, da man mit ihrem derzeitigen Weggehen rechne, wird ihr nach Monaten vom zuständigen Personalverantwortlichen geantwortet, die Dienstvorgesetzten hätten ihr Einverständnis nicht gegeben. Die Angestellte ist darüber empört und fragt nochmals in ihrer Dienststelle nach, wo ihr geantwortet wird: „Der Personalchef soll sich nicht in unsere Abteilungsplanung einmischen.“ Für sie wird die Situation so unerträglich, dass sie in den Krankenstand gehen muss. Immer noch werden männliche Kollegen unter dem Titel der Aktion in den Vorruhestand geschickt, obwohl der Stichtag laut Personalabteilung längst überschritten ist. Während ihres Krankenstandes wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die Pensionsanwartschaften einer Pensionskasse überträgt. Die Angestellte sieht darin eine deutliche Verschlechterung ihrer Entgeltbedingungen, da Pensionskassen erfahrungsgemäß wechselhaft bilanzieren und insbesondere die Sicherheit durch die Haftung der Gemeinde damit aufgehoben ist. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen interveniert mehrfach bei der Bank. Schließlich wird der Angestellten ein Kom-

promissangebot gemacht. Sie geht nach einem Jahr Krankenstand in Berufsunfähigkeitspension und stellt einen Antrag auf Auszahlung ihrer Pension aus der Pensionskasse mit dem Risiko wechselnden wirtschaftlichen Erfolges, erhält aber eine bessere Berechnung, als sie sie bei Gewährung der Vorruhestandspension erhalten hätte.

- Eine Frau ist in der Wirtschaftsprüfungskanzlei ihres Schwiegervaters als Buchhalterin beschäftigt. Als dieser mit ihrem Ehemann wegen einer persönlichen Angelegenheit einen heftigen Streit hat, wird sie als vertrauensunwürdig entlassen. Die Frau ist verzweifelt, weil es in ihrer ländlichen Region kaum adäquate Arbeitsplätze gibt und ihr Schwiegervater einflussreich ist.
- Eine junge Frau tritt nach dem Studienabschluss ihre erste Stelle in einer Werbeagentur an. Schon bald verlangt die Chefin von ihr eine Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit. Auch am Wochenende und nachts soll sie telefonisch verfügbar sein. Ihren männlichen Kollegen wird dies nicht zugemutet. Nach einiger Zeit weigert sich die Angestellte, der Firmeninhaberin permanent zur Verfügung zu stehen. Sie beginnt, die Abgeltung der Samstags- und Sonntagsstunden zu fordern. Die Chefin ist dazu mit dem Argument, von einer Hochschulabsolventin erwarte sie volle Hingabe an die Arbeit, nicht bereit. Sie verspricht ihr aber eine Prämie in der Höhe von 10.000.- öS. Als die Agentur zwei neue große Kunden akquiriert, wird ein männlicher Kollege, der ebenfalls Akademiker ist, neu aufgenommen. Die Angestellte freut sich zunächst über die vermeintliche Verstärkung im Team, muss aber erkennen, dass damit ihre Kündigung einhergeht. Sie fordert die versprochene Prämie und überlegt sich die Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission.
- Die Betriebsrätin einer Großküche berichtet, dass ältere Arbeitnehmerinnen nach Belieben gekündigt werden und auf Frauen generell großer Druck ausgeübt wird, die Firma zu verlassen. Es würden jetzt auch bei Küchengehilfinnen PC-Kenntnisse vorausgesetzt, das Unternehmen gebe den Frauen aber überhaupt keine Unterstützung dabei, diese Qualifikation zu erwerben.

- Eine Frau, die ist ausgebildete Pilotin, hat ihre Kündigung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes angefochten. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht dauert bereits vier Jahre. Sie erkundigt sich, ob es sinnvoll ist, parallel einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen. Sie kann sich einen Privatgutachter über die Frage ihrer Qualifikation und ihrer Arbeitsmarktchancen nicht leisten und hofft, dass ein für sie positives Gutachten der Gleichbehandlungskommission das Gericht überzeugt.
- Eine Bankangestellte wird Opfer einer Fusion. Sie hat mit ihrem ursprünglichen Dienstgeber vereinbart, dass sie ein Jahr vor dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter die Bank verlässt und in dieser Zeit Arbeitslosengeld bezieht. Das neue Unternehmen legt ihr am zweiten Tag nach der Fusion eine Regelung über Altersteilzeit vor. Die Angestellte lässt diesen Vorschlag überprüfen und befindet ihn für nachteilig. Daraufhin führt sie Gespräche mit der Personalabteilung, die in ein „Beendigungspaket“ münden, das auch für sie zufriedenstellend ist und vorsieht, dass sie noch sechs Monate in der Bank bleibt. Am Tag nach der Unterzeichnung wird ihr Telefon abmontiert, der PC und der gesamte Aufgabenbereich entzogen. Persönlich wird ihr begegnet, als ob sie Luft wäre. Für die Angestellte ist diese Situation besonders demütigend, da sie erleben muss, wie ein Kollege aus der alten Bank, der Seite an Seite mit ihr gearbeitet hat, einen wichtigen Aufgabenbereich erhält.
- Ein Rechtsanwalt informiert sich für seine Mandantin, eine leitende Angestellte, die während ihrer Schwangerschaft zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt wurde. Die Frau hat dieses Ansinnen abgelehnt. Daraufhin meinte der Personalchef zu ihr, man werde sie kündigen. 30 % der schwangeren Frauen würden ohnehin die Kinder verlieren, die Firma habe also gute Aussichten, mit der Kündigung ohne Zustimmung des Gerichts durchzukommen.
- Eine Frau ist als Sekretärin in einem großen Unternehmen tätig. Obwohl sie einen mit anderen Bürokräften vergleichbaren Aufgabenbereich innehat, ist sie am schlechtesten eingestuft. Als ein neuer Abteilungsleiter bestellt wird, merkt sie bald, dass sie ihm nicht zu Gesicht steht. Zwar hat der neue Chef generell

Schwierigkeiten, die vorhandenen MitarbeiterInnen zu akzeptieren und es kommt zu einer größeren Fluktuation, doch für die Männer werden innerhalb des Unternehmens Alternativen gefunden. Die Sekretärin hingegen wird ohne Vorwarnung gekündigt. Der Abteilungsleiter meint zu ihr, er habe nur die von oben vorgegebene Personalreform vollzogen. Intern verbreitet er das Gerücht, die Kollegen hätten mit der Sekretärin wegen ihrer Unfähigkeit nicht zusammenarbeiten wollen.

- Eine Ehefrau ruft für ihren Mann an. Dieser ist an dem Tag gekündigt worden, als er das zweite Mal innerhalb kürzerer Zeit Pflegeurlaub in Anspruch nahm, um sein eineinhalbjähriges Kind zu betreuen. Der Arbeitgeber hätte ihm gesagt, Krankenpflege sei Frauensache, wenn er das mit seiner Frau nicht so regeln könne, sei er für die Firma nicht zu gebrauchen.
- Eine Musikschullehrerin wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Nach zehnjähriger Tätigkeit soll sie gekündigt werden. Sollte sie eine einvernehmliche Lösung akzeptieren, würde die Kündigung zerrissen. Der Obmann der Musikschule ist gleichzeitig der Bürgermeister der Gemeinde. Sie weiß von zahlreichen Schreiben betroffener Schüler und Schülerinnen, die für sie eingetreten sind. Da die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht zuständig ist, wird die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte kontaktiert und der betroffenen Lehrerin angeboten, sich an sie zu wenden.
- Eine Frau arbeitet als Köchin. Sie leidet seit ihrer frühen Kindheit an Epilepsie, ist allerdings medikamentös eingestellt, sodass keine Anfälle mehr auftreten. Sie erzählt ihren Kollegen von ihrer Krankheit. Bald darauf wird sie gekündigt.
- Eine Angestellte kehrt nach dem Karenzurlaub in die Firma zurück. Ihre Arbeitsplatzsituation hat sich wesentlich verschlechtert. Sie hat einen sehr kleinen Raum zugewiesen bekommen, die Infrastruktur (Telefon, EDV) wurde erst nach mehrmaliger Urgenz nach mehreren Wochen eingerichtet. Der Vorgesetzte überhäuft sie in der Zwischenzeit mit Akten, die sie aufgrund der unzureichenden Büroausstattung nicht professionell bearbeiten kann. Sie kommt in Verzug. Der Vorgesetzte teilt ihr mit, dass sie nach so langer Abwesenheit nicht mehr fit genug für ihren

Arbeitsbereich sei, wenn sich das nicht bald ändere, müsse sie sich auf dem Arbeitsmarkt umschauen.“

8. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung:

- Die Personalvertreterin eines von einer Gemeinde ausgegliederten Unternehmens erkundigt sich, ob Stellen in Zukunft noch ausgeschrieben werden müssen, da der Betrieb nun ja privatisiert sei.
- Eine Ärztin teilt mit, dass in ihrer Institution die Position des Stellvertreters des ärztlichen Direktors ausgeschrieben ist – in einer männlichen Formulierung. Sie ersucht, den Arbeitgeber auf die Rechtswidrigkeit einer solchen Ausschreibung vor Ablauf der Bewerbungsfrist hinzuweisen. Die Institution rechtfertigt sich damit, dass es im geltenden Kollektivvertrag eine Regelung gebe, wonach sich sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen auf Frauen und Männer beziehen.
- Ein Verein betreut aggressive männliche Jugendliche in einer Wohngemeinschaft. Nun ist eine neue Stelle im Team auszuschreiben. Die gesamte Belegschaft glaubt, dass dafür nur ein Mann geeignet ist, weil es zu körperlichen Drohgebärden seitens der Jugendlichen kommen kann und auch Nachtdienste allein zu bewältigen sind. Die einzige weibliche Kollegin habe das Handtuch geworfen, weil sie sich der Situation psychisch nicht gewachsen sah. Der Teamleiter fragt an, ob er die Stelle unter diesen Voraussetzungen nur für Männer ausschreiben darf.
- Die Geschäftsführerin eines Vereines, der Frauen und Mädchen bei der Ausbildung und in weiterer Folge bei der Begründung eines Dienstverhältnisses in nicht-traditionellen Berufen unterstützt, ersucht um Auskunft bezüglich der für sie geltenden Erfordernisse einer dem Gleichbehandlungsgebot entsprechenden Stellenausschreibung.

9. Sprachliche Gleichbehandlung:

- Die Mitarbeiterin eines Ministeriums regt an, die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen möge einen Behelf erarbeiten, der die rechtlichen Grundlagen für geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Umgang mit ArbeitnehmerInnen enthält. Sie klagt, dass in ihrem Ressort trotz des Ministerratsbeschlusses vom 2.5.2001, wonach in allen Ressorts auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch besonders geachtet werden solle, von einer Verbesserung des sprachlichen Umgangs mit Frauen keine Rede ist. Nach wie vor werden in Formularen und Aussendungen nur männliche Bezeichnungen verwendet. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen greift die Anregung auf und erarbeitet einen Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch in Unternehmen.
- Eine Jus-Studentin berichtet von einer Prüfungsfrage, die sie als sexistisch und übergriffig empfunden hat. Die Professorin wollte am Beispiel von blonden und dunkelhaarigen Sekretärinnen, die sich um eine Position bewerben, wissen, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz in der Privatwirtschaft anwendbar ist.
- Eine Frau berichtet, dass das Antragsformular für die SchülerInnenfreifahrt nur die männliche Bezeichnung enthält. Sie hat bereits bei der zuständigen Stelle darauf hingewiesen, sei jedoch lächerlich gemacht worden. Auf Frage, was passiere, wenn man als Schülerin den Antrag nicht ausfülle, hätte der Sachbearbeiter nur geantwortet: „Na, dann bekommt man auch keine Freifahrt.“ Die Frau ersucht, die zuständige Stelle nachhaltig auf die Notwendigkeit geschlechtergerechten Sprachgebrauchs hinzuweisen, zumal es diesbezüglich einen Beschluss des Ministerrats gebe.
- Eine Journalistin, die selbst frauenspezifische Artikel schreibt, fragt an, wie es trotz der seit einem Jahrzehnt geführten Debatte um sprachliche Gleichbehandlung möglich ist, dass noch immer nur der „Arzt oder Apotheker“ bezüglich der Nebenwirkungen eines Medikaments befragt werden dürfen.

- Die Bedienstete eines Unternehmens meldet, dass sich ein Referent bei einer hausinternen Fortbildung nicht nur einer sexistischen Sprache bedient, sondern auch ein Skriptum verwendet habe, das diskriminierende Beispiele beinhalte. Insbesondere über Sekretärinnen habe er sich herablassend geäußert. Sie habe aber bereits durch eine Information des Dienstgebers erreicht, dass dieser Referent nicht mehr vortragen dürfe und das Skriptum eingezogen worden sei.
- Der Personalchef einer Mineralölfirma berichtet, dass sich einige Führungspersönlichkeiten im Unternehmen am Binnen-I stoßen, das er im Sinne eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs in der Firma sowohl für inner- als auch außerbetriebliche Texte eingeführt habe. Er ersucht um Argumente, um seine Errungenschaft erfolgreich gegenüber den Skeptikern verteidigen zu können.
- Eine Frau erzählt, dass ihr Sohn sich als Kochlehrling in einem sehr renommierten Hotel beworben hat. Auf dem Bewerbungsbogen war die Frage zu beantworten, an wen sich das Hotel wenden könne, wenn der Lehrling krank sei. Dass als Ausfüllvorschlag lediglich „Vater / Erziehungsberechtigter“ angegeben ist, empfindet sie als diskriminierend.
- Eine erfahrene Tischlerin arbeitet in einer Berufsorientierungseinrichtung mit angeschlossener Tischlerei. Ihre männlichen Kollegen nennen sowohl die Praktikantinnen als auch die Trainerinnen nur „Mädels.“ Sie möchte diese Bezeichnung abstellen und eine respektvollere Anrede durchsetzen.
- Eine im Gemeinderat tätige Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft um zu erfahren, ob sie auf die Anrede als „Gemeinderätin“ bestehen kann. Dies wurde ihr auf ihr Verlangen von dem genannten Gremium mit der Begründung verwehrt, Gemeinderat sei ein Titel.
- In einer Regionalanwaltschaft wird nachgefragt, ob neben dem Gleichbehandlungsgesetz noch weitere gesetzlichen Grundlagen für die Verwendung sowohl der männlichen als auch der weiblichen Form in Texten vorhanden sind, die dies zwingend vorschreiben. Es wird betont, dass Frauen sich tatsächlich nicht mitgemeint

fühlen, wenn ausschließlich die männliche Sprachform verwendet wird.

10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

- Die Vertreterin eines im Sozialbereich tätigen großen Vereins sucht Unterstützung in einer heiklen Angelegenheit. Im Unternehmen wurde die Position eines Büroleiters ausgeschrieben, für die sich auch ein Mitarbeiter beworben hat, von dem bekannt ist, dass er vor Jahren Kolleginnen sexuell belästigt hat. Den Vorwürfen wurde zwar nie konkret nachgegangen, der berufliche Aufstieg des Mannes würde aber in der Abteilung und in der Folge im gesamten Verein voraussichtlich größten Staub aufwirbeln und zu einer Krise führen. Mehrere mögliche Szenarien werden zwischen der Vereinsverantwortlichen und der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durchgespielt, wobei Augenmerk sowohl auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als auch auf die Tatsache gelegt werden muss, dass der Belästiger nie mit den Vorwürfen konfrontiert worden ist. Nach mehreren Wochen meldet sich die Frau wieder und teilt mit, sie habe den Mann dazu bewogen, seine Bewerbung für die Position zurückzuziehen. Dieser agiere nun massiv im Verein mit dem Argument, er werde von der Geschäftsleitung gemobbt. Er suche die Unterstützung des Betriebsrates, was für die von ihm belästigten Frauen, die nach wie vor seine Mitarbeiterinnen sind, eine unerträgliche Situation darstelle. Die Geschäftsführung des Vereins habe sich bereits um ein Mediationsverfahren bemüht, der in Aussicht genommene Mediator habe aber kurzfristig abgesagt, weil er sich im Zusammenhang mit dem Vorliegen sexueller Belästigungen rechtlich überfordert fühle. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bietet der Geschäftsführung Coaching für das weitere Vorgehen und Begleitung während des innerbetrieblichen Klärungsprozesses an. Parallel dazu erarbeitet der Betriebsrat gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten eine Betriebsvereinbarung zur Prävention von sexueller Belästigung im Unternehmen.
- Eine Frau wird vom Arbeitsmarktservice in einen Filialbetrieb einer Leihpersonalfirma vermittelt. Ihr Vorgesetzter beginnt nach kurzer Zeit, ihr Liebesbriefe zu schreiben und schickt ihr fast täglich Handynachrichten mit Liebeserklärungen. Sie nimmt all ihren Mut zusammen und teilt ihm mit, dass er nicht ihr Typ ist und

sie in Ruhe lassen soll. Wenig später zeigt er ihr ein von ihm verfasstes Schreiben an das Arbeitsmarktservice, dass er mit ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden sei. Die Angestellte hat große Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Der Vorgesetzte beginnt daraufhin, sie bei gemeinsamen Dienstreisen im Auto zu begrapschen und ihre Oberschenkel zu streicheln. Die Frau meldet dies einem Vertreter der Geschäftsleitung, der meint, so könne es nicht weitergehen, und ein Gespräch mit dem Filialleiter führt. Dieser reagiert darauf, indem er negative Dienstbeurteilungen über die Angestellte an die Zentrale schickt. Als die Frau vom Firmeninhaber auf ihre vermeintlich schlechten Arbeitsleistungen angesprochen wird, kündigt sie, ersucht im Kündigungsschreiben aber noch um ein Gespräch zur Aufklärung der Hintergründe für diesen Schritt. Der Firmeninhaber ist von ihrer Darstellung nicht überzeugt. Er ist aber mit dem Urlaubsverbrauch bis zum Ende der Kündigungsfrist einverstanden, sodass die Angestellte dem Filialleiter nicht mehr begegnen muss. Das allerdings nur unter der Bedingung, dass die Frau schriftlich erklärt, keine weiteren Schritte gegen den Belästiger zu unternehmen. Nach einer neuerlichen Beratung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen fühlt sich die Angestellte gestärkt genug, um dieser Voraussetzung nicht zuzustimmen. Der Firmeninhaber ist nach einem weiteren von der Frau gesuchten Gespräch auch ohne die geforderte Erklärung mit der vereinbarten Beendigungsmodalität einverstanden.

- Eine Abteilung des Arbeitsmarktservices möchte Maßnahmen treffen, die es ermöglichen, Frauen nicht mehr in Betriebe zu vermitteln, von denen bekannt ist, dass es dort zu sexuellen Belästigungen gekommen ist. In diesem Zusammenhang wird auch diskutiert, wie die gesetzlich vorgesehene Sperrfrist des Arbeitslosengeldes bei Selbstkündigung zu handhaben ist, wenn eine Arbeitnehmerin wegen sexueller Belästigung das Dienstverhältnis von sich aus löst. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird in die Beratungen miteinbezogen. Es stellt sich heraus, dass alle TeilnehmerInnen des AMS-internen Arbeitskreises bereits Klientinnen hatten, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden, sodass die Brisanz des Themas offensichtlich wird.
- Eine Vertreterin der Jugendorganisation einer Interessenvertretung sucht Unterstützung bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für eine geplante In-

formationskampagne in Schulen und für Lehrlinge über die Möglichkeiten, sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren. Es wird eine eigene Broschüre erarbeitet, die sprachlich in besonderer Weise auf den jugendlichen AdressatInnenkreis Bezug nimmt.

- Eine Kellnerin berichtet über den sexistischen und übergriffigen Tonfall eines Oberkellners ihr gegenüber. Das sehr bekannte Lokal beschäftigt außer ihr nur männliches Servierpersonal. Die Diktion unter den Kollegen und Gästen ist eher rau, war bisher jedoch nicht gegen sie persönlich gerichtet. Die Frau fürchtet sich, weiter ihren Dienst zu versehen. Sie geht in den Krankenstand. Eine Intervention bei der Chefin des Betriebs bewirkt, dass das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung und auf Wunsch der Kellnerin einvernehmlich beendet wird.
- Ein Betriebsrat ist der Ansicht, dass Frauen selbst mit Belästigungen fertig werden müssen. Er habe einmal in einem Frauenteam gearbeitet, und „kein Mann hält das aus, wie dort geredet wird“. Auf nähere Nachfrage präzisiert der Betriebsrat, dass die Frauen sich ausführlich darüber unterhalten hätten, wer mit wem verlobt sei und wer mit wem ein Verhältnis habe.
- Ein Mann ruft an, weil in seinem Produktionsbetrieb jede Menge Pin up-Fotos und Sexkalender hängen. Aber auch weibliche Mitarbeiterinnen hätten ähnliche Bilder mit männlichen Models ausgehängt. Nun habe sich eine Kollegin über die Pin up-Kalender beschwert. Der Anrufer meint, ob nicht zuerst die Frauen ihre Bilder entfernen müssten, bevor sie sich über die männlichen Kollegen aufregen dürfen.
- Zwei Mitarbeiterinnen werden von ihrem Vorgesetzten durch körperliche Übergriffe sexuell belästigt. Der Belästiger wird im Zuge dessen in den vorzeitigen Ruhestand versetzt, wobei er auch in den Genuss einer außerordentlichen vorzeitigen Vorrückung kommt.
Die beiden Frauen werden auch versetzt, allerdings in Dienststellen, wo sie dann jahrelang in einer völlig unbefriedigenden Situation arbeiten, weil sie sowohl vom Umfang als auch vom Niveau ihrer Tätigkeiten stark eingeschränkt wurden. Da die Vorfälle mittlerweile mehrere Jahre zurückliegen, sind die rechtlichen Ansprüche verjährt.

- In einem Hotel im ländlichen Bereich werden die Praktikantinnen während der Sommersaison vom Chef der Rezeption belästigt. Die Praktikantinnen haben so wie der Belästiger eine Schlafmöglichkeit im Haus, allerdings in einem anderen Stock. Es werden Vorfälle gemeldet, dass er in der Nacht an die Türen der Mädchen geklopft und sie wiederholt aufgefordert hat, in der Nacht mit ihm schwimmen zu gehen.

Trotz der wiederkehrenden Beschwerden der jungen Mädchen werden keine Sanktionen gegen ihn verhängt. Vor allem kann er weiterhin sein Zimmer im Hotel behalten.

Als Lösung des Problems wird ein Gesprächstermin mit einer Psychologin organisiert, an dem neben dem Belästiger und einer Sprecherin der Praktikantinnen die Betriebsärztin, der technische Leiter, der Buchhalter und die verschiedenen Chefs der einzelnen Bereiche teilnehmen. Dabei wird vor allem von der Psychologin die Haltung vorgegeben, man solle ihm verzeihen, man würde sich als modernes Unternehmen auszeichnen, wenn man Konflikte durch Gespräche und nicht durch Mobbing lösen könne. Das Vorbringen der Sprecherin der Praktikantinnen wird im wesentlichen damit zurückgewiesen, sie würde auf Grund einer Vergewaltigung vor mehreren Jahren in diesem Fall völlig überreagieren. Solche öffentlichen Anklagen dürfe es in Hinkunft nicht mehr geben. Derartige Probleme seien unter vier Augen zu lösen.

Trotz weiterer Gesprächsversuche eskaliert der Konflikt und die Sprecherin der Praktikantinnen verlässt das Hotel.

- Eine Krankenschwester meldet einen Übergriff durch einen betrunkenen Patienten, der sie nicht nur körperlich belästigt, sondern ihr auch einen Fußtritt gegen die Brust versetzt und sie dabei leicht verletzt. Auf Grund der festgestellten Prellung des Brustbeins erstattet sie Anzeige. Von ihren KollegInnen wird sie massiv kritisiert und es wird ihr vorgeworfen, dass sie so ein Aufhebens um die Sache macht. Solche Übergriffe seien in ihrem Beruf doch ganz normal.

- Die durchwegs weiblichen Mitarbeiterinnen einer Apotheke werden von ihrem Vorgesetzten durch Zudringlichkeiten und zweideutige Aussagen belästigt. Eine junge Frau, die sich dagegen gewehrt hat, wird gekündigt, allerdings dann wieder

aufgenommen. Alle Kolleginnen der Anruferin haben große Angst um ihren Arbeitsplatz und möchten keine Intervention durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

- Eine Psychotherapeutin schildert, dass sie in ihrer Praxis mit Frauen arbeitet, die zum Teil seit mehreren Jahren unter sexuellen Übergriffen an ihrem Arbeitsplatz leiden. Sie informiert sich über die rechtlichen Möglichkeiten und Erfahrungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.
- Eine junge Frau arbeitet seit wenigen Wochen in einer Pizzeria als Servierkraft. Der Chef macht wiederholt eindeutige Anspielungen und sagt, er möchte sie zur neuen Chefin machen. Als er versucht, sie zu küssen, ihr an die Brust greift und unter ihren Rock fasst, wehrt sie sich dagegen und beschließt, nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Sie teilt ihrem Chef den berechtigten vorzeitigen Austritt mit und erfährt, dass sie gar nicht angemeldet war. Der Chef der Pizzeria droht ihr, falls sie rechtliche Schritte gegen ihn unternimmt. Die Frau ist eingeschüchtert, da er sehr jähzornig ist und im Nachbardorf wohnt.
- Bei einem Transportunternehmen, das als Schwerpunktdestination Ungarn hat, arbeitet eine Vertriebsmitarbeiterin im Innendienst. Sie ist, so wie ihre beiden unmittelbaren männlichen Kollegen, gebürtige Ungarin. Die berufliche Tätigkeit macht ihr sehr viel Spaß, die Situation mit ihren beiden männlichen Kollegen ist für sie aber unerträglich. Abgesehen davon, dass sie wiederholt Alkohol konsumieren und sie dann anschreien, fallen auch viele Schimpfwörter (auf ungarisch) und es wird eine ordinäre Sprache verwendet. Sie selbst wird oft von einem der beiden Kollegen auf ungarisch als Schlampe bezeichnet. Sie sucht Hilfe bei der weiblichen Vorgesetzten und einem männlichen Personalchef, die allerdings nur sehr zögerlich reagieren und immer wieder klar machen, dass die beiden zwei sehr langjährige und sehr verdiente Mitarbeiter seien. Schließlich fasst sie sich ein Herz und schreibt einen sechs Seiten langen Brief an den Geschäftsführer, in dem sie protokollartig ihre Erlebnisse am Arbeitsplatz wiedergibt. Dabei werden auch Beschimpfungen protokolliert sowie ihre Verzweiflung und Not über die Situation begreiflich. Gegen Ende des Schreibens ersucht

sie um eine räumliche Trennung von den beiden Herren. Sie meint im letzten Satz, dass sie aber auch mit einer einvernehmlichen Lösung einverstanden wäre. Postwendend bekommt sie eingeschrieben die Mitteilung, dass man von der Firmenleitung mit einer einvernehmlichen Lösung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist einverstanden sei. Des weiteren wird sie aufgefordert, im Büro des Geschäftsführers zu erscheinen, ihr Bericht würde einen Mitarbeiter sehr beschuldigen und es wäre mit ihr daher noch ein diesbezüglich klärendes Gespräch zu führen.

Nur mit Hilfe der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und der Kammer für Arbeiter und Angestellte kann die Firmenleitung davon überzeugt werden, dass sie die Fürsorgepflicht gegenüber ihrer Mitarbeiterin nicht erfüllt hat und diese eigentlich die schützenswerte Person gewesen wäre.

- Ein Mitarbeiter einer Erwachsenenbildungseinrichtung borgt sich eine firmeneigene Digitalkamera aus. Als er sie zurückbringt, stellt die zuständige Sachbearbeiterin fest, dass die vom Kollegen gemachten Fotos nicht gelöscht sind und es sich dabei um pornografische Fotos handelt. Sie fühlt sich durch die Vorgangsweise des Kollegen belästigt.

Der Leiter der Einrichtung nimmt dies zum Anlass, sich in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen vor allem auch über Präventivmassnahmen gegen sexuelle Übergriffe und Sensibilisierungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen beraten zu lassen.

- Die Mitarbeiterin einer Druckerei befindet sich in einer verzweiferten Situation. Nach einem gemeinsamen Kaffee mit ihrem Vorgesetzten hat dieser sie auf der Straße heftigst umarmt, auf den Mund geküsst und gemeint, dass sie mit ihm nach Hause gehen solle. Sie wehrt sich dagegen, lehnt ab, ist aber sehr eingeschüchtert. Am nächsten Tag ersucht sie ihn um eine Entschuldigung, die er jedoch ablehnt. Trotz ihrer sehr angespannten, persönlichen Situation als Alleinerzieherin nach der Scheidung und ihren finanziellen Problemen entschließt sie sich zu einer Kündigung und geht in Krankenstand.

Der Geschäftsführer der Druckerei, der offenbar Gerüchte gehört hat, meldet sich von sich aus bei ihr und fragt, ob ihr der Abteilungsleiter zu nahe getreten sei. Er war auf den Belästiger aufmerksam geworden, weil es auch von Kunden schon

Beschwerden gegeben hatte, dass der Abteilungsleiter in anderen Betrieben Beschäftigte belästigt hätte. Aus Angst, sie könne vom Belästiger geklagt werden, hält sie sich sehr bedeckt. Der Geschäftsführer bedauert ihre Kündigung und meint: „Wie kann ich für Sie etwas tun, wenn Sie nichts sagen?“. Auch den vereinbarten Beratungstermin in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen sagt die Betroffene mit der Begründung ab, sie würde sowieso keine weiteren Schritte unternehmen wollen, weil sie Angst hat, dass der Belästiger sie wegen übler Nachrede verklage.

- Eine Reisebüroassistentin arbeitet in einem auf orientalischere Länder spezialisierten Reisebüro. Nach der Arbeit wird sie vom Eigentümer, der ägyptischer Herkunft ist, auf einen Cocktail eingeladen. Anschließend fragt er, ob sie noch mitkomme. Als sie dies ablehnt, wird er wütend und meint, was sie glaube, warum er sie eingeladen habe. Darauf hin verlässt sie fluchtartig das Lokal, worauf er sie noch einige Zeit verfolgt. Die Frau lässt sich von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen betreffend eines vorzeitigen Austritts beraten.
- Ein junges Mädchen wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Sie hat die Schule abgebrochen, um eine Lehre bei einem Reisebüro zu beginnen. Sie stammt aus dem ländlichen Bereich und ist glücklich, als ihr von einem kleinen Reisebüro in Wien das Angebot gemacht wird, zunächst als Praktikantin und ab Herbst als Lehrling einzusteigen. An ihrem ersten Praktikumstag ist sie den ganzen Tag allein im Büro, nach der Arbeit lädt sie der Besitzer anlässlich ihres Geburtstags in eine Pizzeria im Nebenhaus zum Essen ein. Danach überredet er sie, zum Nachfeiern ihres Geburtstags auf ein Glas Sekt zu ihm in seine Wohnung zu kommen, die oberhalb der Geschäftsräumlichkeiten liegt. Dort nähert er sich ihr, streichelt ihre Schulter, schafft es aber, dass sie ihm Glauben schenkt, dass er nichts von ihr möchte. Er meint, er möchte keinen Sex, aber was sich ergibt, ergibt sich. Dann bietet er ihr eine Zigarette an, und obwohl es die Sorte ist, die sie regelmäßig raucht, empfindet sie den Geschmack als seltsam. Bald darauf fragt er sie, ob sie jetzt schon in Stimmung sei und versucht sie zu küssen. Sie drängt ihn weg, er meint, sie solle ihm jetzt nicht „den Abend versauen“. Sie versucht aus der Wohnung zu kommen und merkt, dass er die Wohnungstür abgesperrt hat. Als in dem Moment ihr Handy läutet und eine Freundin anruft, lässt er

sie gehen, schimpft aber, wie wütend er auf sie sei und dass sie ihm den Abend verdorben habe.

Am nächsten Tag ruft sie an und gibt Bescheid, dass sie dort nicht mehr arbeiten möchte.

Das junge Mädchen berichtet auch, dass bereits beim Bewerbungsgespräch Fragen in Richtung Privat- und Intimsphäre gekommen seien, z.B. ob sie einen Freund hätte, wann sie mit ihm zum letzten Mal geschlafen hätte, ob sie gerne tanze, was sie „drunter“ anziehe, wenn sie tanzen gehe und ob sie noch nie Drogen genommen hätte.

Das junge Mädchen sucht wiederholt die Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, weil sie Angst hat, die Vorfälle ihren Eltern zu erzählen und nun mit abgebrochener Schulausbildung und ohne Lehrplatz dasteht. Schließlich entschließt sie sich, die Sache nicht weiter zu verfolgen und den Schulbesuch wieder aufzunehmen.

- Die Betriebsrätin eines großen Konzerns lässt sich von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich der Erstellung einer internen Informationsbroschüre für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beraten.
- Eine Alleinerzieherin arbeitet als Reinigungskraft in den Büroräumen einer Agentur, zu der sich vier männliche Versicherungsvertreter zusammengeschlossen haben. Einer dieser Versicherungsvertreter hat sie angestellt. Nach dem sie einige Monate tätig war, wird sie von einem der Versicherungsvertreter körperlich massiv bedrängt. Er hat die Tür vergesperrt, sie von hinten umarmt und ihr an die Brust und zwischen die Beine gegriffen. Trotz ihres Widerstands hat er sich an sie gedrängt. Am nächsten Tag meldet sie diesen Vorfall ihrem Chef, der dazu meint „So geht das nicht“. Sie ersucht darum, nicht mehr mit dem Belästiger allein im Büro sein zu müssen. Während ihres zweiwöchigen Urlaubs erhält sie die Kündigung. Sie wird dienstfrei gestellt, weil man sie nicht mehr sehen möchte. Ihr Chef meint ihr gegenüber, die Versicherungsvertreter wären untereinander gleichberechtigt und er müsse sich fügen.

Mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verfasst sie ein Schreiben an ihren Chef, worin sie nochmals auf den ihr entstandenen psychi-

schen und finanziellen Schaden hinweist und zumindest eine Genugtuung durch eine Kompensationszahlung verlangt. Mit einem weiteren Schreiben wendet sie sich an den Belästiger. Darin fordert sie eine freiwillige Schadenersatzleistung wegen der ihr zugefügten Demütigung und Verletzung ihrer Würde. Daraufhin erhält sie ein Schreiben des Rechtsanwalts der beiden Versicherungsvertreter, worin ihre Kündigung mit wirtschaftlichen Argumenten sowie Datenschutzverletzungen, Vertrauensverletzungen und Leistungsmängeln ihrerseits begründet wird. Die Behauptungen bezüglich des sexuellen Übergriffs werden scharf zurückgewiesen, die Forderung einer Schadenersatzleistung als rechtswidriges Druckmittel zur Erlangung eines finanziellen Vorteils gewertet und es werden weitere Schritte gegen die Frau vorbehalten. Die betroffene Frau ist dadurch sehr eingeschüchtert, empfindet die vier Versicherungsvertreter als übermächtig und befürchtet, dass ihr Ruf in dem kleinen Ort, in dem sie wohnt, leiden könnte. Mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beschließt sie, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu richten, unterlässt dies aber, nachdem der Klassenvorstand ihres Sohnes bei der Elternversammlung meint, die Kinder von Alleinerziehenden wären weit schlimmer, unerzogen und frecher als alle anderen.

- Mehrere Mitarbeiterinnen eines Unternehmens der Telekommunikationsbranche wenden sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, weil sie sich von einem Teamleiter zum Teil massiv sexuell belästigt fühlen. Er macht wiederholt sexistische Bemerkungen und lässt keine Gelegenheit aus, die Kolleginnen an der Hüfte zu umfassen bzw. bei Besprechungen neben ihnen sitzend seine Hand auf ihren Oberschenkel zu legen. Sie wissen von weiteren Übergriffen auf Kolleginnen, die über Leihfirmen beschäftigt waren und auf Grund zum Teil massiver Belästigungen (er hat versucht, ihnen den BH aufzumachen) das Unternehmen verlassen haben. Mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird die weitere Vorgangsweise festgelegt und ein Termin in der Personalabteilung vorbereitet. Obwohl der Belästiger, sobald er mit den Vorwürfen konfrontiert wird, diese allesamt abstreitet, wird dem Vorbringen der Frauen geglaubt und eine Kündigung ausgesprochen. Den Frauen ist aber bekannt, dass der Belästiger als Teamleiter auch aus anderen Gründen nicht mehr wirklich erwünscht war.
- Ein weiblicher Maurerlehrling wird von den männlichen Kollegen verbal belästigt. Pornographische Bilder werden auf dem Spind des Mädchens befestigt. Das Mäd-

Mädchen versucht sich anfangs zu wehren, jedoch vergeblich. Die Mutter wendet sich an den Chef und Ausbilder, dieser meint, das Mädchen „müsse damit leben in dieser Branche, sie müsse lernen, sich durchzusetzen.“ Der Chef unternimmt nichts zur Änderung des Zustandes.

- Im Rahmen der Vorstellung einer neuen Mitarbeiterin macht der Personalchef einen „Psychotest“ und befragt sie zu ihren sexuellen Vorlieben.
- Ein Friseurmeister belästigt weibliche Lehrlinge, macht sexuelle Anspielungen, begripscht sie, ordnet an, dass sie nach Dienstschluss länger im Geschäft bleiben sollen, erteilt Schweigegebot über die Vorfälle. Mittlerweile ist der Fall gerichtsanhängig.
- Eine Angestellte hat einen befristeten Dienstvertrag. Das Betriebsklima ist gut, der Arbeitsbereich interessant. Erst gegen Ende des Arbeitsjahres nähert sich der Chef immer häufiger mit eindeutigen Anspielungen und Aufforderungen. Die Frau wehrt sich massiv, der Vertrag wird nicht verlängert.
- Eine Turnusärztin ist zu häufigen Nachtdiensten eingeteilt. Ein Oberarzt führt fast alle Dienste mit ihr gemeinsam durch. Er lädt sie immer zum Kaffee in sein Dienstzimmer ein, führt zunächst Fachgespräche, belästigt sie aber zunehmend verbal und bedrängt sie körperlich. Die Turnusärztin traut sich nicht, etwas gegen ihn zu unternehmen, da sie um ihren Ausbildungsplatz fürchtet.
- Eine Chefsekretärin übt ihre Tätigkeit sehr gerne aus, die Arbeitsbeziehung zu ihrem Vorgesetzten bezeichnet sie sachlich und positiv. Eines Abends steht der Chef vor ihrer Haustüre, sie lässt ihn in die Wohnung, da er sie um ein privates Gespräch bittet. Es kommt zu massiven sexuellen Übergriffen, sie versucht, sich zu wehren. Auch im Büro wird er körperlich zudringlich, sie weigert sich und macht ihm dezidiert klar, dass sie zwar gerne in ihrem Arbeitsbereich tätig ist, eine private Beziehung zu ihm auf keinen Fall möchte. Als Alleinerzieherin ist sie auf ihren Job angewiesen, eine örtliche Veränderung kommt für sie auch nicht in Frage. Gleichzeitig mit der Beratung durch die Regionalanwältin nimmt sie auch die Bera-

tung der Kammer für Arbeiter und Angestellte in Anspruch. Ihr Vorgesetzter bedrängt sie weiterhin, sie wehrt sich und wird gekündigt.

- Der Primaria einer Abteilung eines Krankenhauses wird vom Vorgesetzten empfohlen, schwanger zu werden und im Sinne einer „Qualitätssicherung“ ihren Posten freizumachen. Ihre Forderung, dies schriftlich festzuhalten, hat Angriffe seinerseits nach sich gezogen, die schließlich gerichtsanhängig wurden.
- In einem Verein, werden derzeit einige Kolleginnen von einem männlichen Kollegen körperlich sexuell belästigt. Ihre eigene Belästigung liegt schon ein Jahr zurück. Sie erkundigt sich nach den gesetzlichen Grundlagen, um sich gut für das Gespräch mit dem Vorgesetzten vorbereiten zu können. Sie hofft, dass der Vorgesetzte angemessen reagieren und die sexuelle Belästigung abstellen wird.
- Eine Frau erkundigt sich für ihre Freundin bei der Anwaltschaft, ob die Äußerung ihres Vorgesetzten, bei ihm bekämen Frauen nur eine Gehaltserhöhung, wenn sie die Beine breit machen, unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung fiele.
- Der Vater einer behinderten jungen Frau sucht aufgrund einer sexuellen Belästigung seiner Tochter am Arbeitsplatz durch ihren Arbeitskollegen Rat zur Unterstützung der Tochter im Verfahren vor dem Strafgericht. Der Dienstgeber veranlasste den Belästiger, das Dienstverhältnis zu kündigen, sieht sich jedoch jetzt mit dem Widerstand der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konfrontiert.
- Nach der Beendigung einer Beziehung mit einem Kollegen wird eine Frau von diesem im Unternehmen wiederholt verbal sexuell belästigt. Der Frau wird vom Dienstgeber ein räumlich ungünstiger gelegenes Büro zugewiesen, gegen die weiter stattfindenden Belästigungen unternimmt er jedoch keine weiteren Schritte mehr. Nach einigen Monaten kündigt die Frau, der Kollege ist weiter im Unternehmen beschäftigt.
- Zwei Frauen, angestellt in einer Einrichtung, die behinderte Menschen beschäftigt, werden von einem Kollegen wiederholt verbal sexuell belästigt. Sie beschwerten sich beim Geschäftsführer und unter Einschaltung der Gleichbehandlungsanwalt-

schaft wird eine Lösung für die Situation gesucht. In weiterer Folge müssen jedoch nicht nur der Belästiger, sondern auch die beiden Frauen ihren Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes wechseln. Das bedeutet für die Frauen eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Sie werden zunehmend von ihren Arbeitskolleginnen und –kollegen gemieden und es kommt zu einer Solidarisierung mit dem Belästiger. Nach monatelangen Vermittlungsversuchen werden die beiden Frauen gekündigt. Als Kündigungsgründe werden unter anderem die angeblich nichtzufriedenstellende Arbeitsleistung sowie mangelnde Teamfähigkeit angeführt. Sowohl vor der Gleichbehandlungskommission als auch vor dem Arbeits- u. Sozialgericht sind Verfahren anhängig.

- Die wiederholte sexuelle Belästigung durch ihren Ausbildungsleiter veranlasst eine junge Frau, ihr Dienstverhältnis zu kündigen. Die Firma verlangt von ihr die Kosten ihrer nicht abgeschlossenen Ausbildung zurück und weigert sich, die offenen Entgeltansprüche aus der Endabrechnung auszus zahlen. Die Frau entschliesst sich, ihre Rechte sowohl vor dem Arbeits- u. Sozialgericht als auch vor der Gleichbehandlungskommission geltend zu machen.
- Eine junge Frau wird während ihrer Ausbildung im Betrieb vergewaltigt. Sie entschliesst sich, keine Schritte gegen den Vergewaltiger zu unternehmen, da sie Repressalien und eine Verschlechterung ihrer Situation im Betrieb befürchtet.
- Trotz Klarstellung gegenüber einem Kollegen, dass sie Telefonanrufe persönlicher Natur nicht wünsche, wird eine Frau wiederholt in dieser Form belästigt und letztlich findet sie sich mit der Situation konfrontiert, dass sie an ihre Dienststelle einen Vibrator zugeschickt bekommt.

11. Beispiele von sexueller Belästigung außerhalb des Schutzbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes:

- Als Kundin einer Bezirksstelle eines Sozialversicherungsträgers beschwert sich eine Frau über anzügliche Plakate in den Amtsräumen. Auf Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen werden diese entfernt.

- Drei Schülerinnen einer Schule für heilpädagogische Berufe berichten unabhängig voneinander, dass sie in den Einzelgesprächen vor ihrer Aufnahme gefragt worden seien, ob sie schwanger seien oder vorhätten, bald schwanger zu werden. Schließlich melden sie diese Vorgangsweise einer Vertrauenslehrerin. Diese verspricht, sofort gegenüber der Direktion zu reklamieren und in Zukunft die Unterlassung derartiger Fragen zu fordern.
- Ein Professor einer Universität äußert seinen Studenten und Studentinnen gegenüber den Wunsch, Frauen sollen bei seinen Vorlesungen zumindest in der 3. Reihe sitzen, da er den Geruch von menstruierenden Frauen nicht ertrage.
- Eine Spitalsärztin eines Gemeindespitals im ländlichen Bereich wird vom Primar massiv körperlich sexuell belästigt. Sie hat daraufhin gekündigt und ihn privatrechtlich geklagt. Nachdem sie nun von allen im Stich gelassen wird, sucht sie Unterstützung bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die sie beraten, allerdings mangels gesetzlicher Zuständigkeit nicht für sie tätig werden kann.

12. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs:

- Eine junge Mitarbeiterin einer Interessenvertretung, die im Sekretariatsbereich tätig war, geht in Karenzurlaub. Etwa ein halbes Jahr vor Ablauf der Karenzzeit nach der Geburt des zweiten Kindes bewirbt sie sich infolge einer ihr mitgeteilten internen Ausschreibung um einen Halbtagsjob. Bei einem zufälligen Zusammentreffen mit dem Personalchef bekundet die Frau ihre Bereitschaft, ihre Sprachkenntnisse durch einen Kurs aufzufrischen und berichtet, dass sie während der Karenzzeit auch einen EDV-Kurs absolviert hat. Das Bewerbungsgespräch führt schließlich die Sekretärin des Personalleiters, der innerbetrieblich die eigentliche Entscheidungsmacht zugesprochen wird, gemeinsam mit einer Betriebsrätin. Die Mitarbeiterin wird wegen ihrer Kleidung kritisiert („Sie schauen ja aus, als ob Sie zu einer Prüfung kommen!“) und muss mehrere Fragen zur künftigen Kinderbetreuung beantworten. Sie wird auch gefragt, ob sie zu Hause mit ihrem Mann

Dienstliches bespricht. Über den Aufgabenbereich der Stelle wird nicht gesprochen, allerdings stellt sich heraus, dass die Arbeitszeiten nachteiliger wären als in der Ausschreibung angegeben. Der jungen Frau wird eine baldige Benachrichtigung versprochen. Zwei Tage später findet sie in einer Tageszeitung eine Ausschreibung für die von ihr abgestrebte Position, die einen wesentlich reduzierten Aufgabenbereich umfasst und insbesondere die Kenntnis des österreichischen und EU-Zollrechts nicht mehr voraussetzt. Die Mitarbeiterin erhält wochenlang keine Reaktion aus der Personalabteilung. Später meldet sich ein Gruppenleiter, der von ihrer Bewerbung und der geplanten Rückkehr aus der Karenz erfahren hat. Er bittet sie zu einem Gespräch, da die Kollegin vor der Geburt der Kinder in seinem Bereich beschäftigt war und zu seiner großen Zufriedenheit gearbeitet hat. Er möchte sie bei der Rückkehr und insbesondere bei ihrem Versuch, Teilzeitarbeit zu vereinbaren, unterstützen.

- Eine Bankangestellte möchte nach der Geburt des zweiten Kindes in Bildungskarenz gehen. Diese wird ihr trotz vielfacher Versuche und entsprechender Unterstützung der Abteilungsleiterin vom Personalchef verwehrt. Die Frau möchte schließlich eine Teilzeitregelung vereinbaren und bereitet mehrere Modelle für das Gespräch mit dem Personalchef vor. Dieser bietet ihr lediglich zwei Vollzeitoptionen für die Zeit nach ihrer Karenzrückkehr an. Die Frau ist über dieses mangelnde Entgegenkommen in einer so großen Institution derart enttäuscht, dass sie kündigt.
- Eine Frau hat noch sechs Monate Karenzzeit vor sich, erfährt aber bereits jetzt von einer Kollegin, dass in ihrem alten Arbeitsbereich eine Führungsposition neu geschaffen und mit einem Mann besetzt werden soll. Die Frau ist bereit, unter Umständen ihre Karenzzeit abzukürzen. Sie ersucht um Intervention beim Arbeitgeber, um abzuklären, was sie bei ihrem Wiedereinstieg erwartet.
- Eine Akademikerin ist bei einem Erwachsenenbildungsinstitut als Assistentin des Direktors beschäftigt, ihr Dienstvertrag setzt ausdrücklich eine bestimmte Einrichtung als Dienort fest. Bei ihrer Karenzrückkehr muss sie feststellen, dass es mittlerweile einen neuen Direktor gibt. Sie führt ein Gespräch mit ihm über die künftige Zusammenarbeit, insbesondere über eine Teilzeitvereinbarung und hat den

Eindruck, dass es mit dem neuen Vorgesetzten zu einer guten und gedeihlichen Zusammenarbeit kommen wird. Wenige Tage später wird sie vom Leiter des Dachverbandes des Erwachsenenbildungsinstituts über ihre Versetzung an einen anderen Dienstort informiert. Die Assistentin zeigt sich darüber erstaunt und bekommt als Antwort zu hören: „Werden Sie das mit dem Kind überhaupt schaffen? Oder wollen Sie sich nicht lieber gleich ein zweites machen lassen?“ Als sie an dem ihr jetzt zugewiesenen Dienstort zu arbeiten beginnen soll, ist der dortige Direktor äußerst überrascht über ihr Erscheinen. Er hat von ihrer Zuteilung an seine Einrichtung nichts erfahren und hat vorerst keinen Schreibtisch und Aufgabenbereich für sie. Die Akademikerin muss zunächst für einige Monate im Sekretariat mitarbeiten und hat stets wechselnde Dienstzeiten, die ihr die Kinderbetreuung sehr erschweren.

Als an ihrem alten Institut eine adäquate Stelle frei wird, bewirbt sie sich, kommt aber nicht zum Zug. Diese Bewerbung nimmt ihr der neue Direktor übel. Er initiiert ein Gespräch mit dem Personalleiter, der sich über den künftigen Einsatz der Frau an einer weiteren Stelle äußert, „denn die nehmen dort alles.“ Als die Akademikerin auf den beleidigenden Gehalt dieser Bemerkung verweist, hält man ihr vor, man könne sich von ihr auch trennen, sie sei ja verheiratet, es gehe also bei ihr nicht um die Existenz. Schließlich einigen sich Direktor, Personalchef und die Mitarbeiterin auf eine vorerst für drei Monate befristete Tätigkeit als Assistentin entsprechend ihrem Dienstvertrag, bis dahin werde man für sie eine geeignete Stelle im Dachverband suchen. Als die drei Monate um sind, macht man ihr das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung. Mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gelingt es, die Bedingungen der Auflösung des Dienstverhältnisses für die Frau zufriedenstellend zu gestalten. Sie wird dienstfrei gestellt und erhält eine freiwillige Abfertigung von 160.000.- öS netto.

- Eine Angestellte, derzeit in Karenz, erkundigt sich im städtischen Kindergarten nach einem Platz für ihren 2jährigen Sohn. Ihr wird mitgeteilt, AlleinerzieherInnen hätten unbedingten Vorrang, da verheiratete Mütter auf ihren Beruf nicht angewiesen seien.
- Ein EDV-Techniker möchte nach der Geburt des zweiten Kindes gern in Karenz gehen. Die Familie kann aber vom Einkommen seiner Frau, die Buchhalterin ist,

nicht leben. Er prangert die schlechte Einkommenssituation von Frauen an, die auch in seiner eigenen Branche evident ist.

- Eine EDV-Spezialistin wird vom Arbeitgeber, einer Software-Firma, wie schon einige Kolleginnen vor ihr unmittelbar nach Ablauf der vierwöchigen Behaltefrist nach der Karenzzeit gekündigt. Sie meint, es sei unverhohlene Unternehmensphilosophie, dass man als Frau nur dann gleichwertig und erwünscht ist, wenn man keine Kinder hat. Sie möchte die Kündigung anfechten.
- Ein Konzipient einer großen Rechtsanwaltskanzlei ist wegen seiner Sprachkenntnisse ein sehr wichtiger Mitarbeiter für den osteuropäischen Raum. Nun steht ein großer Vertragsabschluß mit einem finanzstarken Geschäftspartner bevor. Der Konzipient möchte gerne Karenzurlaub in Anspruch nehmen, fürchtet aber, dass seine Vorgesetzten ihm gerade jetzt nicht entgegenkommen werden. Er möchte wissen, welche Argumente er vorbringen soll, um seinen Wunsch durchzusetzen.
- Ein Mann ruft für seinen Schwager an. Dieser wollte einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Daraufhin wurde ihm ausdrücklich der Verlust des Arbeitsplatzes angedroht; er zog deshalb sein Ansinnen zurück. Der Schwager ist bestürzt und möchte ihn unbedingt unterstützen. Er war einmal selbst in Karenz und betrachtet diese Zeit als bereichernd und wichtig in seinem Leben.
- Eine Frau ist nach der Geburt des zweiten Kindes in den Betrieb zurückgekehrt. Sie war auch während der Karenzzeit immer in gutem Kontakt mit der Firma. Als sie ihr Chef drei Tage nach dem Wiedereinstieg fragt, ob sie daran denke, noch ein drittes Kind zu bekommen, ist sie verunsichert. Sie versteht die Frage zwar als Aufforderung zur Karriereplanung, da sie ihren Vorgesetzten bisher als sehr unterstützend und förderlich erlebt hat, kann aber nicht ausschließen, dass er ihr zu verstehen geben wollte, dass sie mittlerweile auf dem betrieblichen Abstellgleis steht. Sie nimmt sich vor, den Chef direkt darauf anzusprechen, dass sie trotz ihrer Betreuungsaufgaben durchaus an einem betrieblichen Aufstieg interessiert ist.
- Eine Frau, die sich in einer mit dem Arbeitgeber vereinbarten unbezahlten Karenz befindet, wird von diesem zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhält-

nisses gedrängt, da sie eine Frau und mit einem Kind nicht flexibel genug sei. Für ihre Tätigkeit soll in weiterer Folge ein Mann eingestellt werden.

13. Gleichbehandlungsgesetz allgemein:

- Die Juristin einer öffentlichen Institution arbeitet an einer Stellungnahme zum Bundesgesetz über Ausbildung, Tätigkeiten und Beruf der Sanitäter. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die erforderlichen Berufsberechtigungen erlöschen, wenn das Gesamtausmaß der nachzuholenden Fortbildungsstunden die Dauer von 100 Stunden übersteigt. Die Juristin ist der Ansicht, dass diese Regelung Frauen diskriminiert, die wegen Karenzzeiten an der kontinuierlichen Ausübung des Berufes verhindert sind. Sie müssten bei Überschreiten der 100 Fehlstunden die gesamte Ausbildung nachholen, was mit hohen Ausbildungskosten verbunden wäre. Daher sei damit zu rechnen, dass ArbeitgeberInnen Sanitäterinnen nicht mehr einstellen würden, weil sich durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung eine solche Fehlzeit leicht ergeben könne. Damit bleibe Frauen wieder nur der ehrenamtliche Bereich. Die Juristin möchte abklären, ob ihre Begründung rechtlich korrekt ist, und ersucht um weitere Argumente.
- Die Mitarbeiterin eines Forschungsfonds schreibt einen wissenschaftlichen Artikel zum Thema Gleichbehandlung. Sie möchte wissen, inwieweit die einschlägigen EU-Richtlinien im Gleichbehandlungsgesetz bereits umgesetzt sind. Besonders die Frage der Regelung der Beweislast interessiert sie. Sie erkundigt sich detailliert, was der Begriff Glaubhaftmachung im Gegensatz zur vollen Beweispflicht bedeutet.
- Eine Unternehmensberaterin soll für eine Firma ein Konzept zur Installierung eines oder einer Gender Mainstreaming – Beauftragten entwerfen. Sie informiert sich, ob es diesbezüglich Vorschriften und Regeln gibt, die einzuhalten wären, und worauf man bei der Schaffung einer solchen Funktion besonders achten müsse.

- Die Beraterin einer Interessenvertretung betreut eine Hausgehilfin, die beschuldigt wird, den achtjährigen Sohn der Dienstgeberfamilie misshandelt zu haben. Sie erkundigt sich, ob auf diesen Fall das Gleichbehandlungsgesetz anwendbar ist.
- Eine Referentin einer Institution, die einen Vortrag halten muss, erkundigt sich nach Definitionen für Mobbing.
- Eine Interessenvertretung gibt eine Broschüre über Gender Mainstreaming heraus und möchte abklären, ob die Formulierungen, die rechtlichen Bezug haben, korrekt sind.
- 1999 wurde die Anwaltschaft über die Beschwerde eines Mädchens informiert, das von einem großen Ausbildungsbetrieb auf Grund seines Geschlechts abgelehnt wurde, als sie sich für eine Lehre als Kraftfahrzeugspenglerin beworben hatte. Nach der Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nahm man die Vorbereitungen zur Aufnahme von Mädchen im Betrieb auf und schuf die entsprechenden sanitären Anlagen sowie sozialen Räumlichkeiten etc. Im März 2001 konnte ein Mädchen bereits ein Praktikum absolvieren. Der Betrieb war mit dem Mädchen sehr zufrieden. Mit Herbst 2001 begann das erste Mädchen die Lehre als Kraftfahrzeugspenglerin in diesem Unternehmen.
- Bei der Bewerbung in einer Ausbildungseinrichtung für Erwachsene wurde Frauen gesagt, sie mögen den Männern nicht die Arbeitsplätze wegnehmen.
- Wiederholt wird eine politische Mandatarin von den männlichen Kollegen angesprochen, dass sie extrem kritisch und mit nichts zufrieden sei, weil sie ausschließlich die Sichtweisen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen in die Gespräche und Diskussionen einbringe.
- Eine Studentin macht auf die Tatsache aufmerksam, dass die Wertigkeit eines Studienabschlusses in Chemie aufgrund des sich erhöhenden Anteils studierender Frauen geringer wird.

- Die Beanstandung einer äußerst sexistischen Werbung beim Werberat veranlass-
te diesen, die entsprechende Firma aufzufordern, diese Werbung einzustellen und
zukünftig sensibler vorzugehen.
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird darauf aufmerksam gemacht, dass Kö-
chinnen als Berufsbekleidung ausschließlich auf Männerbekleidung oder weiße
Mäntel angewiesen seien, da keine spezifische Berufsbekleidung für Frauen exis-
tieren soll.
- Ein Mitglied einer Interessenvertretung bat um Überprüfung der Bestimmungen
des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes – AMPFG (BGBl 1994/315 idF
BGBl I 2001/47) betreffend das Bonus - Malus - Systems bei der Einstellung bzw.
Freisetzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Bonus bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der Dienstgeberbeitrag zur Ar-
beitslosenversicherung zur Gänze entfällt, wenn man eine Dienstnehmerin/einen
Dienstnehmer einstellt, die/der das fünfzigste Lebensjahr beendet hat. Malus hin-
gegen ist die Verpflichtung zur Zahlung eines einmaligen Arbeitslosenversiche-
rungsbeitrages. Malus-Pflicht entsteht bei Freisetzung einer Dienstnehmerin/eines
Dienstnehmers, die/der in Beendigungszeitpunkt das fünfzigste Lebensjahr voll-
endet hat und mindestens 10 Jahre im Betrieb beschäftigt war. Unterbrechungen
bis zu einem Jahr werden gemäß Paragraph 5b AMPFG mitgerechnet. Auch Be-
schäftigungen innerhalb eines Konzerns werden zusammengerechnet.

Malus-Pflicht entsteht bei folgenden Arten der Beendigung:

- Dienstgeberkündigung
- berechtigter vorzeitiger Austritt der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers
- einvernehmliche Auslösung
- Ablauf einer Befristung
- unverschuldete Entlassung
- Entlassung wegen langer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Bei anderen Beendigungsarten, aber auch bei Vorliegen einer Wiedereinstel-
lungszusage oder Betriebsstilllegung entsteht keine Malusplicht.

Die Berechnung des Malusbetrages ist kompliziert. Der Malusbetrag wird errechnet, indem man den Grundbetrag von 0,2 % erhöht um 0,1 % pro Quartal mit den noch fehlenden Monaten bis zum Erreichen der Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer multipliziert.

Da die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension beginnend mit Oktober 2000 bis 1. Oktober 2002 quartalsweise um jeweils 2 Monate erhöht wird, sind diese unterschiedlichen Altersgrenzen auch für die Malusberechnung heranzuziehen. Daher muss man pro Quartal neue Werte verwenden. Bei Vergleich der Malusfaktorenreihe in den erstellten Tabellen (wie z.B. ARD 5222 – 11-2001 und 5223 – 26-2001) fällt auf, dass es zu sehr unterschiedlichen Werten des zu entrichtenden Prozentansatzes des monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgeltes von Männern und Frauen kommt. Bei der Kündigung von Männern sind wesentlich höhere Beträge zu bezahlen als bei der Kündigung von Frauen. Für Männer sind im höchsten Fall 147,4% des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgeltes zu bezahlen, für Frauen beträgt der höchste Prozentsatz 37,4%.

Diese Unterschiede ergeben sich aufgrund niedrigeren Pensionsantrittsalters von Frauen. Dies bedeutet, dass für Männer wesentlich höhere Maluszahlungen bei Kündigung zu entrichten sind als bei Frauen, was wiederum einen sehr viel höheren Bestandschutz für die Arbeitsverhältnisse von Männern gegenüber denen von Frauen bewirkt.

Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken bedürfte es einer anderen Berechnungsgrundlage, wie z.B. der Festsetzung des Beginns der Pflicht zur Entrichtung des Malusbetrages bei Frauen um 5 Jahre vorgerückt parallel zum früheren Pensionsantrittsalters.

Im Jahr 2001 mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Gang gesetzte Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission:

4/01 Antrag auf Erstattung eines Gutachtens über das Vorliegen einer Diskriminierung durch sexistische Werbung:

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen war bereits mehrfach mit Beschwerden von Arbeitnehmerinnen konfrontiert, die am Arbeitsplatz mit sexistischen Werbeprospekten bzw. Preislisten anderer Firmen konfrontiert wurden. So hat etwa ein Unternehmen für EDV-Zubehör unaufgefordert einen Produktkatalog mit einer zum Sexualobjekt herabgewürdigten Frau auf dem Titelbild an jenen Betrieb gesandt, in dem eine Arbeitnehmerin als Chefsekretärin tätig ist. Da die Bearbeitung der einlangenden Post zu ihrem Aufgabenbereich gehört, ist ihr das Werbematerial zwangsläufig in die Hände gefallen. Sie fühlt sich durch die Darstellung sexuell belästigt.

Die Versendung derart sexistischer Werbematerialien an potentielle GeschäftspartnerInnen, deren Beschäftigte sich im Rahmen der Postbearbeitung oder bei Bestellungsvorgängen – somit jedenfalls im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis – damit konfrontiert sehen, ist kein Einzelfall. Es steht zu befürchten, dass in Zukunft verstärkt Kataloge mit entsprechenden Sujets in Umlauf gebracht werden. Besonders im Bereich der Elektronik- und EDV-Branche, die nach wie vor stark männerdominiert ist, wird offensichtlich versucht, mit sexistischen Abbildungen Marktanteile zu erhöhen. Nach Ansicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist die Vermutung nicht von der Hand zu weisen, dass durch die gewählte Abbildung nicht nur Frauen, die den Katalog im Arbeitsalltag zur Hand nehmen (müssen), entwürdigt werden, sondern dadurch auch allgemein in den Betrieben einem frauendiskriminierenden Klima Vorschub geleistet wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat der Gleichbehandlungskommission drei konkrete Beispiele diskriminierender Werbematerialien vorgelegt, anhand derer Kriterien definiert werden sollen, die die Zusendung von Katalogen mit sexistischen Abbildungen an (potentielle) GeschäftspartnerInnen, deren ArbeitnehmerInnen im Verlauf ihrer Aufgabenerfüllung damit konfrontiert werden, zu einer Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes machen. Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen soll die Möglichkeit, auf eine rechtliche Qualifizierung solcher Marketingprodukte als diskriminierend im Sinne des GleichbG verweisen zu können, eine Hilfestellung sowohl gegenüber dem eigenen Arbeitgeber, von dem sie berechtigt Abhilfe verlangen können, als auch für eigene Beschwerden gegenüber den zusendenden und somit belästigenden Unternehmen sein.

7/01 Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Im Bereich der Selbstverwaltung ist eine Position „Leiter Innenrevision“ ausgeschrieben. Als Anforderungsprofil werden sowohl fachliche und organisatorische Kenntnisse sowie persönliche Fähigkeiten wie analytisches Denken, Führungseignung und Durchsetzungsvermögen genannt. Die Position ist mit einer Einreihung in die Gehaltsgruppe F, Dienstklasse III verbunden. Es bewirbt sich eine langjährige Mitarbeiterin der Abteilung, die seit über 10 Jahren als Teilbereichsprüferin in der Innenrevision tätig war, sie ist in Gehaltsgruppe D, Dienstklasse II eingestuft. Neben ihr und dem Abteilungsleiter arbeitet noch ein weiterer Kollege als Gesamtbereichsprüfer (Einstufung E III), der allerdings nach langer Abwesenheit im Zuge in einer schweren Erkrankung in den vorzeitigen Ruhestand getreten ist. Daraus ergab sich, dass die Teilbereichsprüferin im verstärkten Maß und vor allem auf Grund ihrer langjährigen Kompetenz und ihres großen Engagements sehr intensiv und sehr selbständig mit dem Abteilungsleiter zusammenarbeitete. Neben der Mitarbeiterin der Innenrevision bewarb sich auch noch ein Mitarbeiter der EDV-Abteilung um die ausgeschriebene Position und wurde befördert.

Argumentiert wurde von Seiten der Geschäftsführung, dass dies in Entsprechung einer Empfehlung der Aufsichtsbehörde geschehen sei, die im letzten Einschaube-

richt hinsichtlich der sehr knapp besetzten Abteilung Innenrevision empfohlen hatte, diese um zwei neue Mitarbeiter vorzugsweise mit EDV-Fachkenntnissen bzw. mit einem Wirtschaftsfachmann zu erweitern.

Da für die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu vermuten war, wurde als Kompensation für die Nichtberücksichtigung bei der Leitungsbesetzung eine Aufwertung des Postens in Richtung Gesamtbereichsprüfung und damit E III für die diskriminierte Mitarbeiterin vorgeschlagen. Mangels Gesprächsbereitschaft wurde ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt, die eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg feststellte und dem Unternehmen empfahl, die diskriminierte Frau nach transparenter und objektiver Beurteilung entsprechend ihren tatsächlichen Fähigkeiten zu verwenden.

Begründet wird dies damit, dass nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission das Auswahlverfahren mit Mängeln in der Transparenz und Nachvollziehbarkeit behaftet war. Zudem hat die Gleichbehandlungskommission den Eindruck gewonnen, dass das seit mehreren Jahren geltende Programm zur Förderung der Chancengleichheit im gegenständlichen Stellenbesetzungsverfahren nicht ausreichend berücksichtigt wurde und wies darauf hin, dass die Verwirklichung der Chancengleichheit ausdrückliche Aufgabe der Unternehmensleitung ist.

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

Eine Betriebswirtin, die in einem wissenschaftlichen Verein angestellt ist, fühlt sich seit längerem durch den Leiter des Instituts bedrängt. Bereits im Zuge der Einstellungsgespräche werden von ihm die Erwartungen an ihre Persönlichkeit skizziert, wobei das Erfordernis der freundlichen und friedlichen Zusammenarbeit mit ihm besondere Erwähnung fand. Schon bald nach Aufnahme der Beschäftigung wird sie vor KundInnen und meistens bei internen Gesprächen geduzt, obwohl sie zweimal ausdrücklich dem Du-Wort nicht zugestimmt hat. Wiederholt kommt es zu Bloßstellungen vor GeschäftspartnerInnen und lautstarken Vorwürfen über behauptete Versäumnisse vor Dritten. Während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin äußert sich der Leiter mehrfach in völlig unangemessener Weise über deren Privat- und

Familienleben, indem er z.B. fragt, ob der Vater des Kindes überhaupt zu diesem stehe. Nach der Rückkehr aus ihrer Karenz kommt es wiederholt zu körperlichen Berührungen wie Tätscheleien auf Hände, Schultern und Wangen und zu Handküssen, die für die Angestellte zunehmend unangenehm werden. Bei einer dienstlichen Besprechung kommt er ihr körperlich so nahe, dass sie sich bedroht fühlt. Er umfasst sie an beiden Schultern, drückt sie über längere Zeit an sich und fordert sie auf, ihm fest in die Augen zu sagen und „ja dazu“ zu sagen. Obwohl sich die Betriebswirtin deutlich von diesem Verhalten abgrenzt, beendet der Leiter das Gespräch mit den Worten, er sei davon überzeugt, dass er die Arbeitnehmerin nicht „zu viel“ angreifen würde.

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

Da die Frau sich eine weitere Tätigkeit im Verein nicht vorstellen kann, zumal sie den Eindruck hat, dass der Leiter die Übergriffigkeit seines Verhaltens nicht eingesehen hat, entscheidet sie sich zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses.

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

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

Zwei junge Frauen sind in einem Lokal einer Restaurantkette zunächst als Thekenkräfte beschäftigt. Nach Absolvierung eines Management-Kurses – zu dem der Geschäftsführer äußert, sie würden nun wohl fünf Jahre lang keine Kinder bekommen,

damit sich die Investition rechne - steigen beide zu Assistentinnen der Restaurantleitung auf. In dieser Position sind sie für sämtliche kaufmännische Belange zuständig und haben ein Nettogehalt von monatlich öS 13.342,00.-. Eine der Frauen bezieht regelmäßig eine Überstundenpauschale, die jedoch ab Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft nicht mehr ausbezahlt wird, obwohl sie auch in dieser Zeit – unzulässigerweise - noch Nachtdienste sowie Sonn- und Feiertagsarbeit im gleichen Ausmaß verrichtet.

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

Zudem wird der männliche Kollege mit der Begründung kaum zu Spätschichten eingeteilt, er habe kein Auto und müsse nach Dienstschluss die letzte U-Bahn erreichen. Von den beiden weiblichen Assistentinnen wird hingegen erwartet, dass sie sich selbst darum kümmern, wie sie lange nach Mitternacht von ihrem Arbeitsplatz nach Hause kommen. Die Geschäftsführung duldet auch, dass der männliche Mitarbeiter den Tagesumsatz nicht zur Bank bringt, wie es vorgesehen ist, sondern das Geld lediglich in einem Safe im Restaurant verwahrt, während die beiden Frauen die Tageseinnahmen sehr wohl nach dem nächtlichen Dienstschluss zur Bank tragen müssen. Auch die Bereitschaft der Frauen, bei personellen Engpässen in der Küche sämtliche dort anfallenden Arbeiten zu übernehmen, wird als Selbstverständlichkeit betrachtet.

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

Der Arbeitgeber bestreitet in seiner Stellungnahme die Höhe des von den Arbeitnehmerinnen behaupteten Gehaltsunterschieds, bestätigt aber, an den männlichen Assistenten mehr bezahlt zu haben. Er rechtfertigt sich damit, dass es ihm gestattet

sein müsse, unterschiedliche Arbeitsleistungen auch unterschiedlich zu entlohnen, sofern dies – wie hier - im Rahmen des Kollektivvertrags geschehe. In einer für das Unternehmen schwierigen Situation hätten die beiden Frauen im Gegensatz zu dem männlichen Mitarbeiter an einer Unterstützung der Restaurantleitung kein Interesse gezeigt, sondern bei jedem Ersuchen geantwortet, sie müssten erst ihren Ehemann fragen. Zudem sei die Arbeitsleistung einer der Frauen unter jeder Kritik gewesen. Der Ausgang des Verfahrens ist über dem Berichtszeitraum hinaus noch offen

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

Eine Angestellte wird zunächst vom Firmenchef aufgefordert, öfters Röcke und nicht immer nur „verdammte Hosen“ zu tragen. Bald darauf wird sie von ihm zweimal am Gesäss berührt. Am nächsten Arbeitstag teilt er sie wegen dringender Diktierarbeiten zu Überstunden ein, als bereits alle anderen KollegInnen das Büro verlassen haben. Dabei rückt er immer näher zu der am PC schreibenden Angestellten, lehnt sich über sie und fragt wiederholt während des Diktats: „Wie war die letzte Position?“ Die Tatsache, dass überhaupt niemand mehr im Haus anwesend ist, lässt die Situation für die Frau zunehmend bedrohlich und beängstigend werden. Sie versucht, die Arbeit mit der Erklärung zu beenden, dass ihr Freund sie bereits erwarte. Der Arbeitgeber fährt jedoch fort, die Frau am Gesäß und am Oberschenkel zu berühren, und diktiert weiter, als ob nichts geschehen wäre. Vom nächsten Tag an befindet sich die geschockte Angestellte im Krankenstand und kündigt wenig später ihr Dienstverhältnis. Während ihrer Abwesenheit im Unternehmen macht der Chef herablassende und unrichtige Bemerkungen über sie, so etwa, dass sie unzuverlässig und schlampig arbeite und insbesondere nach ihrer Scheidung labil gewesen sei. Durch diese negativen Äußerungen versucht er offensichtlich, den eigentlichen Grund für den Krankenstand und die Kündigung zu verschleiern.

Der Arbeitgeber bestreitet die Vorwürfe. Er sei bereits des öfteren mit der Arbeitnehmerin allein im Büro gewesen und habe, wenn er wirklich eine Annäherung beabsichtigt hätte, daher bereits viel früher Gelegenheit dazu gehabt. Das Fernbleiben

vom Arbeitsplatz sei darauf zurückzuführen, dass die Angestellte geahnt habe, dass sie wegen schlechter Leistungen ohnehin bald gekündigt worden wäre. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

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

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

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

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

Das Verfahren ist über den Berichtszeitpunkt hinaus noch anhängig.

21/01 Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

Eine langjährige Angestellte eines Sozialversicherungsträgers ist einem bestimmten Projekt dienstzugeteilt. Da die Leitung ihrer Abteilung seit langem unbesetzt ist, übernimmt sie sukzessive diese Agenden. Ihr nächsthöherer Vorgesetzter bemüht sich um eine Verwendungszulage als stellvertretende Abteilungsleiterin für sie, sein Antrag wird aber mit dem Argument abgewiesen, ein solcher Dienstposten sei in der Abteilung nicht vorgesehen. Zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit wird sie operative Projektleiterin. Als die Funktion der Abteilungsleitung endlich ausgeschrieben wird, bewirbt sich die Angestellte zunächst nicht, weil seitens des Sozialversicherungsträgers offensichtlich beabsichtigt ist, diese Position zu einer Art Geschäftsführung für das auszugliedernde Projekt auszubauen, und damit Aufgaben und Kompetenzen verbunden wären, die sich die Angestellte nicht zutraut. In der Folge wird aber vom führenden Gremium beschlossen, die Ausgliederung doch nicht in der geplanten

Weise durchzuführen; der Posten der Abteilungsleitung wird neuerlich mit einem reduzierten und den Aufgaben der Abteilung entsprechenden Aufgabenbereich ausgeschrieben. Die Mitarbeiterin bewirbt sich daraufhin. Sie weiß von drei männlichen Mitbewerbern, denen sie fachlich aufgrund ihrer langjährigen einschlägigen Tätigkeit und ihrer de facto-Führungserfahrung klar überlegen ist. In einem Gespräch mit einer Personalverantwortlichen wird der Angestellten bereits signalisiert, dass ein Mann zum Zuge kommen soll; man bietet ihr eine stellvertretende Position in einem anderen Bereich an, was sie jedoch ablehnt. Nach Intervention durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kommt es zu einer dritten Ausschreibung mit nachfolgendem Hearing. Informell erfährt die Frau, dass sie dabei am besten abgeschnitten hat. Sie und der bereits früher favorisierte männliche Mitbewerber erhalten einige Tage später noch eine Zusatzaufgabe. Auch dabei schlägt sie sich ausgezeichnet. Dennoch wird wiederum keine Entscheidung getroffen. Erst fünf Monate später beschließt das zuständige Gremium, dass der ausgeschriebene Dienstposten der Abteilungsleitung nicht besetzt werden soll. Gleichzeitig wird beschlossen, dass die Angestellte ihren nächsthöheren Vorgesetzten „weiterhin unterstützen“ solle, dafür wird ihr eine Verwendungszulage von 10% zuerkannt. Für (stellvertretende) AbteilungsleiterInnen sind aber zumindest 20% Zulage vorgesehen. Alle Ausschreibungen enthalten gemäß dem bestehenden Programm zur Förderung der Chancengleichheit den Zusatz, dass der Sozialversicherungsträger bestrebt sei, den Frauenanteil im ausgeschriebenen Funktionsbereich zu erhöhen.

Der Arbeitgeber argumentiert im wesentlichen damit, dass nach dem erfolgten Hearing für die beiden besten Kandidaten, darunter die Angestellte, noch weitere Ausbildung und Coaching erforderlich gewesen wären. Aufgrund einer vom zuständigen Gremium fünf Monate nach der letzten Ausschreibung beschlossenen Konzeptänderung sollte dieser Dienstposten nicht mehr besetzt werden. Kein Dienstnehmer habe Anspruch auf die Betrauung mit einer bestimmten Position. Anerkannt wird aber, dass der Aufgabenbereich der Angestellten dem einer Abteilungsleiter-Stellvertreterin entspricht.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

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

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

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

weiblichen Mitarbeiterin enttäuscht worden sei, aber bereits mehr als einmal von einem Mann.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitpunkt hinaus noch anhängig.

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

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

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

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

Im Jahr 2001 abgeschlossene Verfahren auf Grund des Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und deren Ergebnisse:**4/2000 Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Eine Aktienanalystin ist seit Jahren für eine Investmentbank erfolgreich tätig. Auf Grund dieser erfolgreichen Tätigkeit erhält sie in den letzten beiden Jahren eine entsprechende Bonuszahlung und zusätzlich die Prokura. Ab 1997 entwickelt sich eine private Verbindung zu einem in derselben Abteilung tätigen Kollegen. Nach einiger Zeit beginnt der gemeinsame Vorgesetzte, auf die beiden Druck auszuüben und signalisiert, es wäre besser, wenn einer von ihnen das Unternehmen verlassen würde. In der Folge wird der männliche Kollege von einer anderen Bank abgeworben und verlässt das Unternehmen fast gleichzeitig mit der Heirat. Eigentlich sollte dadurch das Problem aus der Welt geschafft sein. Tatsächlich beginnt ab diesem Moment eine systematische Benachteiligung der im Unternehmen verbliebenen Mitarbeiterin. Von ihrem Vorgesetzten wird sie ignoriert, von Abteilungssitzungen gänzlich ausgeschlossen, alle Informationen werden ihr vorenthalten und keine Projekte mehr zur Bearbeitung zugeteilt. Durch diese Ausgrenzung wird sie im Hinblick auf mögliche Bonuszahlungen auch finanziell benachteiligt.

Für sie liegt klar auf der Hand, dass man erwartet hätte, dass sie und nicht ihr Ehemann das Unternehmen verlassen würde und man ihr jetzt mit einem Misstrauen entgegentritt, wie es einem Mann in diesem Unternehmen nie passiert wäre. Sie wird schließlich gekündigt und ficht die Kündigung mit Unterstützung der Gewerkschaft beim Arbeits- und Sozialgericht an. Darüber hinaus beantragt sie eine Überprüfung des Sachverhaltes bei der Gleichbehandlungskommission im Hinblick auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung. Da der Arbeitsmarkt für ExpertInnen wie sie sehr klein ist, sucht sie mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehand-

lungsfragen zusätzlich eine einvernehmliche Lösung mit dem Unternehmen. Um sich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu sichern willigt sie schließlich in einen Vergleich mit dem Unternehmen ein, der eine einvernehmliche Lösung vorsieht, und zieht in diesem Zusammenhang den Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurück.

12/2000 Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

Eine seit vielen Jahren in einem Sozialversicherungsträger tätige Juristin, die bereits seit längerem Abteilungsleiterin ist und wegen ihrer fachlichen Kompetenz allseits geschätzt wird, bewirbt sich um eine ausgeschriebene Position der höchsten Verwaltungsebene, die entgegen dem bestehenden Programm zur Förderung der Chancengleichheit, das Bestandteil des Kollektivvertrags ist, nicht den Zusatz enthält: „Der Versicherungsträger strebt an, den Frauenanteil in diesem Funktionsbereich zu erhöhen.“ Während des Auswahlverfahrens erhält sie ebenso wie ihr Mitkonkurrent von einem Vorgesetzten die Aufgabe übertragen, ihre Vorstellungen zur anstehenden Umstrukturierung in einem wichtigen und kostenintensiven Bereich des Trägers darzulegen. Vorerst befristet bestellt wird der männliche Mitbewerber, dem gegenüber sich die Juristin als wesentlich besser qualifiziert erachtet, zumal die ausgeschiedene Inhaberin der gegenständlichen Position ebenfalls Juristin war, der beförderte Konkurrent aber keine akademische Ausbildung hat.

Die Vertreter des Arbeitgebers argumentieren im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, der Mitbewerber habe eine wesentlich längere und umfassendere Berufserfahrung im Hause erworben. Die bisher von der juristisch ausgebildeten Inhaberin der Position wahrgenommenen Agenden könne er den Juristen und Juristinnen der ihm unterstellten Einheiten übertragen. Zudem habe er die ihm gestellte Sonderaufgabe der Darlegung seiner Vorstellungen zur Verwaltungsreform selbstständig verfasst, während seine Konkurrentin lediglich Ideen anderer wiedergegeben habe. Außerdem habe er durch seine bisherige Tätigkeit gute persönliche Kontakte in den Bereich, in dem die Reform durchzuführen sei, sodass zu erwarten sei, dass anstehende schmerzhaft Einsparungen mit weniger Schwierigkeiten durchzusetzen sein würden. Er wird einerseits beschrieben als Mann des Konsens,

andererseits als einer, der den nötigen „Punch“ hat. Der Mitbewerberin hingegen wird lediglich zugestanden, dass sie eine fachlich eng eingegrenzte Abteilung leiten kann. Darüber hinaus habe sie keine Führungsqualitäten und zu wenig Durchsetzungskraft.

Zugleich müssen die Vertreter des Arbeitgebers zugestehen, dass die Funktionsträger des zu reformierenden Verwaltungsbereiches jeden Vorgesetzten und jede Vorgesetzte der höchsten Verwaltungsebene des Hauses zu respektieren haben und diese Klarheit der Hierarchie auch bei der Bestellung der Juristin kein Problem gewesen wäre. Entgegen dem Programm zur Förderung der Chancengleichheit, in dem sich der Dienstgeber freiwillig verpflichtet hat, schrittweise den gleichen Anteil von Männern und Frauen in leitenden Funktionen anzustreben, ist damit die höchste Leitungsebene ab jetzt ausschließlich mit Männern besetzt.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die im Auswahlverfahren angewendeten Standards zur MitarbeiterInnenbeurteilung nur in sehr eingeschränktem Ausmaß den Erfordernissen der Transparenz, Objektivität und Nachvollziehbarkeit entsprechen. Insbesondere die unterschiedliche Beurteilung der als ausschlaggebend relevanten schriftlichen Sonderaufgabe durch den Vorgesetzten kann nicht hinreichend begründet werden, da weder die Themenstellung für beide BewerberInnen gleich war noch Kriterien für die inhaltliche Bewertung genannt werden. Auch die unterschiedlich intensive Einbindung der ehemaligen Vorgesetzten in den Auswahlprozess hat sich letztlich zu Lasten der nicht zum Zuge gekommenen Bewerberin ausgewirkt. Da eine akademische Ausbildung, wie sie die Bewerberin vorweisen kann, im Vergleich zur Absolvierung der Handelsschule durch den Konkurrenten für die fragliche Funktion auf der höchsten Verwaltungsebene zumindest gleichermaßen qualifiziert, hätte nach Meinung der Gleichbehandlungskommission eine besonders sorgfältige Beurteilung der jeweiligen Fähigkeiten und erforderlichen Qualifikationen stattfinden müssen. Die Gleichbehandlungskommission gewinnt außerdem den Eindruck, dass ein Vergleich der sozialen Kompetenzen von den Vertretern des Arbeitgebers erst im Kommissionsverfahren, nicht jedoch schon im Bewerbungsverfahren vorgenommen wurde. Aufgrund des bestehenden Programms zur Förderung der Chancengleichheit ist ein besonders strenger Maßstab an die Umsetzung der Frauenförderung im Unternehmen anzulegen, dem der Arbeitgeber nicht entsprochen hat. Aufgrund dieser Erwägungen stellt die Gleichbehandlungskommission das Vor-

liegen einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg fest. Da die Antragstellerin detailliert von Repressalien nach dem Beginn des Verfahrens berichtet, weist die Gleichbehandlungskommission zudem darauf hin, dass in solchen Schlechterstellungen eine Folgediskriminierung bei den Arbeitsbedingungen zu sehen ist. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, im Hinblick auf die lediglich befristete Bestellung des männlichen Bewerbers seine Entscheidungsgrundlagen nochmals zu überprüfen, bevor die endgültige Besetzung der Position vorgenommen wird, und für die Zukunft Ausschreibungsrichtlinien zu erstellen. Außerdem wird die Erstattung eines Berichts gemäß § 6 a Abs 1 GleichbG für vier aufeinanderfolgende Jahre aufgetragen. Insgesamt war dies bereits das dritte gegen denselben Arbeitgeber durchgeführte Verfahren wegen einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg.

Tätigkeitsbericht
der
Gleichbehandlungskommission
2001

Kurzdarstellung der Fälle

- 1. Erledigte Anträge**

- 2. Offene, von der GBK bereits behandelte Anträge**

- 3. Offene, von der GBK noch nicht im Rahmen einer Sitzung behandelte Anträge**

1. ERLEDIGTE ANTRÄGE:

=====

Antrag 1/2001 (GBK 137/00):

Eingebracht von der Antragstellerin am 3.4.2000

ArbeitgeberIn:

Bank

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Antragsinhalt:

Aufgrund ihrer Beziehung zu einem Arbeitskollegen, den sie geheiratet und der in der Folge die Bank verlassen hatte, wäre ihr von ihren Vorgesetzten das Vertrauen entzogen worden und in der Folge habe sich das Arbeitsklima für sie dramatisch verschlechtert, was in der Folge zur Kündigung durch den Arbeitgeber führte.

Ergebnis:

Antragsrückziehung

Antrag 2/2001 (GBK 149/00):

Eingebracht durch 3 Antragstellerinnen am 5.10.2000

ArbeitgeberIn:

Versicherungsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung aller drei Antragstellerinnen durch einen Kollegen

Antragsinhalte:

Verbale Belästigungen und Beschimpfungen durch den Kollegen.

Ergebnis:

Antragsrückziehung

Antrag 3/2001 (GBK 152/00):

Eingebracht durch die AK Wien am 14.11.2000

ArbeitgeberIn:

Schuhgeschäft

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Inhaber des Schuhgeschäftes verbal sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung

Antrag 4/2001 (GBK 140/00):

Eingebracht von der AK Steiermark am 11.4.2000

ArbeitgeberIn:

Bekleidungsgeschäft

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller habe sich auf eine Annonce hin als Verkäufer in einer Damenmodenboutique beworben. Beim Vorstellungsgespräch wäre ihm mitgeteilt worden, dass nur Verkäuferinnen gesucht würden.

Ergebnis:

Der GBK gelang es nicht, das ausschlaggebende Motiv für die Ablehnung des Antragstellers mit ausreichender Sicherheit festzumachen. Zwar kann eine Missachtung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nach § 2c GIBG – wie im gegenständlichen Fall – als ein Indiz für die Diskriminierungsbereitschaft der belangten Arbeitgeberin gewertet werden. Dazu ist festzuhalten, dass ein solcher Verstoß nicht dadurch saniert wird, dass sich Männer trotz weiblich textiertem Inserat bewerben. Zudem schienen auch die plastischen Angaben des Antragstellers, dass er im Wesentlichen unter Hinweis auf sein Geschlecht abgelehnt worden wäre, durchaus glaubhaft. Andererseits konnte auch die Geschäftsführerin der belangten Arbeitgeberin durchaus nachvollziehbar darlegen, dass sie sich zum Zeitpunkt der Bewerbung des Antragstellers schon für eine andere - nach den Vorgaben der Arbeitgeberin und dem vorhandenen Anforderungsprofil geeignetere - Bewerberin ent-

schieden hatte. Der GBK erscheint es durchaus lebensnah – wenn auch keinesfalls akzeptabel – dass gegenüber dem Antragsteller – um diesen ohne weiteren Erklärungsbedarf ablehnen zu können – eine vermeintlich ohne Widerspruch zu akzeptierende Begründung vorgeschoben wurde. Da sohin ein diskriminierendes Motiv im vorliegenden Fall nicht mit ausreichender Wahrscheinlichkeit festgestellt werden konnte, braucht einerseits nicht abschließend geklärt zu werden, ob für die hier angebotene Stelle das weibliche Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung wäre, und kann andererseits aber auch eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden.

Verfahrensdauer:

11.4.2000 – 18.4.2001

Antrag 5/2001 (GBK 145/00):

Eingebracht durch die Antragstellerin am 17.7.2000 und Verlangen der GAW am 21.7.2000

ArbeitgeberIn:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin, eine Juristin, sei bei der Besetzung einer sehr hohen Führungsposition gegenüber einem geringer qualifizierten Mann ohne akademische Ausbildung diskriminiert worden.

Ergebnis:

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Auswahlverfahren mit Mängeln in der Transparenz, Objektivierbarkeit und Nachvollziehbarkeit behaftet ist. Bei einer Gesamtwürdigung aller verfahrensrelevanten Umstände und Aussagen kam die GBK daher zum Schluss, dass die Antragstellerin bei Besetzung der ausgeschriebenen Funktion beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts iSd § 2 Abs 1 Z 5 GIBG diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer:

17.7.2000 – 5.3.2001

Antrag 6/2001 (GBK 160/01):

Eingebracht von der Antragstellerin am 17.4.2001 und Verlangen der GAW

Arbeitgeberin:

Sozialversicherungsträger

wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war in ihrem Tätigkeitsbereich seit Jahren eingesetzt, bei Besetzung der Abteilungsleitung wurde ihr ein erst kürzlich in den Arbeitsbereich der Abteilung übernommener Kollege, der nicht über dieselbe langjährige und einschlägige Erfahrung verfügt, vorgezogen.

Ergebnis:

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Auswahlverfahren mit Mängeln in der Transparenz, Objektivierbarkeit und Nachvollziehbarkeit behaftet ist. Bei einer Gesamtwürdigung aller verfahrensrelevanten Umstände und Aussagen kam die GBK daher zum Schluss, dass die Antragstellerin bei Besetzung der ausgeschriebenen Funktion bei der Beförderung auf Grund des Geschlechts iSd § 2 Abs 1 Z 5 GIBG diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer:

17.4.2001 – 30.5.2001

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

Der Verfahrensstand bezieht sich auf den Stichtag 31.12.2001.

Antrag 7/2001 (GBK 133/00):

Eingebracht von ÖGB und GAW am 22.12.1999

ArbeitgeberIn:

Metallverarbeitender Betrieb

Wegen:

Überprüfung eines Sozialplanes und Diskriminierung bei von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten bei Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Überprüfung, ob die Berechnungsmodalitäten bei Abfertigung und Vorruhestandsregelung gleichbehandlungsgesetzwidrig sind

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 8/2001 (GBK 136/00):

Eingebracht am 8.2.2000 durch die Antragstellerin

ArbeitgeberIn:

Krankenhaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Vorgesetzten durch unerwünschte Komplimente und sonstige Äußerungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 9/2001 (GBK 142/00):

Eingebracht von der AK Wien am 9.5.2000

ArbeitgeberIn:

Augenarzt

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller sei vom Arzt durch Berührungen sexuell belästigt worden und habe in der Folge, da er unter demütigenden Arbeitsbedingungen litt, seinen vorzeitigen Austritt erklärt.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 10/2001 (GBK 143/00):

Eingebracht von der AK Wien am 12.5.2000

ArbeitgeberIn:

Musikproduzent

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre vom Arbeitgeber aufgefordert worden, sich auszuziehen, damit er sehen könne, ob sie für Fotos geeignet wäre. In der Folge wäre das Arbeitsverhältnis durch Druck des Arbeitgebers einvernehmlich gelöst worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 11/2001 (GBK 144/00):

Eingebracht durch die Antragstellerin am 19.6.2000

ArbeitgeberIn:

Industriebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre von zwei Vorgesetzten verbal bzw. verbal und durch Berührungen belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 12/2001 (GBK 147/00):

Eingebracht durch den Antragsteller am 12.9.2000

ArbeitgeberIn:

Verein

Antragsinhalt:

Der Antragsteller sei bei seiner Bewerbung mit der Bemerkung, dass er – da er nicht weiblichen Geschlechts sei – für eine ausgeschriebene Stelle nicht in Frage komme, abgewiesen worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 13/2001 (GBK 148/00):

Eingebracht von der Antragstellerin am 17.10.2000

ArbeitgeberIn:

Künstler

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Der Arbeitgeber, ein Künstler, habe die Antragstellerin verbal und durch Berührungen sexuell belästigt.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 14/2001 (GBK 150/00):

Eingebracht durch die Antragstellerin am 11.10.2000

ArbeitgeberIn:

Büroeinrichtungshaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

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

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 15/2001 (GBK 151/00):

Eingebracht durch die AK Wien am 13.10.2000

ArbeitgeberIn:

Bauunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei der Bewerbung auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden.

Verfahrenstand:

Beweisbeschluss

Antrag 16/2001 (GBK 153/00):

Eingebracht durch den Arbeitgeber (Verlag) am 27.12.2000 und später Gegenantrag der AK Wien

Wegen:

von der Arbeitnehmerin behaupteter mittelbarer Diskriminierung

Antragsinhalt:

Nach der Rückkehr der Arbeitnehmerin aus einem Karenzurlaub wäre diese auf eigenen Wunsch teilzeitbeschäftigt worden und erhebe nunmehr den Vorwurf einer mittelbaren Diskriminierung und verschlechternden Versetzung

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 17/2001 (GBK 154/01):

Eingebracht durch die AK Wien am 27.12.2000

ArbeitgeberIn:

EDV-Unternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen belästigt worden

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 18/2001 (GBK155/01):

Eingebracht von der AK Steiermark am 29.1.2001

ArbeitgeberIn:

Gasthaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die drei Antragstellerinnen wären von einem Kollegen verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss/Teilrückziehung des Antrages wegen eines Vergleiches mit der Arbeitgeberin

Antrag 19/2001 (GBK 156/01):

Eingebracht von der AK Wien am 30.1.2001

ArbeitgeberIn:

Marketingfirma

Wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Antragsinhalt:

Behauptete Auflösung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin, weil sie eine Frau sei und daher die mit dem Job verbundene Reisetätigkeit nicht erfüllen könnte.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 20/2001 (GBK 157/01):

Eingebracht von der GAW

Wegen:

Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GBG zum Thema „Sexistische Werbematerialien“

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 21/2001 (GBK 158/01):

Eingebracht von der AK Wien am 12.3.2001

ArbeitgeberIn:

Bewachungsunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei durch einen Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 22/2001 (GBK 159/01):

Eingebracht von der AK Wien am 2.4.2001

ArbeitgeberIn:

Gastronomiebetrieb

Wegen:

Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden und wäre vermutlich deshalb entlassen worden, weil sie die Einhal-

tung arbeitsrechtlicher Standards gefordert und die sexuelle Belästigung thematisiert habe

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 23/2001 (GBK 161/01):

Verlangen der GAW vom 19.4.2001 und Antrag der Betroffenen vom 2.7.2001

ArbeitgeberIn:

Verein

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre vom Geschäftsführer des Vereines verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden und in der Folge wäre das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst worden

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

3. Offene, noch nicht im Rahmen einer Sitzung behandelte Anträge:

Antrag 24/2001 (GBK 162/01):

Eingebracht durch die GPA am 24.4.2001

ArbeitgeberIn:

Bankinstitut

Wegen:

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin verdiene deutlich weniger als vergleichbare männliche Kollegen.

Antrag 25/2001 (GBK 163/01):

Eingebracht durch die AK Wien am 22.5.2001

ArbeitgeberIn:

Gewerbebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

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

Antrag 26/2001 (GBK 164/01):

Eingebracht von der GAW am 21.5.2001

ArbeitgeberIn:

Fastfood-Unternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Arbeitsentgelts, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die beiden Antragstellerinnen seien gegenüber einem männlichen, geringer qualifizierten Kollegen bei der Festsetzung des Entgelts benachteiligt worden

Antrag 27/2001 (GBK 165/01):

Eingebracht von der AK Steiermark am 15.6.2001

ArbeitgeberIn:

Malerbetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen durch Berührungen sexuell belästigt worden

Antrag 28/2001 (GBK 166/01):

Antrag vom 3.7.2001

ArbeitgeberIn:

Fabrik

Wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Antraginhalt:

Nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub wurde der Antragstellerin die Rückkehr auf ihren früheren Arbeitsplatz als Chefsekretärin mit dem Hinweis, dass sich dieser Job mit einem Kind nicht vereinbaren ließe, verweigert.

Antrag 29/2001 (GBK 167/01):

Antrag vom 31.7.2001

ArbeitgeberIn:

Bausparkasse

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden

Antrag 30/2001 (GBK 168/01):

Antrag der AK Tirol vom 26.7.2001

ArbeitgeberIn:

Bäckerei

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

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

Antrag 31/2001 (GBK 169/01):

Eingebracht von der AK Tirol 2.8.2001

ArbeitgeberIn:

Hotel

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen durch Berührungen sexuell belästigt worden

Antrag 32/2001 (GBK 170/01):

Eingebracht von der AK Wien am 17.8.2001

Arbeitgeberin:

Verpackungsbetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden

Antrag 33/2001 (GBK 171/01):

Eingebracht von der AK Steiermark am 30.8.2001

ArbeitgeberIn:

Industriebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung und mangelnder Abhilfe durch den Arbeitgeber

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden

Antrag 34/2001 (GBK 172/01):

Eingebracht von der AK Wien am 1.10.2001

ArbeitgeberIn:

Parfümeriekette

Wegen:

Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller habe sich als Teilzeitbeschäftigter beworben, wäre jedoch u.a. mit dem Hinweis auf fehlende sanitäre Einrichtungen abgelehnt worden.

Antrag 35/2001 (GBK 173/01):

Eingebracht von der AK Wien am 16.11.2001

ArbeitgeberIn:

Cafehaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden

Antrag 36/2001 GBK 174/01):

Eingebracht von der GPA am 23.11.2001

ArbeitgeberIn:

Sozialversicherungsanstalt

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin wäre die Funktion einer Referatsleiterin nicht zuerkannt worden, obwohl sie im Auswahlverfahren den männlichen Mitbewerbern gegenüber als gleichwertig qualifiziert worden wäre und daher aufgrund interner Vorschriften Anspruch auf die Funktion gehabt hätte.

Antrag 37/2001 (GBK 175/01):

Antrag vom 3.12.2001

ArbeitgeberIn:

Industriebetrieb

Wegen:

Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei - unter dem ihr als Vorwand für eine geschlechtsspezifische Diskriminierung erscheinenden Hinweis, sie sei nicht teamfähig – gekündigt worden.

Antrag 38/2001 (GBK 176/01):

Eingebracht am 17.12.2001

ArbeitgeberIn:

Architekt

Wegen:

Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei kurz nach ihrer Verheiratung gekündigt worden

Antrag 39/2001 (GBK 177/01):

Eingebracht am 19.12.2001

ArbeitgeberIn:

Heilmittelfirma

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

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