

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Gemeinsamer Bericht 2004 und 2005

gemäß § 24 des Bundesgesetzes über
die Gleichbehandlungskommission und
die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Teil II

Gleichbehandlungsanwaltschaft
Band 2

Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für
Gleichbehandlung
2004/2005

Beratungen und Statistik

<p>Anwältin für die</p> <p>Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</p>	<p>Anwältin für die</p> <p>Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt</p>	<p>Anwältin für die</p> <p>Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen</p>
---	--	--

Inhaltsverzeichnis

I.	Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	5
1.	Beratungsstatistik 2004/2005	5
	Neue Beratungsfälle 2004	5
	Neue Beratungsfälle 2004 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen, Teil I GIBG	6
	Neue Beratungsfälle 2004 nach Bundesländern	7
	Neue Beratungsfälle 2004 von Frauen und Männern	8
	Beratungen 2004 (inklusive weiterführender Kontakte)	9
	Beratungen 2004 (inklusive weiterführende Kontakte) zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen, Teil I GIBG	10
	Neue Beratungsfälle 2005	11
	Neue Beratungsfälle 2005 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen, Teil I GIBG	12
	Neue Beratungsfälle 2005 nach Bundesländern	14
	Neue Beratungsfälle 2005 von Frauen und Männern	15
	Beratungen 2005 (inklusive weiterführender Kontakte)	16
	Beratungen 2005 (inklusive weiterführender Kontakte) zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen, Teil I GIBG	17
2.	Themenschwerpunkte in der Beratung 2004/2005	19
3.	Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2004/2005	22
3.1.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	22
3.2.	Festsetzung des Entgelts	29
3.3.	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	40
3.4.	Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	43
3.5.	Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	55
3.6.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	64
3.7.	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	70
3.8.	Sprachliche Gleichbehandlung	72

3.9.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	73
3.10.	Sexuelle Belästigung außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes	97
3.11.	Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	98
3.12.	Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation	100
3.13.	Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs	101
3.14.	Frauenförderung/Gleichstellung	106
3.15.	Gleichbehandlung allgemein	107
3.16.	Sonstige Gleichbehandlungsfragen	109
II.	Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt	113
1.	Beratungsstatistik 2005	113
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Quartalen	
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Diskriminierungsgründen	114
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Tatbeständen, Teil II GIBG	115
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Bundesländern	116
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Geschlecht	117
	Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Quartalen	118
	Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Diskriminierungsgründen	119
	Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Tatbeständen, Teil II GIBG	120
2.	Themenschwerpunkte in der Beratung 2005	121
3.	Beispiele aus der Beratungstätigkeit	125
3.1.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	125
3.2.	Festsetzung des Entgelts	129

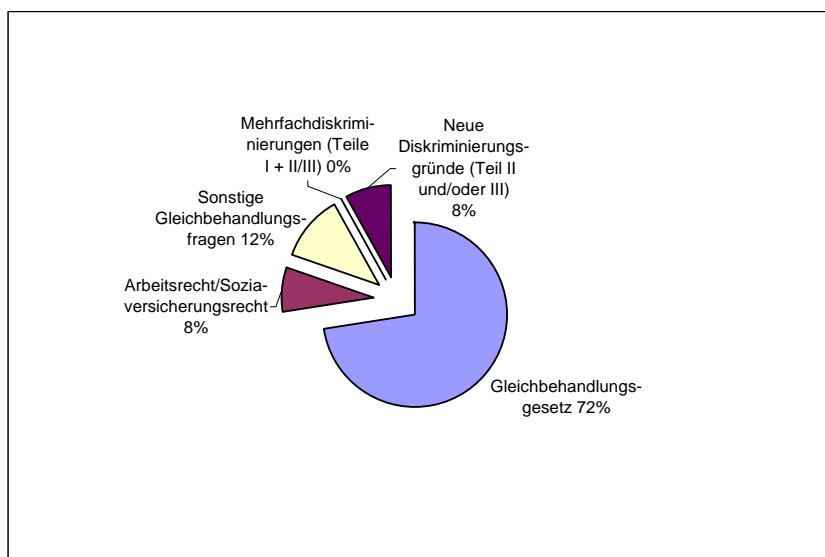
3.3.	Sonstige Arbeitsbedingungen	130
3.4.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	132
3.5.	Belästigung	135
3.6.	Zugang zur beruflichen Weiterbildung	137
3.7.	Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation	138
3.8.	Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit	138
3.9.	Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	139
III.	Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen	141
1.	Beratungstatistik 2005	141
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Quartalen	141
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Bereichen, Teil III GIBG	142
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Bundesländern	143
	Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Geschlecht	144
	Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Quartalen	145
	Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Bereichen, Teil III GIBG	146
2.	Themenschwerpunkte in der Beratung 2005	147
3.	Beispiele aus der Beratungstätigkeit	150
3.1.	Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen, einschließlich von Wohnraum	150
3.2.	Bildung	154
3.3.	Sozialschutz	155
3.4.	Sonstige Gleichbehandlungsfragen	155

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

1. Beratungsstatistik 2004/2005

Neue Beratungsfälle 2004

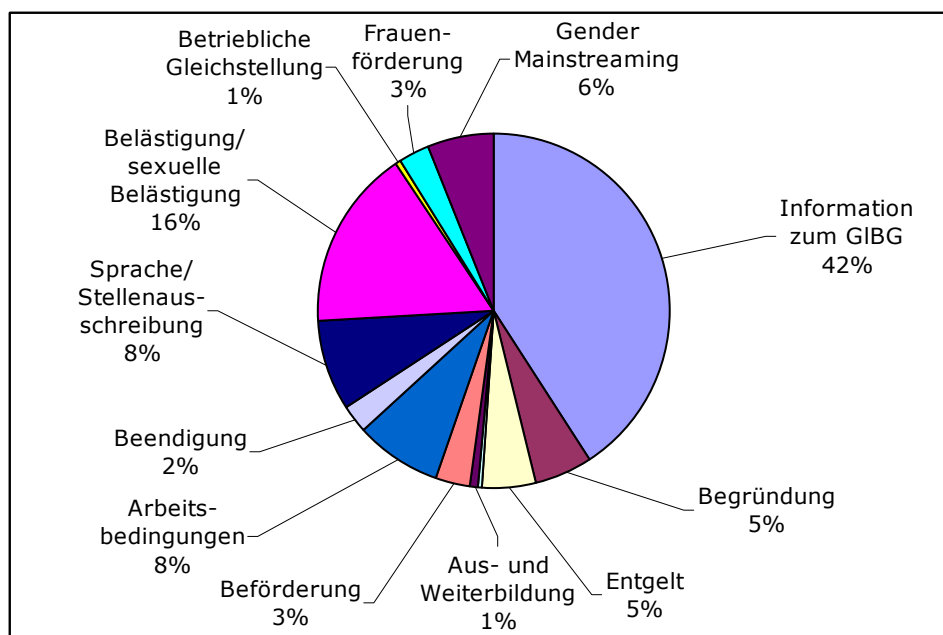
o Gleichbehandlungsgesetz	3301
o Arbeitsrecht	252
o Sozialversicherungsrecht	100
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	540
o Mehrfachdiskriminierungen (Teile I + II/III)	1
o Neue Diskriminierungsgründe (Teil II und/oder III)	364
Gesamt	4558



Neue Beratungsfälle 2004 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen

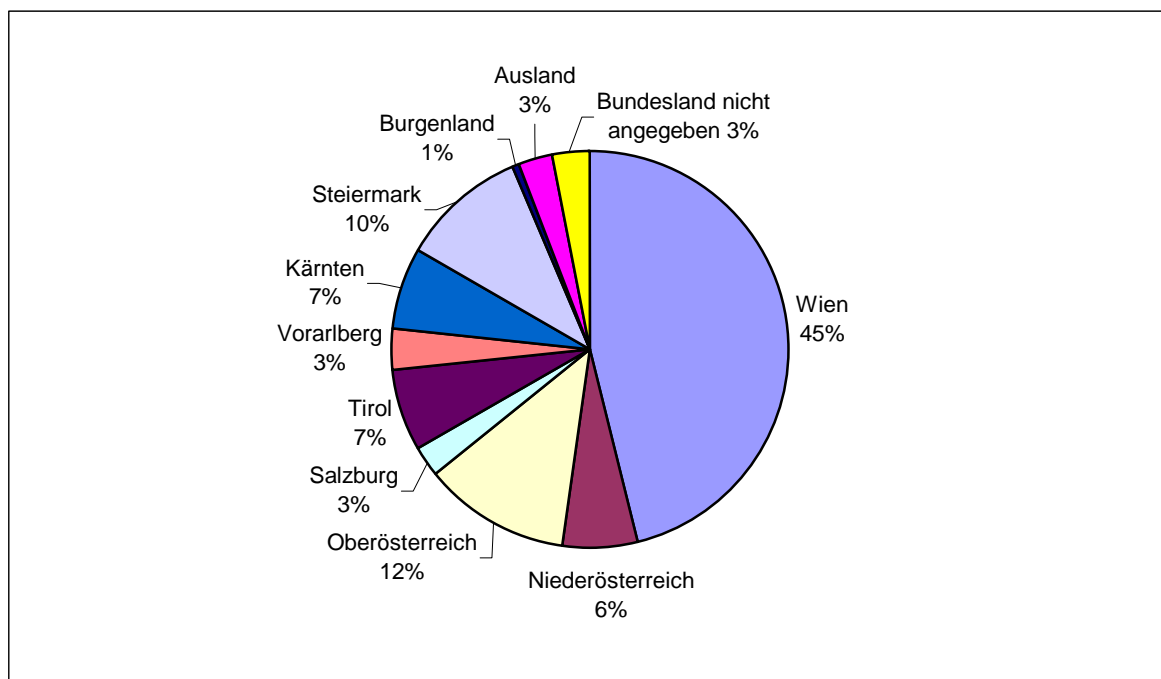
Teil I GIBG

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	1351
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	171
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	167
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	8
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung	31
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	97
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	269
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	75
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	276
Diskriminierung durch Belästigung und sexuelle Belästigung	541
Betriebliche Gleichstellung	19
Frauenförderung	95
Gender Mainstreaming	201
Gesamt	3301



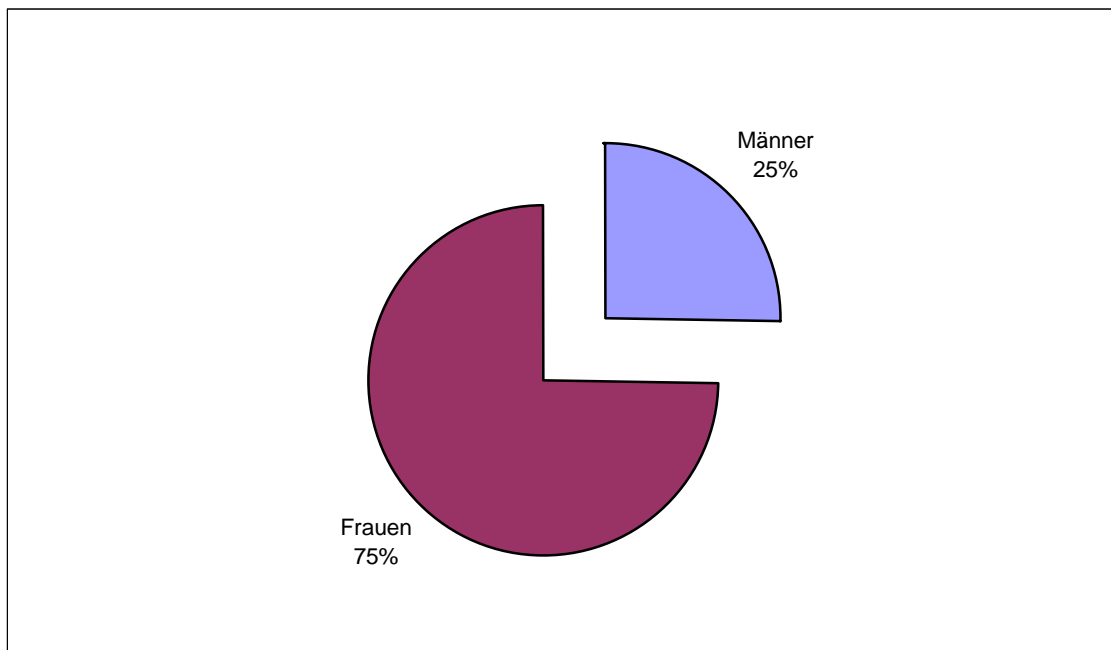
Neue Beratungsfälle 2004 nach Bundesländern

o Wien	2105
o Niederösterreich	271
o Oberösterreich	543
o Salzburg	123
o Tirol	306
o Vorarlberg	148
o Kärnten	303
o Steiermark	465
o Burgenland	28
o Ausland	126
o Bundesland nicht angegeben	140
Gesamt	4558



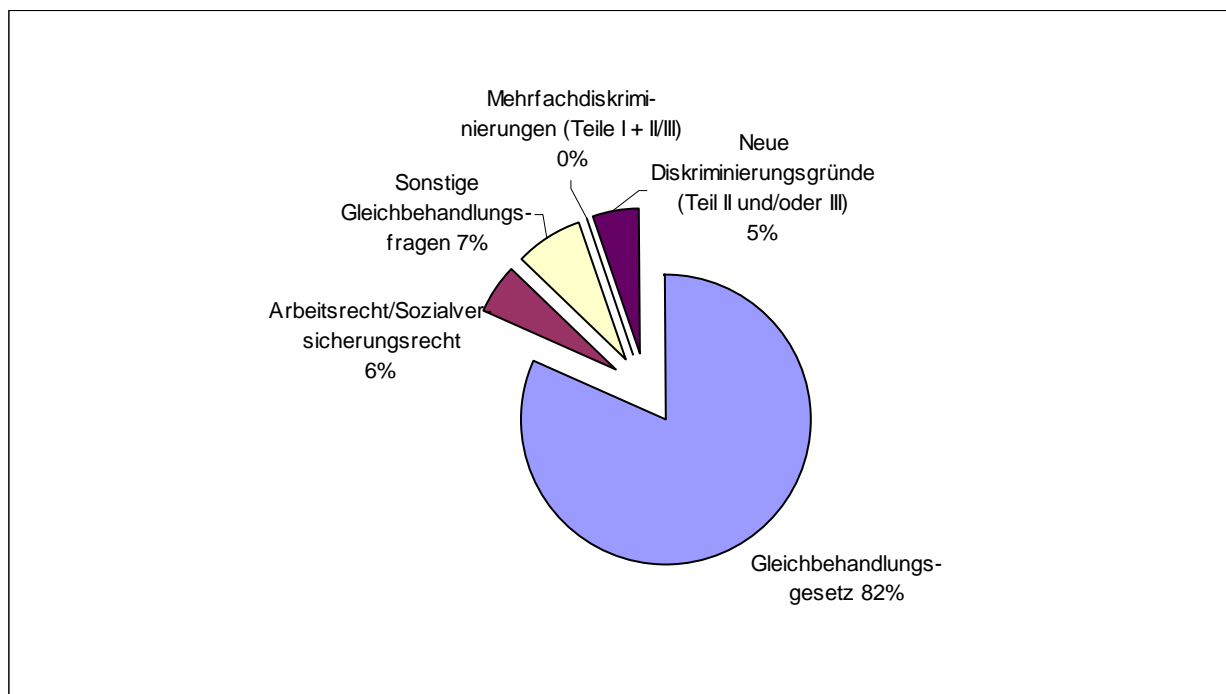
Neue Beratungsfälle 2004 von Frauen und Männern

Frauen (in eigener Sache 2369)	3402
Männer (in eigener Sache 863)	1156
Gesamt	4558



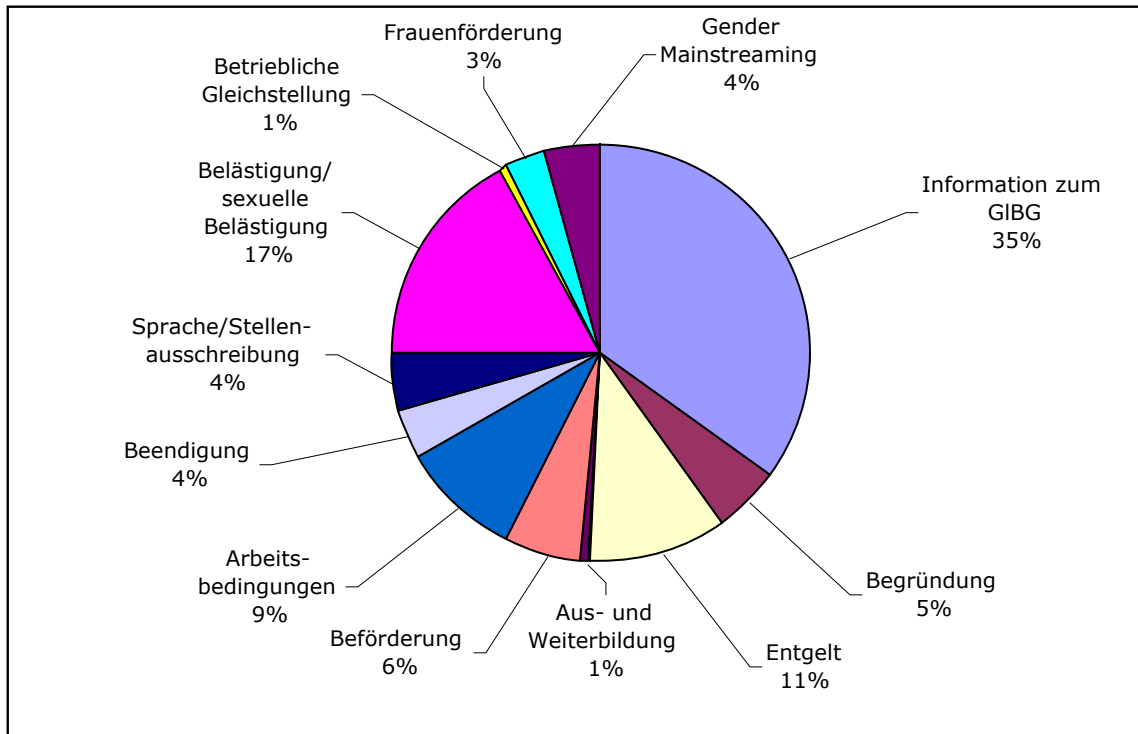
Beratungen 2004 (inklusive weiterführender Kontakte)

o Gleichbehandlungsgesetz	24650
o Arbeitsrecht	1233
o Sozialversicherungsrecht	482
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	2224
o Mehrfachdiskriminierungen (Teil I + II/III)	2
o Neue Diskriminierungsgründe (Teil II und/oder III)	1597
Gesamt	30188



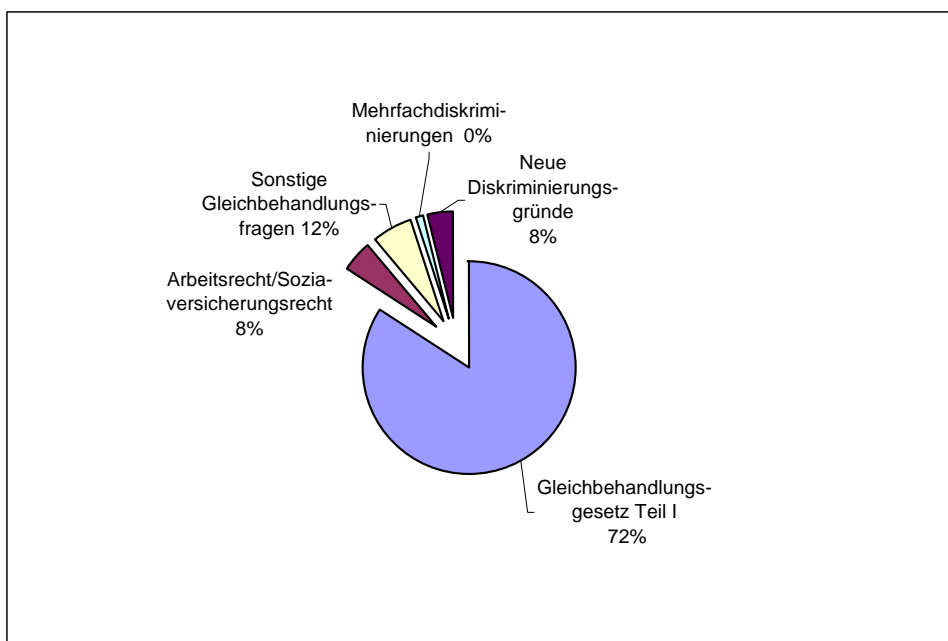
Beratungen 2004 (inklusive weiterführender Kontakte) zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen, Teil I GIGB

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	8627
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	1200
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	2685
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	12
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	156
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	1429
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	2317
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	995
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	1081
Diskriminierung durch Belästigung und sexuelle Belästigung	4147
Betriebliche Gleichstellung	209
Frauenförderung	792
Gender Mainstreaming	1000
Gesamt	24650



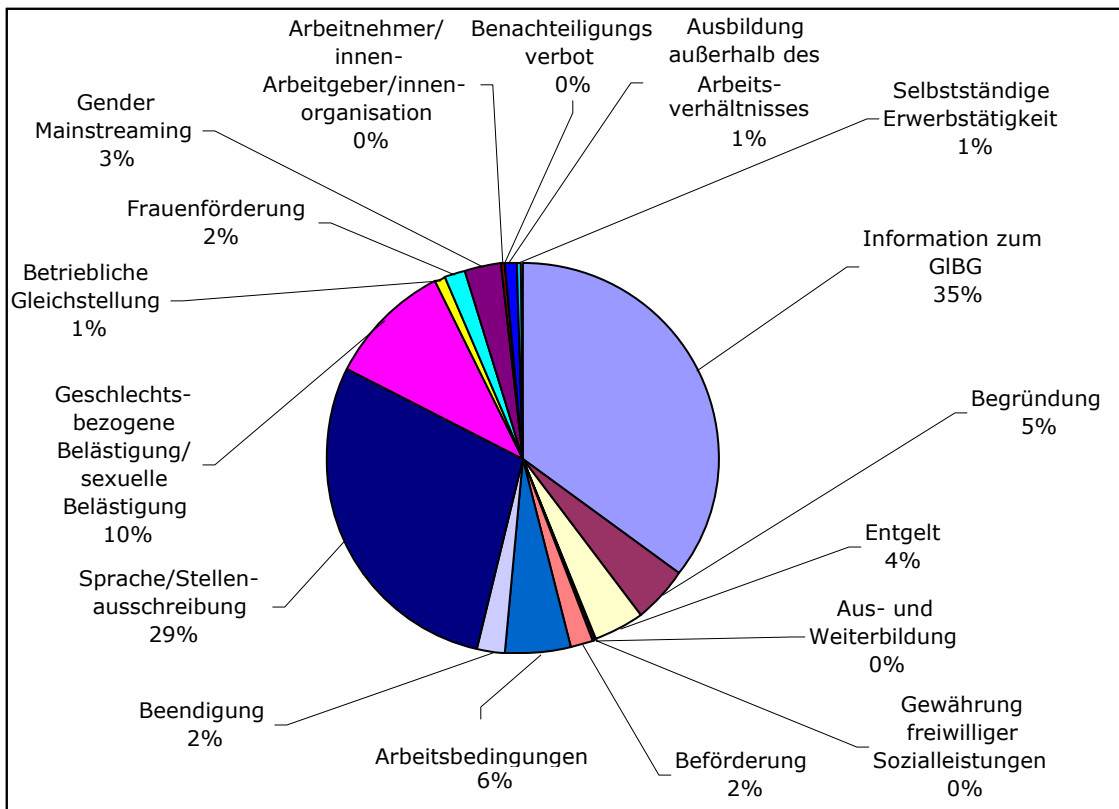
Neue Beratungsfälle 2005

o Gleichbehandlungsgesetz Teil I	3718
o Mehrfachdiskriminierungen (Teil I und II GIBG)	52
o Neue Diskriminierungsgründe (Anfragen zu Teil II und Teil III GIBG bis zur Einrichtung der zuständigen Anwaltschaften am 1.3.2005)	168
o Arbeitsrecht	148
o Sozialversicherungsrecht	55
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	277
Gesamt	4418



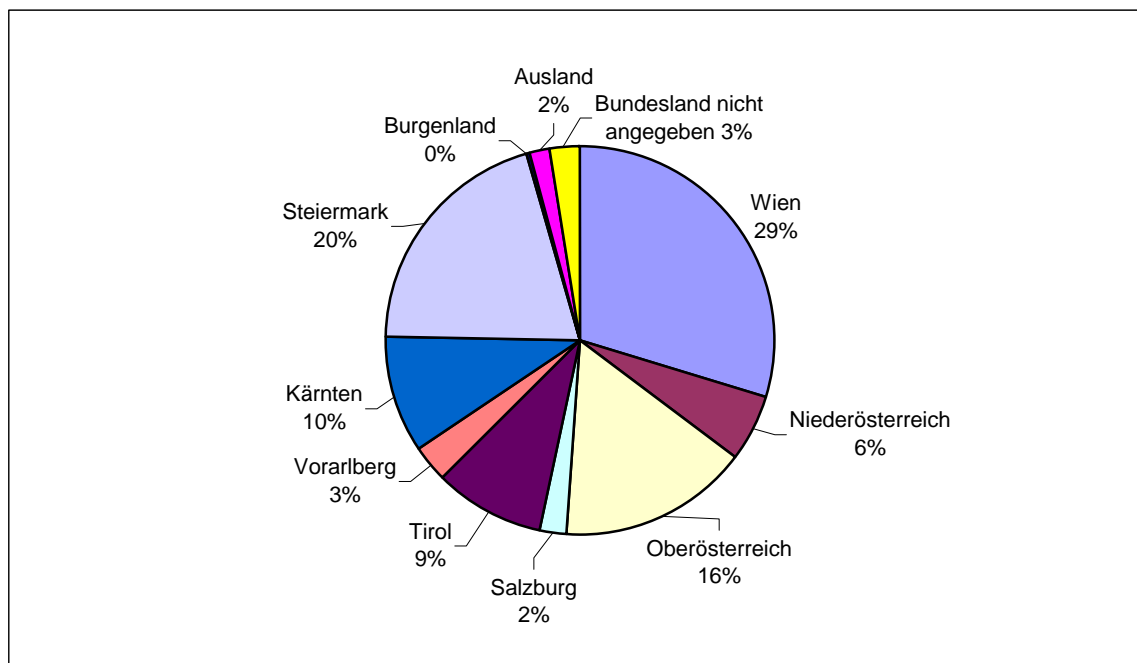
Neue Beratungsfälle 2005 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen, Teil I GIBG

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	1374
Begründung des Arbeitsverhältnisses	195
Festsetzung des Entgelts	155
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	5
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	10
Beruflicher Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	70
Sonstige Arbeitsbedingungen	217
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	90
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	1132
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	406
Betriebliche Gleichstellung	27
Frauenförderung	70
Gender Mainstreaming	125
Arbeitnehmer/innen-/Arbeitgeber/innenorganisation	3
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	6
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	27
Selbständige Erwerbstätigkeit	26
Gesamt	3938



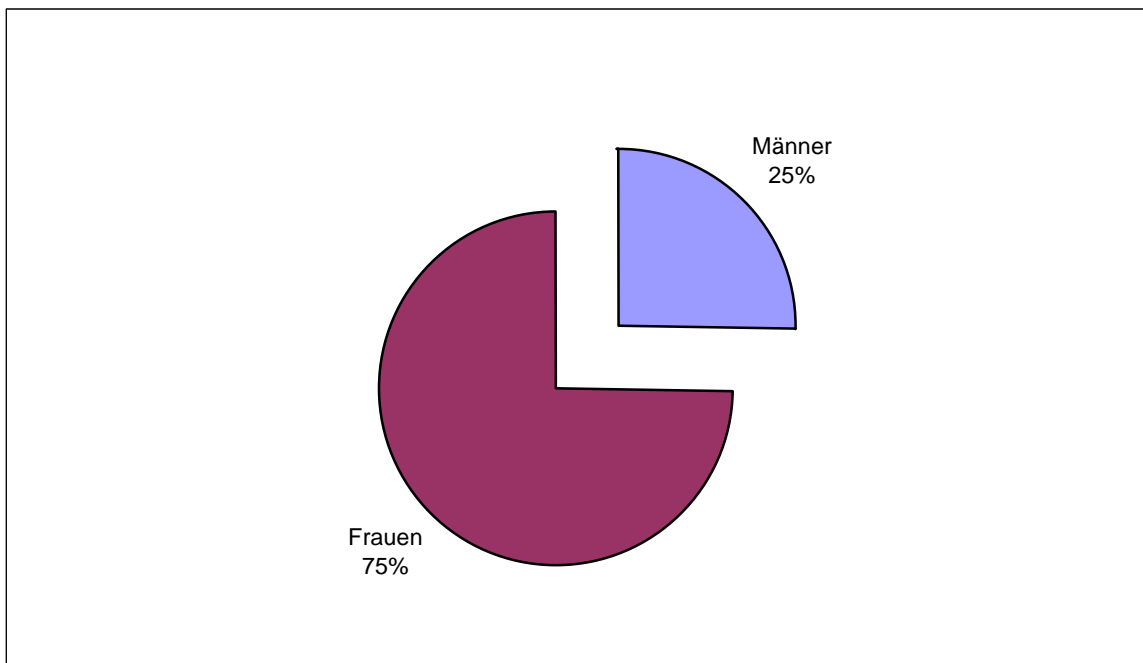
Neue Beratungsfälle 2005 nach Bundesländern

o Wien	1308
o Niederösterreich	250
o Oberösterreich	705
o Salzburg	88
o Tirol	411
o Vorarlberg	135
o Kärnten	426
o Steiermark	896
o Burgenland	14
o Ausland	69
o Bundesland nicht angegeben	116
Gesamt	4418



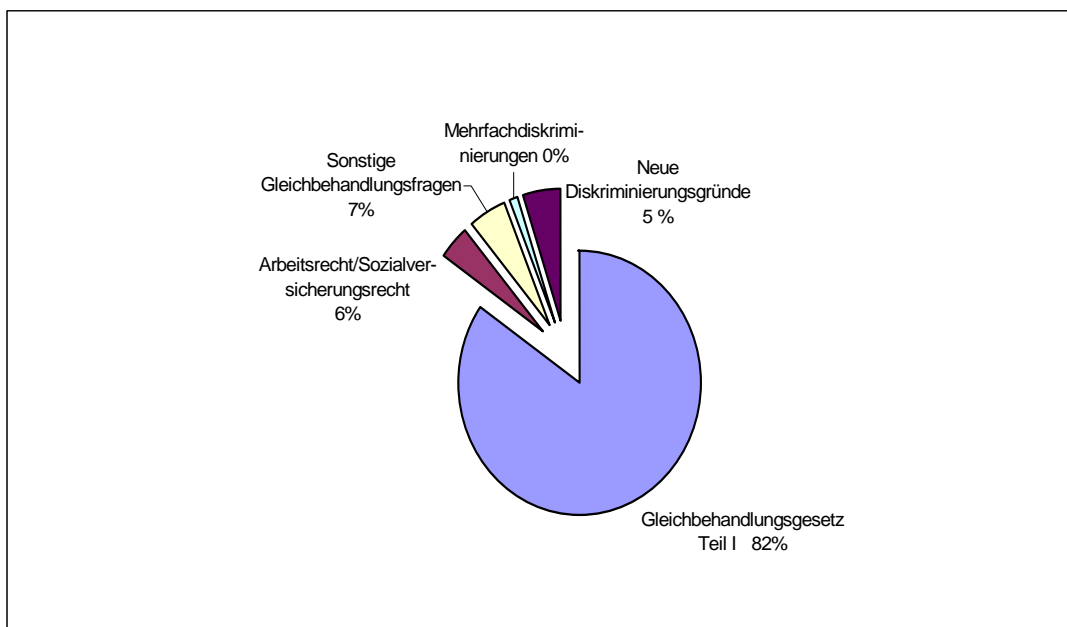
Neue Beratungsfälle 2005 von Frauen und Männern

Frauen (in eigener Sache 2045)	3300
Männer (in eigener Sache 609)	1118
Gesamt	4418



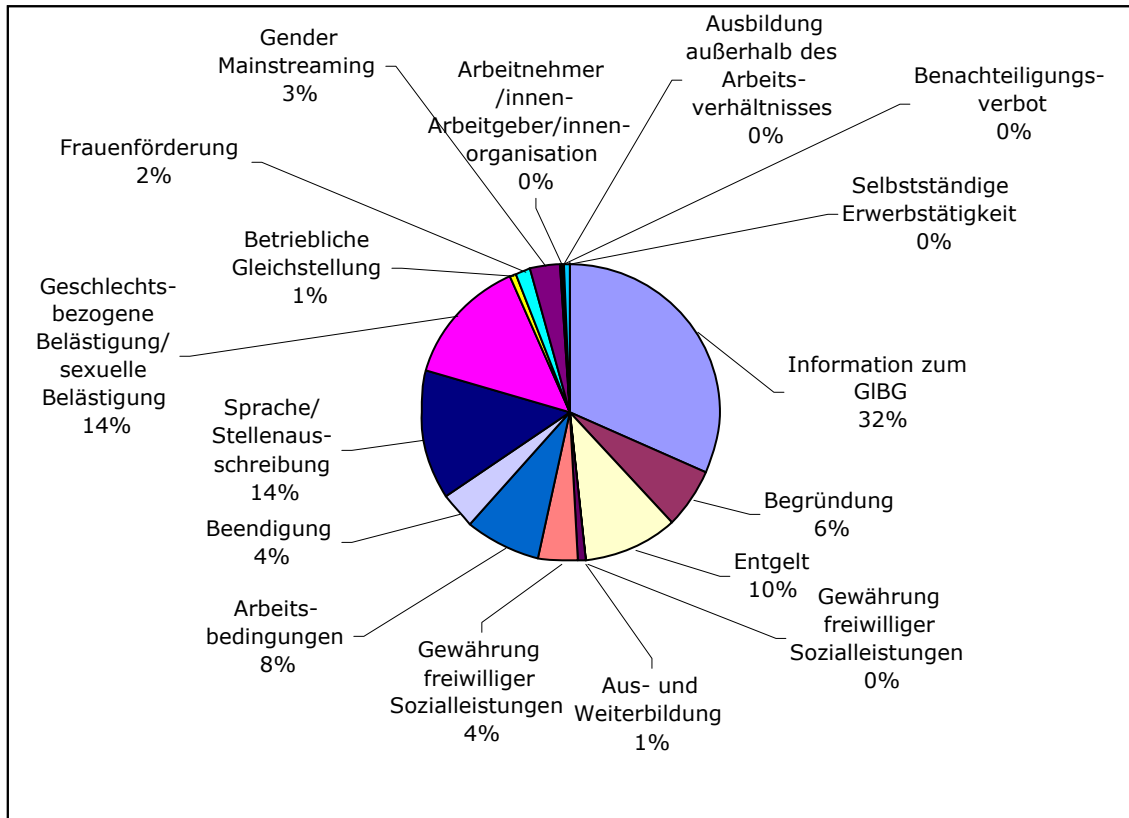
Beratungen 2005 (inklusive weiterführender Kontakte)

o Gleichbehandlungsgesetz Teil I	21223
o Mehrfachdiskriminierungen (Teil I und II GIBG)	763
o Neue Diskriminierungsgründe (Anfragen zu Teil II und Teil III GIBG bis zur Einrichtung der zuständigen Anwaltschaften, 1.3.2005)	968
o Arbeitsrecht	763
o Sozialversicherungsrecht	968
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	1249
Gesamt	25059



Beratungen 2005 (inklusive weiterführender Kontakte) zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen, Teil I GIBG

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	7210
Begründung des Arbeitsverhältnisses	1435
Festsetzung des Entgelts	2350
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	16
Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung im Betrieb	136
Beruflicher Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	982
Sonstige Arbeitsbedingungen	1831
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	893
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	3195
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	3160
Betriebliche Gleichstellung	182
Frauenförderung	385
Gender Mainstreaming	691
Arbeitnehmer/innen-/Arbeitgeber/innenorganisation	58
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	24
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	81
Selbständige Erwerbstätigkeit	98
Gesamt	22727



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2004/2005

Obwohl **gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit** bereits seit 1979 im Gleichbehandlungsgesetz rechtlich verankert ist, sind vor allem wegen der rein **individuellen Durchsetzungsmöglichkeiten**, die das Gesetz bietet, die Erfolge in diesem Bereich begrenzt. Viele Betroffene wollen im aufrechten Dienstverhältnis ihre Ansprüche nicht geltend machen, weil sie Sanktionen fürchten. Diese Befürchtungen sind nach den Wahrnehmungen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt auch nicht immer unbegründet. Andererseits ist es den betroffenen Personen dadurch, dass über Einkommen nicht gesprochen wird und diese nicht offen gelegt werden, vor allem im höherqualifizierten Bereich oft unklar, in welcher Höhe es Lohnunterschiede gibt. Das macht es noch schwieriger, Ansprüche geltend zu machen.

Oftmals sind Mitarbeiter/innengespräche Grundlage für Lohnerhöhungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Es kann dabei aber auch zu geschlechtsspezifisch motivierten **Personalentscheidungen** kommen. Diese können auch durch unterschiedliche Erwartungshaltungen verursacht werden. Frauen berichten, dass sie, wenn sie ihre engagierte Arbeit und ihre guten Leistungen zum Ausdruck bringen, offensichtlich gegen **Rollenerwartungen** verstoßen und riskieren, sich bei Vorgesetzten wegen zu viel Selbstlobs unbeliebt zu machen. Wenn Frauen allerdings ihrer Rolle entsprechen, führen sie ihre Leistungen oft auf glückliche Umstände zurück und sprechen diese gar nicht an, weshalb sie dann wiederum übersehen werden. Eine Verbesserung könnte bewirkt werden, wenn Gender-Expertise zu einer selbstverständlichen Schlüsselqualifikation von Führungskräften entwickelt werden könnte..

Aus dem Bereich der Raum- und Landschaftsplanung, sowie der Architektur gibt es **vermehrt Anfragen von selbständigen Unternehmerinnen**, nach **gengerechten Vergabekriterien**. Diese sollten sich einerseits auf den Inhalt der Projekte beziehen, das heißt, es sollte überprüft werden, ob Gender Mainstreaming Aspekte aufgenommen sind. Andererseits wäre für viele eine explizite Frauenförderung in stark männerdominierten Bereichen wünschenswert.

Vor allem von Vereinen, die Mädchen in nicht traditionellen Berufen bei einer Lehrausbildung begleiten, kommen Beschwerden, dass sexuelle und geschlechtsbezogene **Belästigungen in Berufsschulen** immer wieder ein Thema seien. Am schwersten hätten es Mädchen mit Migrationshintergrund, da es auch seitens der Berufsschullehrer/innen oft zu rassistischen Äußerungen käme.

Das neue **Elternteilzeitrecht** gibt Arbeitnehmer/innen, die in Betrieben mit mindestens 21 Beschäftigten tätig sind, den Anspruch auf Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag des Kindes; Arbeitnehmer/innen in kleineren Betrieben sind nach wie vor auf Vereinbarungen mit ihren Arbeitgeber/innen angewiesen. Sehr bald nach Inkrafttreten des Gesetzes haben sich die ersten Personen mit Beschwerden an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt, weil ihnen Elternteilzeit entweder trotz gesetzlichen Anspruchs zunächst verwehrt oder aus unsachlichen Gründen eine diesbezügliche Vereinbarung verweigert wurde; noch häufiger aber waren Beschwerden darüber, dass sich in einer faktisch angetretenen Elternteilzeit die Arbeitsbedingungen massiv verschlechterten. So ist in vielen Fällen keine Rede mehr davon, dass vor dem Mutterschutz ausgeübte Führungsaufgaben weiterhin – wenn auch reduziert – ausgeübt werden dürfen; Leitungsfunktionen werden entzogen; wurden bisher höherwertige Tätigkeiten ausgeübt, werden in der Elternteilzeit von Arbeitgeber/innenseite nur noch Zuarbeiten und bloße Hilfsdienste zugestanden. Sehr viele in Elternteilzeit Befindliche beklagen den Ausschluss von jeglicher Information und nicht stattfindende Kurzeinschulungen, die es ihnen erlauben würden, sehr rasch an ihren bisherigen Wissensstand anzuknüpfen und den bisherigen Anforderungen qualitativ weiterhin zu entsprechen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht es nicht primär als ihre Aufgabe an, über den Anspruch auf Durchsetzung der Elternteilzeit als solches zu beraten und zu informieren, sehr wohl aber ist sie zuständig, wenn Frauen und Männer, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen und aus diesem Grund Verschlechterungen in ihrer Arbeitssituation erfahren, da seit 1.7.2004 jegliche Diskriminierung aufgrund des Ehe- und Familienstandes verboten ist. Eine Veränderung des Arbeitszeitausmaßes, um sich der Betreuung von Kindern zu widmen, darf daher zu keiner Verschlechterung der bisherigen Arbeitsbedingungen führen. Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass nicht nur der arbeitsvertragliche Rahmen die Zulässigkeitsgrenze für Veränderungen absteckt. Rein arbeitsrechtlich wäre hier oft ein weiterer Spielraum gegeben, denn wenn jemand laut Dienstvertrag als „Angestellte/r“ beschäftigt ist, können unter

diesen Begriff durchaus höher- und geringerwertige Tätigkeiten fallen. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet aber eine Benachteiligung im Vergleich zu den vor dem Mutterschutz bzw. vor Antritt der Elternteilzeit faktisch geltenden Bedingungen. Die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten, die innerbetriebliche Reputation, die gleiche Möglichkeit des Zugangs zu weiteren Karriereverläufen hat genauso gegeben zu sein wie vor der Geburt des Kindes. Versetzungen, die rein arbeitsrechtlich noch als zulässig und nicht als verschlechternd angesehen werden können, da sie vom Arbeitsvertrag gedeckt sind, können unter dem Blickpunkt des Gleichbehandlungsgesetzes bereits eine Diskriminierung darstellen. Der gleichbehandlungsrechtliche Maßstab ist also ein strengerer. Zusätzliches Gewicht erhält das Diskriminierungsverbot aufgrund des Ehe- und Familienstandes durch das ebenfalls mit 1.7.2004 neu ins Gesetz aufgenommene Gleichstellungsziel, womit der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht hat, dass die immer noch vorwiegend von Frauen wahrgenommenen Betreuungsaufgaben kein Hindernis für weibliche Berufs- und Karriereverläufe darstellen dürfen und bisherige Barrieren abzubauen sind. Mit dem Elternteilzeitgesetz wurde diese gesetzgeberische Intention konkretisiert. Die bisher dazu ergangenen Urteile (OLG Wien 27.6.2005, 7 Ra 89/05 t; LG Wels als ASG 5.4.2005, 10 Cga 11/05g) betonen ebenfalls das Überwiegen der familiären Betreuungsinteressen gegenüber den betrieblichen organisatorischen Bedürfnissen. Bisher ist – soweit bekannt – noch kein Verfahren gerichtlich anhängig, in dem eine in Elternteilzeit befindliche Person eine Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen wegen des Ehe- und Familienstandes geltend gemacht hätte.

Generell hat sich durch die **Einrichtung von zwei neuen Anwaltschaften** eine auch in der Beratungsstatistik sichtbare Verlagerung des Interesses und der allgemeinen Anfragen zum Gleichbehandlungsgesetz, seinen Tatbeständen und seinem Umfang ergeben. Wie stets in einem Jahr, in dem das Gleichbehandlungsgesetz inhaltlich novelliert wurde, zeigt sich ein gewisses Abwarten sich diskriminiert fühlender Personen, bis sie genaue Informationen über ihre Aktionsmöglichkeiten haben. Im Bereich der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern wurde diese Tendenz 2005 durch den **Interessenschwerpunkt** der Öffentlichkeit im Bereich der neuen Diskriminierungen verstärkt, sodass erstmals seit langem kein stärkerer Anstieg der neuen Beratungsfälle zu verzeichnen war. Die detaillierten Informationen im Bereich der Geschlechtergleichstellung, die Betroffenen den Zugang auch nach der neuen Rechtslage erleichtern sollen, werden Anfang 2006 in Form der umfassenden Broschüre „Ihr gutes Recht“ zur Verfügung stehen.

3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt 2004/2005

Die Auswahl der Beratungsfälle erfolgte unter drei Gesichtspunkten:

Es sollen die **Vielfalt** und Unterschiedlichkeit **diskriminierender Verhaltensweisen**, **neu auftretende Rechtsfragen** oder Beratungssituationen und **Präzedenzfälle**, die für künftiges Vorgehen richtungsweisend sind, dargestellt werden.

3.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Eine Frau teilt mit, dass sie gemeinsam mit ihrem Ehemann eine kleine EDV-Firma betreibt und auf Stundenbasis Mitarbeiter/innen einstellen möchte. Mit dem Hinweis, sie kenne aber ihre Kunden, möchte sie für die Zusammenarbeit mit einem bestimmten Kunden keine Frau einstellen, weil dieser Kunde sehr frauenverachtend ist. Sie fragt, ob sie mit dieser Begründung ausdrücklich nach einem Mann suchen darf. Prinzipiell ist sie aber daran interessiert, Frauen im IT-Bereich eine Chance zu geben. Sie erkundigt sich daher auch, ob sie grundsätzlich Frauen bei der Einstellung bevorzugen darf.
- Ein Mitarbeiter des Bundesministeriums für Landesverteidigung weist darauf hin, dass es für Frauen im Bundesheer einen Ausbildungsvertrag mit Rechtsanspruch auf einen Posten beim Heer gibt, für Männer ist allerdings nur die Teilnahme am Grundwehrdienst vorgesehen. Im Gegensatz zu Frauen haben Männer, die Präsenzdienst leisten, keine Jobgarantie für eine spätere Berufstätigkeit beim Heer. Als gleichbehandlungskonforme Abhilfe schlägt er vor, für Männer nach Wahl entweder den Grundwehrdienst wie bisher oder aber einen Ausbildungsvertrag mit künftiger Jobgarantie vorzusehen, wobei Männer eine Rückzahlungsverpflichtung treffen soll, wenn sie diese zugesagte Tätigkeit dann später doch nicht antreten.
- Ein Mann, der bisher im Sekretariat einer Religionsgemeinschaft gearbeitet hat, wurde dort aus Einsparungsgründen gekündigt. Er sucht nun seit neun Monaten

eine neue Stelle im Bereich Sekretariat und Buchhaltung. Seine Erfahrung ist, dass trotz geschlechtsneutraler Textierung in Wahrheit immer nur Frauen gesucht werden. Schließlich bewirbt er sich an einer Hochschule, weil ihm bekannt ist, dass dort an einem bestimmten Institut eine Sekretariatskraft gesucht wird. Der Institutsleiter spricht sich ausdrücklich für ihn aus, der Mann bekommt die Stelle aber trotzdem nicht - mit der Begründung, Sekretärinnenarbeit sei Frauentätigkeit und es gebe in der gesamten Hochschule nur weibliche Sekretärinnen.

- Eine Mitarbeiterin des Arbeitsmarktservice erkundigt sich, wie bei widerstreitenden Wünschen einer Firma nach Vollzeitbeschäftigung und dem Teilzeitwunsch von potentiellen Interessentinnen wegen Kinderbetreuung umzugehen ist.
- Eine Frau mit viel Erfahrung im Kulturmanagement bewirbt sich um die Leitung eines Museums. Im Auswahlverfahren muss sie ein fertiges Konzept präsentieren. Sie wendet dafür wochenlang unbezahlte Arbeitszeit auf, ist aber sehr zuversichtlich, die hochdotierte Position letztlich zu erhalten, zumal sie unter den sonstigen Bewerbern und Bewerberinnen keine ernsthafte Konkurrenz erkennen kann. Zur Leiterin des Museums wird jedoch eine Frau bestellt, die die Gattin eines Schriftstellers ist, der seinerseits alle Kulturgrößen kennt, die aber selbst keine fachliche Qualifikation aufweisen kann. Die qualifizierte Interessentin ist darüber empört und erkundigt sich, ob diese Konstellation vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst ist, das ja besagt, dass es keine ungerechtfertigte Benachteiligung aufgrund des Ehe- und Familienstandes geben darf.
- Eine Frau, die schon bisher Managementenerfahrung sammeln konnte, bewirbt sich in einem Gesundheitsunternehmen um die Position der Qualitätssicherungsmanagerin. Im Auswahlgespräch wird sie darauf angesprochen, dass sie bereits 36 Jahre alt und unverheiratet sei und in diesem fortgeschrittenen Alter nun wohl bald Kinder bekommen würde. Da sie ohne weitere Begründung die Position nicht erhält, erkundigt sie sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, ob die vorgebrachte Argumentation des Arbeitgebers dem Gleichbehandlungsgesetz widerspricht.
- Eine Frau bewirbt sich um die ausgeschriebene Geschäftsführungsposition einer Sozialeinrichtung. In mehreren Auswahlgesprächen wird immer wieder betont, dass sie genau die gewünschte Person sei und alle erwarteten Kompetenzen und

Fähigkeiten perfekt abdecke. Lediglich ihre Gehaltsvorstellungen stellen ein Problem dar. Die Frau hat bisher in hoch dotierten Positionen gearbeitet und kann sich einen sehr großen Gehaltsverlust nicht vorstellen. Weil die Position für sie aber überaus interessant ist, ist sie schließlich bereit, für ein bestimmtes Gehalt zu arbeiten, das immer noch weit unter ihrem bisherigen Einkommen liegt. Auf Grund dieser mündlichen Einigung wird sie zu einem Termin eingeladen, bei dem der Präsident der Sozialeinrichtung mit ihr gemeinsam den Dienstvertrag unterzeichnen soll. Noch vor Unterfertigung erkennt die Frau, dass in ihrem Dienstvertrag ein Jahreseinkommen angegeben ist, das 7.000 € unter der mündlich vereinbarten Summe liegt. Die Frau spricht den Präsidenten darauf an. Er teilt ihr mit, die mündliche Vereinbarung sei hinfällig, weil sie von der Sozialeinrichtung nicht eingehalten werden könne: derartig hohe Gehälter würden nicht bezahlt. Die Frau beendet das Gespräch, indem sie sich verabschiedet und geht. Am gleichen Tag wird sie von der Personalleiterin angerufen, die ihrer Verwunderung darüber Ausdruck verleiht, dass die Bewerberin den Dienstvertrag nicht unterschrieben habe, obwohl man ihr doch wiederholt zum Ausdruck gebracht habe, dass sie für den Verein die absolute Wunschkandidatin sei. Die Frau kann noch in Erfahrung bringen, dass statt ihr der zweitgereichte männliche Bewerber zum Geschäftsführer bestellt wird und sein Gehalt genau in jener Höhe festgesetzt wurde, die auch sie mündlich im Vorgespräch vereinbart hatte.

- Eine Frau ruft für ihre Tochter an, die sich in einer Mechanikerwerkstatt beworben hat. Dort hat ihr der Chef mitgeteilt, sie solle doch lieber Friseurin werden. Die Mutter erkundigt sich, ob die Tochter dies wirklich so hinnehmen muss.
- Eine Frau, die lange Jahre Erfahrung im mittleren Management als Key Account-Managerin besitzt, möchte sich beruflich verändern und bewirbt sich bei verschiedenen Unternehmen. Sie macht die Erfahrung, dass für Positionen im mittleren Management in Österreich ein formeller Universitätsabschluss notwendig ist, den sie wegen der Betreuung von drei Kindern nie machen konnte. Ihre langjährige erfolgreiche Berufstätigkeit wird nicht als ausreichend angesehen. Trotz hervorragender Sprachkenntnisse und ausgezeichneten Erfolge bleibt sie chancenlos, da ihr der formelle Abschluss fehlt, der aber für die konkrete Tätigkeit oft gar keine Rolle spielt.

- Eine Frau mit langjähriger Erfahrung im Außendienst bewirbt sich für eine ebensolche Position in einem Unternehmen. Das Gespräch findet mit dem Verkaufsleiter und der Personalchefin statt. Der Verkaufsleiter ist von den Erfahrungen der Frau in Osteuropa beeindruckt und meint zu ihr: „Wenn Sie Osteuropa geschafft haben, dann werden Sie unsere mitteleuropäischen Kunden locker machen!“ Schließlich fragt er sie ausführlich nach ihrer familiären Situation und insbesondere der Betreuung für das dreijährige Kind. Wortwörtlich teilt er ihr mit: „Ihr Sohn macht mir Sorgen!“ Die weibliche Personalchefin hingegen, die auch ein dreijähriges Kind hat, wendet im Gespräch ein, das Kind sei ein stabiler Faktor. Der Verkaufsleiter reagiert nicht darauf und fragt die Frau in der Folge, ob ihr Lebenslauf das halte, was er verspreche. Als die Frau das bejaht, meint er tadelnd zu ihr: „Sie sind aber sehr selbstbewusst!“ Als die Frau ihre Gehaltswünsche nennt, bricht der Verkaufsleiter das Gespräch ab und teilt ihr mit, sie werde Bescheid über eine Anstellung bekommen. Nachdem er das Zimmer verlassen hat, weist die Personalchefin die Bewerberin darauf hin, dass dieser Gehaltswunsch das Pouvoir des Verkaufsleiters gesprengt habe. Tatsächlich meldet sich der Verkaufsleiter nochmals telefonisch bei ihr. Er erkundigt sich, ob sie eine Sesselkleberin sei, da sie in ihrer alten Firma 16 Jahre geblieben sei. Schließlich gibt er aber zu, dass die Frau mit ihrem Gehaltswunsch das Gehaltsgefüge der Firma völlig durcheinander bringen würde, da man ihr mehr zahlen müsste als den männlichen Account-Managern. Dies sei nicht tragbar. Die Frau kommt schließlich zur Auffassung, dass sie in dieser Firma ohnehin nicht die von ihr angestrebte Förderung erfahren hätte. Sie begibt sich wieder auf Arbeitssuche.
- Eine Frau mit pädagogischer Ausbildung und langjähriger Erfahrung in Sozialprojekten bewirbt sich als pädagogische Assistentin in einem Verein. Nur sie und ein Mann kommen in die zweite Vorstellungsrunde. Die Gespräche verlaufen sehr gut und die Frau ist zuversichtlich, die Position zu erhalten. Schließlich wird ihr mitgeteilt, dass der Mann eingestellt wurde. Die Frau vermutet, dass dies nicht an der Qualifikation des Mannes lag, sondern nur an der Tatsache, dass dieser bereits eine Woche später anfangen konnte und sie eine Kündigungsfrist von einem Monat einzuhalten gehabt hätte. Sie erkundigt sich, ob ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sinnvoll erscheint.
- Frau S. hat sich zunächst telefonisch auf eine ausgeschriebene Stelle einer/s Fahrverkäuferin/Fahrverkäufers einer Brauerei beworben. Erst nach massivem

Drängen bekam sie einen Vorstellungstermin. Da sie über ausreichende Qualifikationen und entsprechende Berufspraxis verfügt (LKW-Führerschein und 14-jährige kaufmännische Erfahrung), verlief das Vorstellungsgespräch zunächst recht gut. Ihr wurde sogar versichert, dass auch das Heben von schweren Lasten nicht wirklich ein Problem darstelle, da auch die Männer die dafür zur Verfügung stehenden Hilfsgeräte verwenden würden.

Frau S. erkundigte sich in der Folge mehrere Male im Personalbüro der Firma telefonisch nach dem Stand des Aufnahmeverfahrens. Sie erhielt keine Auskunft. Erst zwei Monate nach dem Gespräch wurde ihr am Telefon mitgeteilt, dass man sie eingestellt hätte, wenn sie ein Mann wäre, da sie dem Anforderungsprofil voll und ganz entspräche. Die Firma habe aber bisher noch nie Frauen in diesem Verwendungsbereich beschäftigt. Die Firma stelle keine Frauen als "Bierfahrer" an, da dieser Job seit über 50 Jahren nur Männern vorbehalten war. Er sei körperlich für Frauen nicht „machbar“.

Frau S. macht den Vorschlag, sie doch einmal probeweise fahren zu lassen. Dies wird abgelehnt.

Daraufhin wandte sich Frau S. an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Die Anwältin bat schriftlich um Stellungnahme des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber verantwortete sich damit, dass diese Arbeit für Frauen nicht geeignet sei und es eine Frau in einem Männerbetrieb auch nicht leicht hätte. In einem nochmaligen Schreiben der Anwältin legte diese die Rechtslage dar und bat im Namen der Klientin um die Möglichkeit einer probeweisen Anstellung.

Kurz darauf, es hatte heftig geschneit und viele Strassen waren aufgrund des Schneefalles gesperrt, rief der Geschäftsführer in der Anwaltschaft an und meinte, Frau S. könne sofort mit einer Probefahrt beginnen, denn bei diesem Wetter sei es selbst den Männern zu hart.

Frau S. wollte daraufhin mit diesem Unternehmen nichts mehr zu tun haben.

- Ein Mann erhält bei seiner telefonischen Bewerbung auf ein ausschließlich an weibliche Bewerberinnen gerichtetes Stelleninserat für Raumpflegerinnen von der Firma eine Absage. Dies mit der Begründung, für diese Stelle würden keine Männer aufgenommen. Auf ein Interventionsschreiben der Regionalanwaltschaft hin wurde diese Vorgangsweise von der Firma mit einem Fehlverhalten ihrer Mitarbeiterin begründet und betont, dass in Zukunft sowohl die Stelleninserate geschlechtsneutral formuliert werden würden als auch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angewiesen worden seien, sich an die Bestimmungen des

Gleichbehandlungsgesetzes zu halten. Da der Mann anonym bleiben wollte, war eine weitere Verfolgung der Angelegenheit von Seiten der Regionalanwaltschaft nicht möglich.

- Ein Geschäftsführer ruft an und möchte besprechen, wie er einer jungen Bewerberin absagen kann, ohne in den Verdacht der Diskriminierung zu geraten. Im Unternehmen sind mehrere gehörlose Menschen beschäftigt; die Firma hält auch viel auf ihre Gender- und Diversity-Politik. Sie beschäftigt immer wieder Personen für den Trainingsbereich. Die fragliche Bewerberin ist noch sehr jung, hat ein einjähriges Kind und besitzt nur Teilqualifikationen für eine Trainer/innenstelle. Der Geschäftsführer möchte ihr vermitteln, dass ihre fachlichen Voraussetzungen nicht gegeben sind und der Schulungsaufwand für eine Teilzeittätigkeit, wie von der Frau angestrebt, zu hoch wäre. Man möchte keinesfalls den Eindruck erwecken, die Absage hätte mit dem Alter oder der Tatsache, dass die Frau Alleinerzieherin eines Kleinkindes ist, zu tun. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rät zu einem persönlichen Gespräch, in dem der jungen Frau ein Qualifikationsvergleich mit den im Unternehmen tätigen Trainer/innen und ein feedback hinsichtlich ihrer weiteren möglichen Karriereschritte und Fortbildungen gegeben werden sollte. Der Geschäftsführer meldet sich danach nochmals und bedankt sich für das in angenehmer Atmosphäre verlaufene Absagegespräch, das auch die junge Frau gut akzeptieren konnte.

- Eine Frau bewirbt sich aufgrund einer in der homepage des betreffenden Unternehmens veröffentlichten Stellenanzeige als Mitarbeiterin im Sparkassenbereich. Nach der Einladung zu einem Bewerbungstest und einem anschliessenden Vorstellungsgespräch mit der Geschäftsstellenleitung war sich die Frau einerseits aufgrund der Übereinstimmung ihrer Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil, andererseits aufgrund des guten Verlaufes beim Bewerbungsverfahren sicher, für die betreffende Stelle gut qualifiziert zu sein. Nachdem sie jedoch in weiterer Folge trotz der Zusage des Unternehmens bezüglich einer baldigen Benachrichtigung über einen Monat keine Nachricht erhielt, kontaktierte die Frau ihrerseits das Unternehmen und bat um eine Information über den Ausgang des Bewerbungsverfahrens. Es wurde ihr mitgeteilt, dass alle externen Bewerber und Bewerberinnen abgelehnt wurden, da die Stelle mit einem internen Kollegen nachbesetzt worden sei, dies aufgrund seines schon vorhandenen Bekanntheitsgrades im Unternehmen. Da dieses Erfordernis im Anforderungsprofil

des Unternehmens jedoch keine Erwähnung fand und die Frau alle anderen Kriterien erfüllen konnte, ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dringend zu vermuten. Die Frau entschließt sich letztendlich dazu, aus privaten Gründen keine rechtlichen Schritte zu unternehmen.

- Eine Firma hat eine Verwaltungsstelle geschlechtsspezifisch ausgeschrieben. Eine Frau hat sich trotzdem beworben. Die Stelle hat schließlich ein Mann erhalten, die Frau wurde nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch geladen. Nach mehreren schriftlichen Interventionen bei der Firma wurde der Geschäftsführer zu einem persönlichen Gespräch geladen. Da er – nicht überraschend - wenige Kenntnisse das Gesetz betreffend hatte, wurde er über die rechtliche Situation nach dem GIBG genauestens aufgeklärt. Auf Grund der Tatsache, dass diese Stelle männlich ausgeschrieben war und dass auf Grund von Gesprächen in Erfahrung gebracht werden konnte, dass auch ausschließlich ein Mann gesucht worden war und der Tatsache, dass diese Position mit einem Mann besetzt wurde, war ein eindeutiges Indiz gegeben, dass eine Frau von vornherein für diese Position nicht in Frage gekommen ist. Dem Geschäftsführer wurde mitgeteilt, dass die diskriminierte Frau entweder einen Schadenersatz gerichtlich einklagen würde oder die Firma wäre zu einem außergerichtlichen Vergleich bzw. zur Zahlung eines entsprechenden Schadenersatzes bereit. Ein solcher Vergleich wurden dann zwischen dem Dienstgeber und der diskriminierten Stellenwerberin bei uns im Büro geschlossen und ein Schadenersatz der Stellenwerberin sofort überwiesen.
- Durch die Zusammenarbeit mit dem Beratungszentrum „flexpower“ wird folgender Fall an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt herangetragen: Eine Frau arbeitet in einem Sprachinstitut als Lehrkraft in einem freien Dienstverhältnis. In diesem Sprachinstitut haben männliche Lehrkräfte durchgängig Anstellungsverhältnisse, weibliche allerdings lediglich freie Dienstverträge. Der Arbeitgeber teilte der Frau nun mit, dass sie unter der Bedingung in ein Angestelltenverhältnis übernommen würde, nicht schwanger zu werden. Die Frau wird an die Anwaltschaft weiterverwiesen, meldet sich allerdings nicht mehr.
- Eine Frau wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Sie ist als freie Dienstnehmerin in einer Versicherung

beschäftigt. Nachdem sie bekannt gibt, dass schwanger ist, und es dadurch bedingt zu einigen Krankenständen kommt wird sie gekündigt. Sie möchte allerdings nichts weiter unternehmen, da sie sich gesundheitlich außerstande sieht, weitere Schritte zu setzen.

- Eine Turnusärztin strebt eine Teilzeitstelle in einem Ordensspital an. Es wird ihr gesagt, dass keine Teilzeitstellen für Turnusärztinnen und Turnusärzte vorhanden sind. Bei der OÖ Ärztekammer hat sie sich schon erkundigt. Diese meint, dass es zwar durch die 5. Ärztegesetznovelle möglich sein muss, dass auch Turnusärzte ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren können, es fehle aber die Verordnung, in der festgelegt werden soll, welche Bereiche der Ausbildung in Vollzeit zu absolvieren sind. Trotzdem wird unsererseits sowohl mit der OÖ Ärztekammer als auch der Geschäftsleitung des Krankenhauses Kontakt aufgenommen. Die Geschäftsleitung ist letztlich bereit, Teilzeitturnusstellen zu schaffen, falls Bedarf gegeben ist. Einzige Bedingung ist, dass auch Nachtdienste im entsprechenden Ausmaß übernommen werden.

3.2. Festsetzung des Entgelts

- Ein Mann erkundigt sich für seine Frau, ob es korrekt sein kann, dass diese – ebenfalls Geschäftsführerin bei einer Firma, keinen Anspruch auf freiwillige Firmenpension hat, obwohl dies bei dem zweiten Geschäftsführer der Fall ist.
- Eine Frau bemerkt nach dem Austritt aus der Firma, dass ein Kollege auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz um ca. 30% mehr Gehalt bekommen hat als sie. Nach Ermittlungen bei der Firma wird der Fall zur Klagseinbringung der Gewerkschaft übergeben.
- Eine Trainerin, die sehr viel mit Frauen im Führungsbereich arbeitet und auch als Coach für Frauen in Führungspositionen tätig ist, weist die Anwaltschaft für Gleichbehandlung darauf hin, wie wichtig gleiches Entgelt für gleiche Arbeit ist. Unterbezahlung bedeutet demnach jahrelang negatives Selbstwertgefühl. Wer gerecht bezahlt wird, arbeitet auch mit mehr Verve. Die Trainerin selbst hat das an sich auch beobachtet. Seitdem sie ihren Stundensatz an den der männlichen Kollegen

angeglichen hat, ist sie deutlich besser ausgelastet und wird mit mehr Wertschätzung behandelt als zuvor.

- Eine Trainerin für Persönlichkeitsentwicklung und Verhandlungsführung teilt mit, dass sie von weiblichen Wissenschaftlerinnen der Abteilung Technik an einer Privatuniversität kontaktiert wurde. Die Frauen verdienen dort weniger als ihre männlichen Kollegen in der gleichen Position und wollen mit Hilfe der Trainerin Lohnverhandeln. Die Trainerin informiert sich über mögliche rechtliche Argumente.
- Eine Lehrerin möchte sich über die rechtliche Gleichsetzung von Schwangerschaft und Präsenz- oder Zivildienst im Arbeitsrecht unterrichten, um ihre Schüler und Schülerinnen auf diese für sie in der Zukunft wahrscheinlich wesentlichen Themenbereiche vorzubereiten. Sie ist ernüchtert, als sie zur Kenntnis nehmen muss, dass es im Hinblick auf Schwangerschaft zwar zwingende Schutzbestimmungen wie etwa Beschäftigungsverbot und Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz gibt, dass aber Karenzzeiten anders als Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes nicht auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet werden.
- Der Betriebsrat eines großen Medienunternehmens möchte eine ganze Abteilung unterstützen, in der ausschließlich Frauen tätig sind. Alle sind als Schreibkräfte eingestuft, machen in Wahrheit aber Sachbearbeitung. Der Betriebsrat ersucht um Unterstützung, um eine korrekte Einstufung für die Kolleginnen erreichen zu können.
- Die Mitarbeiterin einer Interessenvertretung ersucht um argumentative Unterstützung für einen Fall, den sie betreut. Eine Pfarrersköchin war 14 Jahre lang in der gleichen Pfarre beschäftigt, Dienstgeber war der jeweilige Pfarrer. Bei einem Pfarrerwechsel endete ihr Dienstverhältnis jeweils einvernehmlich mit der Bedingung, dass das Dienstverhältnis am nächsten Tag beim nächsten Dienstgeber, also dem nächsten Pfarrer, fortgesetzt würde. Die Pfarrer ihrerseits bekamen das Entgelt für die Haushälterin jeweils von der Erzdiözese ersetzt, auch die Lohnverrechnung wurde von der Erzdiözese abgewickelt. Nunmehr wurde die Haushälterin gekündigt. Sie beansprucht das außerordentliche Entgelt laut Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das der Abfertigung entspricht. Die Erzdiözese will dieses außerordentliche Entgelt mit der Begründung nicht zahlen,

die Haushälterin sei mit Einzelverträgen beschäftigt gewesen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung weist darauf hin, dass es sich offensichtlich um eine Reihe von Kettendienstverträgen zu Lasten der Pfarrhaushälterin gehandelt hat. Nach dem wahren Willen der Vertragsparteien war nämlich offenkundig, dass die Haushälterin selbstverständlich auch beim neuen Pfarrer beschäftigt bleiben sollte. Der Tag des jeweils nächsten Arbeitsbeginns stand immer schon von vornherein fest und war jeweils auch Bedingung für die einvernehmliche Auflösung der jeweiligen Dienstverhältnisse. Derartige dienstrechtliche Regelungen, die ausschließlich Frauen betreffen, weil nur Frauen als Pfarrhaushälterinnen tätig sind, stellen nach Ansicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung eine diskriminierende Handhabung der dienstvertraglichen Ausgestaltung dar. Unter Hinweis auf die Gesetzeslage versucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlung gemeinsam mit der Interessenvertretung zu einer vergleichweisen Einigung mit der Diözese zu gelangen.

- Eine Arbeitnehmerin war zunächst jahrelang in Vollzeit, dann zwei Monate in Teilzeit beschäftigt. Die Firma ist der Ansicht, dass ihr die Abfertigung lediglich auf Basis der Teilzeitbeschäftigung ausbezahlt ist. Die Mitarbeiterin fühlt sich dadurch um die halbe Abfertigung gebracht und erkundigt sich, ob die Ansicht des Unternehmens rechtlich korrekt sei.
- Ein Betriebsrat meldet aus seinem Unternehmen, dass bei Teilzeitbeschäftigten Biennalsprünge erst nach vier statt wie sonst üblich nach zwei Jahren stattfinden. Außerdem gibt es keine Möglichkeit für Teilzeitkräfte, sich um höhere Posten zu bewerben. Im Unternehmen sind ausschließlich Frauen teilzeitbeschäftigt.
- Eine Frau ist, ebenso wie ihr männlicher Kollege, seit drei Jahren im Unternehmen beschäftigt. Beide waren zunächst in der gleichen Abteilung mit denselben Agenden befasst. Ihr Kollege wurde drei Monate vor ihr in eine andere, intern höher bewertete Abteilung versetzt. In diese Abteilung hat nunmehr auch sie gewechselt; wiederum erledigt sie denselben Aufgabenbereich wie ihr Kollege. Sie bringt jedoch in Erfahrung, dass dieser um 800 € mehr verdient als sie selbst. Auf Nachfrage bei der Firmenleitung wird ihr mitgeteilt, ihr Kollege über den konkreten Aufgabenbereich schon um drei Monate länger aus als sie. Die Angestellte erkundigt sich, ob eine so hohe Gehaltsdifferenz damit wirklich zu rechtfertigen ist.

- Eine Betriebsrätin teilt mit, dass es in ihrem Unternehmen eine Abteilung mit ausschließlich weiblichen Schreibkräften gibt. Eine einzige unter ihnen ist schlechter eingestuft als die Kolleginnen, macht aber die gleichen Aufgaben. Diese Frau fühlt sich nun diskriminiert. Die Betriebsrätin möchte wissen, ob das Gleichbehandlungsgesetz hier anwendbar ist.
- Eine Abteilungsleiterin in einer Einrichtung einer Religionsgesellschaft berichtet, dass sie als Frau am Ende der Karriereleiter angelangt ist. Nunmehr wird versucht, Geld einzusparen, indem man ihr mitteilt, dass sie ihre Leitungszulage nicht mehr beziehen könne, dass aber Personalverantwortung und Budgethoheit weiterhin bei ihr bleiben. Für die Frau stellt sich die Sache so dar, dass sie die gleiche verantwortungsvolle Tätigkeit für weniger Geld erledigen soll. Sie entscheidet sich zur Kündigung. Zuvor ersucht sie noch, ihren Posten zum Wohle ihres Teams unbedingt nachzubesetzen. Diesem Ersuchen wird von Seiten des Arbeitgebers nicht nachgekommen.
- Ein Mann fühlt sich durch den Sozialplan in seinem Unternehmen wegen des unterschiedlichen Pensionsantrittsalters diskriminiert. Er möchte einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen und erkundigt sich nach seinen Erfolgsaussichten.
- Die Vertreterin einer Interessensvertretung hat für Teilzeitkräfte eine aliquote Bildschirmzulage eingeklagt, die laut Kollektivvertrag nur Vollzeitbeschäftigten zusteht. In erster Instanz wurde die Klage mit dem Argument abgewiesen, Bildschirmarbeit in Teilzeit sei nicht so belastend und gefährdend, daher sei eine Zulage nur für Vollzeitkräfte gerechtfertigt. Die Mitarbeiterin der Interessensvertretung möchte nun eine Berufung einbringen und ersucht um unterstützende Argumentation.
- Eine Betriebsrätin teilt mit, dass der Personalchef ihrer Firma die Einstufungsregelungen der Betriebsvereinbarung nach Belieben auslegt. Er tendiert dazu, Männer bevorzugt höher einzustufen, auch wenn seine Kriterien dafür nicht ganz nachvollziehbar sind. Wenn Frauen bei der Einstufung etwas erreichen wollen, ist es von Vorteil, wenn sie nicht allzu dezent gekleidet sind, wenn sie das Gespräch mit ihm suchen.

- Die Betriebsrätin in einem Sozialverein weist darauf hin, dass bei Arbeitnehmerinnen, die ihr Dienstverhältnis einvernehmlich auflösen wollen, prinzipiell keine Abfertigung gezahlt wird. Davon sind überwiegend Frauen betroffen. Die Betriebsrätin selbst hat diese Situation schon als üblich akzeptiert, weil ihr bekannt ist, dass der Verein keine Rücklagen für Abfertigungen bilden darf. Andererseits weiß sie aber auch, dass nach dem Angestelltengesetz bei einvernehmlichen Auflösungen grundsätzlich Abfertigungen zustehen. Die Diskrepanz zwischen der betrieblichen Praxis und der gesetzlichen Regelung wird ihr bewusst, als sie eine bei einer Beförderung diskriminierte Frau unterstützen will, die auf Grund der erlittenen Diskriminierung ihr Dienstverhältnis einvernehmlich auflösen möchte. Auch dieser Frau will man keine Abfertigung ausbezahlen, sondern fordert sie auf, sich kündigen zu lassen, wenn sie auf die Abfertigung besteht. Die Betriebsrätin ist der Ansicht, dass die Frau, die bereit ist, auf eine Schadenersatzforderung gegen den Verein zu verzichten, zumindest Anspruch auf eine gesetzliche Abfertigung hätte, da sie dem Verein ohnehin eine Auseinandersetzung mit der Diskriminierung und mögliche rechtliche Verfahren ersparen will.

- Die Betriebsrätin einer Betreuungseinrichtung für Menschen mit Behinderungen schildert folgende Vorgangsweise ihres Betriebes. Vollzeitkräfte erhalten bei der Mitarbeit in einem meist einwöchigen Ferienturnus ihr entsprechendes Grundgehalt für acht Arbeitsstunden pro Tag zuzüglich einer pauschalen Abgeltung der Überstunden mit drei Stunden (zwei Stunden plus 50% Zuschlag). Teilzeitkräfte erhalten trotz einer im Rahmen dieses Ferienturnus dem Arbeitsausmaß einer Vollzeitkraft entsprechenden Arbeitszeit, das heißt einer über ihre normale Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeit von zumindest sechs Stunden, weiter lediglich ihr Grundgehalt für vier Stunden pro Arbeitstag und darüber hinausgehend eine Abgeltung weiterer drei Stunden, vergleichbar mit den Vollzeitkräften. Der Betriebsrätin werden Argumentationshilfen für ihr Gespräch mit der Geschäftsführung zu einer Veränderung dieser Situation zur Verfügung gestellt, welche eindeutig das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bestätigen. Wie auch in anderen Unternehmen sind ein Großteil der Teilzeitkräfte in dieser Einrichtung Frauen, welche durch diese Regelung eklatant benachteiligt werden. Das Gespräch mit der Geschäftsführung verläuft in weiterer Folge zufriedenstellend und der Missstand wird behoben.

- Eine Frau, von Beruf Steuerberaterin, ist in einer Zweigstelle einer Steuerberatungskanzlei tätig. Die Zweigstellenleitung war bis vor ca. zwei Jahren einem männlichen Kollegen übertragen, der kein geprüfter Steuerberater ist. Die Absolvierung der Prüfung durch diesen war mit dem Dienstgeber vereinbart, diese Vereinbarung wurde jedoch nicht eingehalten. Da die Ausübung einer Zweigstellenleitung an sich nur mit Prüfung möglich ist, erklärte sich die Frau auf Anfrage gegenüber dem Dienstgeber bereit, diese formal zu übernehmen, bis der männliche Kollege die Prüfung gemacht hat. Da sich dieser vorerst nur für eine Übergangszeit vereinbarte Zustand jedoch auf unbestimmte Zeit verlängerte, forderte die Frau, nachdem sie diese Leitungstätigkeit zunächst unentgeltlich ausgeübt hatte, die Zweigstellenleitungszulage, die der männliche Kollege zuvor erhalten hatte oder eine Veränderung in ihrer Gehaltsstruktur (weniger Prämie, mehr Fixum). Mit dieser Forderung hatte sie jedoch über längere Zeit keinen Erfolg. Rechtliche Schritte wollte die Frau keine unternehmen, da es für sie jedoch auch denkbar war, die formale Zweigstellenleitung wieder zurückzulegen, schlug sie letztendlich einvernehmlich mit dem Dienstgeber diesen Weg ein. Dies brachte ihr wesentliche Erleichterung in Bezug auf eine Abgrenzung von vielen Aufgaben, die sie früher übernommen hätte.

- Eine schon vier Jahre in einem Unternehmen beschäftigte Bauingenieurin fand nach der Rückkehr aus ihrem Karenzurlaub eine gleichbehandlungsrechtlich sehr wenig zufriedenstellende Situation in ihrem Unternehmen vor. Der ursprünglich für die Zeit ihrer Karenz befristet eingestellte männliche Kollege, welcher die Tätigkeiten der Frau für diese Zeit übernehmen sollte, wurde von Beginn seines Dienstverhältnisses in Bezug auf das Gehalt eine Gehaltsstufe höher eingestuft als die Frau. Noch vor der Rückkehr der Frau aus dem Karenzurlaub wurde dieser zum Projektkoordinator bestellt und war in weiterer Folge unmittelbarer Vorgesetzter der Frau. Ein beruflicher Aufstieg der Frau wurde somit überhaupt nicht in Erwägung gezogen. Auch die Bereitstellung von Arbeitsmitteln nach der Karenz durch den Dienstgeber gestaltete sich schleppend, die Frau erhielt erst nach Tagen einen eigenen Schreibtisch, nach Wochen einen PC, in den firmeninternen Mailverteiler wurde sie nicht aufgenommen. Ihrem Wunsch nach einer anspruchsvollen Tätigkeit, die sie vor ihrer Karenz innegehabt hatte, wurde nicht entsprochen, in wichtige Projektpräsentationen wurde sie nicht mehr eingebunden. Alles in allem hatte die Frau den Eindruck, ihr Platz würde nun von dem dienstjüngeren und in Bezug auf Berufserfahrung weniger qualifizierten Kollegen eingenommen und sie in einer

„Ecke geparkt“, bis sie, wie man ihr gegenüber auch andeutete, das nächste Kind bekommen würde. Die Frau zog es vor, persönlich mit dem Firmenvorstand zu sprechen, dieses Gespräch führte jedoch zu keinem Erfolg. Rechtliche Schritte wollte die Frau nicht unternehmen.

- Eine Frau (geboren 1950) wird am 4.1.1988 bei einer großen Firma im Bereich Elektrotechnik und Elektronik als Hilfsarbeiterin im Prüfbereich eingestellt. Sie stammt ursprünglich aus Polen und hat die österreichische Staatsbürgerschaft seit 1984. Sie verfügt über eine polnische HTL-Ausbildung im Bereich EDV und Organisation. Von 1968 –1980 war sie in Polen als Programmiererin beschäftigt. In Österreich ist sie zuvor in einem anderen Elektronikunternehmen von 1981-1986 in der Montage tätig.

Ihr Aufgabenbereich erweitert sich schon im Jahr 1989 zunehmend. Sie wird von ihrem damaligen Gruppenleiter mit Tätigkeiten betraut, die Fertigungskennnisse erfordern. Auch der Abteilungsleiter betraut sie mit höherwertigen Aufgaben im EDV Bereich. Sie absolviert auch laufend firmeninterne und externe Weiterbildungen. 1991 wird sie sogar für eine andere Abteilung - Information und Organisation –angefordert, wo sie höherwertige Tätigkeiten ausführt, die zum damaligen Zeitpunkt schon als höhere, nicht kaufmännische Dienste im Sinne des AngG zu sehen gewesen wären. Sie urgiert eine Arbeitsplatzbeschreibung, die ihr vom damaligen Bereichsleiter verweigert wird. Es wird außerdem festgestellt, dass es keine freien Angestelltenposten gäbe. 1996 muss sie das Team verlassen, weil ihr neuer Vorgesetzte sie nicht „mag“. Offiziell arbeitet sie immer noch dort, wo sie angefangen hat, da sie nie eine neue Arbeitsplatzbeschreibung oder Umstufung erreichen kann. Die ursprüngliche Tätigkeit, die sie eigentlich nur zwei Monate ausführte, kann sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr durchführen. Ihr damaliger Abteilungsleiter verfasst eine „interne“ Arbeitsplatzbeschreibung, damit sie sich intern auf einen anderen Arbeitsplatz bewerben kann.

Die Arbeitsplatzbeschreibung kann sie aber extern nicht verwenden, wodurch sie auch die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung ihres Ingenieurinnentitels nicht erbringen kann.

Der Vorgesetzte, der sie nicht im Team haben wollte, verlässt dieses 1997 und die Frau kann wieder in diesem Bereich tätig werden. Wieder werden ihre Aufgaben erweitert. Eine offizielle Arbeitsplatzbeschreibung erhält sie erst am 14.4.1999. Am 1.4.2000 erfolgt die Umstufung in ein Angestelltenverhältnis, allerdings in die Verwendungsgruppe III. Das bedeutet, dass sie fast denselben Lohn erhält wie

zuvor. Sie urgiert dies beim Betriebsrat. Dieser teilt ihr mit, dass Frauen als Schreiberinnen auch nicht mehr verdienen würden. Ein anderer Betriebsrat unterstützt sie jedoch und setzt sich dafür ein, dass sie in Verwendungsgruppe IV/A kommt. Am 18.9.2000 erfolgt dann eine rückwirkende Umstufung, allerdings ohne Nachzahlung. Demgegenüber verläuft die Karriere eines Mannes (Jahrgang 1948) im Unternehmen ganz anders. Er hat eine Lehrausbildung und war seit 1979 im Konzern als Leihtechniker tätig. Am 1.7.1989 wird er in Verwendungsgruppe III im Unternehmen angestellt und erhält ab 1.4.1991 eine Umstufung in Verwendungsgruppe IV. 1997 wird er in die Abteilung Fertigungsvorbereitung versetzt. Die Frau, die sich schon seit 1991 in diesem Bereich befindet, schult ihn ein und er wird ab 1998 ihr Vertreter. Seine Bezüge entsprechen bis zum Jahr 2000 netto ca. ihrem Bruttobezug. Aber auch nach der Umstufung verdient der Kollege mehr als die Frau.

Der unterstützende Betriebsrat ist der Meinung, dass die Lohnungleichheiten zu einem späteren Zeitpunkt angeglichen werden müssen. Dazu kommt es nicht mehr. Es kommt zu einem Mitarbeiter/innenabbau, von dem sowohl die Frau wie auch der Mann betroffen sind.

Hierfür wird eine Altersteilzeitlösung vereinbart. Bei der Ausgestaltung der ATZ-Vereinbarung erhält die Frau von 1.12.2003 bis 31.7.2006 einen Freistellungsbezug von € 1.392. Sie hat keinen Anspruch auf Frühpension. Ihr Pensionsstichtag ist der 1.2.2010. Bis dahin erhält sie Altersübergangsgeld, das allerdings nach der derzeitigen Lage nicht gesichert ist. Im schlimmsten Fall muss sie vier Jahre auf Arbeitslosengeld, bzw. Notstandshilfe zurückgreifen. Obwohl der Firma bekannt ist, dass die Frau keinen Anspruch auf Frühpension hat, wird die Altersgrenze für Frühpensionen von Frauen für die Vereinbarung herangezogen.

Der Mann erhält demgegenüber von 1.5.2003 bis 2008 einen Freistellungsbezug von € 1.630. Er wird direkt in die Frühpension gehen und daher keine Abschlüsse erleiden.

Die Frau sucht Beratung und Unterstützung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es wird ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet.

- Eine Frau ist seit einem Jahr als Mitarbeiterin der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in einer aus einem öffentlichen Rechtsträger ausgegliederten Gesellschaft beschäftigt. Die Gesellschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass es für die aus dem öffentlichen Rechtsträger übernommenen Arbeitnehmer/innen klare Einstufungsregeln gibt, für die nach der Ausgliederung neu Hinzugekommenen jedoch keinerlei Kriterien zur

Gehaltsfestsetzung erkennbar sind. Einige Monate, nachdem die Frau eingestellt wird, kommt ein Mann neu in die Abteilung dazu, mit dem sie sich die Kompetenzen und Zuständigkeiten aufteilt. Beide vertreten einander. Der Kollege verdient monatlich 2300 Euro brutto mit einer Überstundenpauschale von 150 Euro, die Frau 2000 Euro und 200 Euro Überstundenpauschale. Sie fühlt sich beim Entgelt diskriminiert, da sie im Gegensatz zum Kollegen ein abgeschlossenes Studium vorweisen kann und wegen ihres etwas höheren Lebensalters insgesamt mehr Jahre Berufserfahrung hat. Der Arbeitgeber argumentiert, das Gehalt sei Verhandlungssache, und der Mann sei eben nicht für weniger zu haben gewesen. Nach Einschaltung des Betriebsrates sollen zunächst Arbeitsplatzbeschreibungen verfaßt werden, mit denen die Frau die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten darlegen will. Sie überlegt sich rechtliche Schritte, sollte der Arbeitgeber uneinsichtig bleiben. Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie ist bei einem Verlag als sogenannte „fixe freie Mitarbeiterin“ beschäftigt. Im Jahr 2004 ist sie für ca. 35 Wochenstunden tätig, im Jahr 2005 für ca. 30. Der Verlag teilt ihr mit, dass sie zu teuer sei und man sich von ihr trennen müsse. Sie weiß allerdings, dass zwei Männer, die dieselbe Tätigkeit machen, weitaus teurer sind als sie selbst und wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Kurz vor einem vereinbarten Erstberatungsgespräch teilt sie mit, dass der Verlag nach Drohung mit der Anwältin bereit ist, alle finanziellen Forderungen zu erfüllen. Sie selbst ist über dieses Ergebnis sehr überrascht.

- Eine Frau (geb. 1962), die am zweiten Bildungsweg eine HTL mit Fachrichtung EDV und Organisation absolviert hat, wird ursprünglich mit der internen Bezeichnung „Organizer“ in einer Software Firma eingestellt und dort nach dem internen Gehaltsschema in Karrierelevel II mit einem Gehalt von € 2.642,86 brutto bewertet. Nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit beträgt das Gehalt € 2.858,14. Sie verrichtet von Anfang an Tätigkeiten, die auch technischer Natur sind. Die Tätigkeiten entsprechen daher nicht dem zugeordneten Berufsbild „Organizer“. Dies sind vor allem Planungs- und Entwicklungstätigkeiten, insbesondere für Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens, dem die Software zugearbeitet wird, und Konzepte im E-Business. Ebenso ist bei ihrer Tätigkeit Spezialwissen im Bereich Java Beans und J2EE notwendig. Sie schult und unterweist andere Entwickler/innen und erarbeitet geeignete Methoden, Prozesse und Metriken für die Entwicklung. Faktisch führt sie auch Teamleiter-Stellvertretung ihres Vorgesetzten aus. Sie wechselt im Februar 2003 in eine andere Abteilung und ist dort mit der Architektur,

Entwicklung und Consulting von Java- und Webapplikationen beschäftigt. Ihr Bruttojahresgrundgehalt beträgt zu diesem Zeitpunkt € 41.118. Es gibt zusätzlich einen Leistungsbonus. Dieser beträgt damals € 2.313. Sie wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, weil sie bemerkt, dass ein Mann für dieselbe Tätigkeit mehr verdient. Im Gegensatz zu ihr wurde dieser als sog. „Software Engineer“ im Karrierelevel II als Programmierer eingestellt. Er verfügt über keine einschlägige Ausbildung, hat die HTL abgebrochen, war allerdings fast 10 Jahre als externer Zuarbeiter für das Unternehmen tätig. Er erhält beim Einstieg ein Bruttomonatsgehalt von ca. € 3.3.673,- jedoch mit der – informellen - Zusage, dass er sehr bald eine Gehaltserhöhung erwarten könne, um zu einem eigentlich höher geforderten Gehalt beim Einstieg zu kommen. Sein Tätigkeitsfeld ist zunächst die Betreuung und Weiterentwicklung eines Zahlungssystems einer Bank. Er erhält wenig später eine Umstufung auf Karrierelevel II+, wie schon beim Einstellungsgespräch – informell - zugesagt. Darauf aufbauend kann er einen All-Inclusive-Vertrag verhandeln. Sein Jahresgrundgehalt beträgt daraufhin € 61.978,-. Seine Prämie wird nicht am Gehaltsschema gemessen, sie ist mit einem Betrag von € 13.151,- bei 100%iger Zielerreichung zusätzlich verhandelt. Der Mann wechselt ein Jahr nach dem Wechsel der Frau in dieselbe Abteilung. Diese schult ihn ein. Er übernimmt ein Controllingtool, während die Frau sieben Softwarepakete betreut. Zu diesem Zeitpunkt fallen der Frau die Unterscheide auf. Auffällig ist dabei auch, dass innerhalb der einzelnen Levels so genannte Gehaltsbandbreiten existieren, bei denen nicht transparent nachvollziehbar ist, warum eine Person eher am unteren Rand, eine andere eher am oberen Rand eingestuft ist. Zunächst versucht sie die Lohnunterschiede durch ein Mitarbeiterinnengespräch zu klären und zumindest eine teilweise Angleichung zu erhalten. Dabei wird ihr mitgeteilt, dass sie beim Einstieg zu wenig verlangt habe und sie nicht mit dem Mann vergleichbar sei, da dieser im Berufsbild Software Engineer geführt würde. Die Frau versucht ca. ein halbes Jahr lang die Sache zu bereinigen. Sie erfährt dabei allerdings weder Verständnis seitens der Unternehmensleitung noch seitens des Betriebsrats, dessen Vorgesetzter direkt dem Personalleiter unterstellt ist. Vielmehr werden ihr immer neue Aufgaben zugeteilt, die sie erst erledigen müsse, damit sie höher eingestuft würde. Nach Einschaltung der Anwältin teilt die Unternehmensleitung mit, dass in den Karrierelevels II in beiden Berufsbildern (Organizer und Software Engineer) gleiche „Gehaltsbandbreiten“ existieren. Die Frau befinde sich deswegen am unteren Rand, weil sie nicht die Kriterien: einschlägige Vorkenntnisse,

Praxiserfahrung und Vordienstzeiten erfülle. Schulbildung sei demgegenüber nicht so wichtig und daher nicht annähernd gleichwertig. Eine Gehaltserhöhung sei nicht möglich, weil die Leistung nicht passen würde. Im Weiteren sei eine Umstellung in Karrierelevel II+ bei ihr nicht möglich, weil sie nicht unter erheblicher Eigenverantwortung weitgehend selbständig arbeiten würde und nicht über die langjährig erprobte praktische Softwareprogrammierungsfähigkeit verfüge. Das würde ihr jetziger Vorgesetzter bestätigen. Die Umstellung müsse in einem Mitarbeitergespräch vom Vorgesetzten/von der Vorgesetzten zuerst auf Grund besonderer Leistungen und dann mittels „Einmeldung“ von der Unternehmensleitung genehmigt werden. Der beurteilende Vorgesetzte ist zugleich derjenige, der der männlichen Vergleichsperson die informellen Zusagen und damit das hohe Gehalt ermöglicht hat. Außerdem befinden sich alle männlichen Kollegen am oberen Rand der Gehaltsbandbreiten. Die massiv schlechtere Bewertung von Softwarekenntnissen, die auf dem zweiten Bildungsweg erworben werden im Gegensatz zu Praxiskenntnissen werden von der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als mögliche mittelbare Diskriminierung problematisiert. Die Anwältin stellt daher ein Verlangen zur Überprüfung an die Gleichbehandlungskommission. Es kommt im Weiteren zu Vergleichsgesprächen und es wird ein Gehaltserhöhung, sowie Schulungsmaßnahmen im Wert von € 10.000 zur Erreichung einer Einmeldung in Level II+ vereinbart. Das Verlangen wird zurückgezogen. Kurz darauf wird die Frau fristlos entlassen, weil sie bei einer Weihnachtsfeier zehn Männer sexuell belästigt haben soll. Die Frau strebt nun ein Anfechtungsverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht an.

- Eine Frau arbeitet seit einem Jahr in einem Unternehmen. Ein Mann erhält durch ihre Empfehlung eine gleichwertige Stelle. Dennoch erhält der Mann beim Einstieg 30% mehr Gehalt. Es findet eine Gehaltsverhandlung statt, bei denen die Frau die Gehaltsunterschiede zur Sprache bringt. Es wird ihr mitgeteilt, dass der Mann zusätzlich andere Tätigkeiten machen würde, wodurch die Gehaltsunterschiede gerechtfertigt seien. Dazu lässt sich feststellen, dass der Kollege bei jedem neuen Handgriff eine Arbeitsplatzbeschreibung vornimmt, obwohl inhaltlich kaum Veränderungen wahrnehmbar sind. Es wird ihr mitgeteilt, sie müsse mehr Leistung erbringen, wenn sie eine höhere Einstufung anstrebe. Die Frau wendet sich zwar an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, möchte aber nichts unternehmen, um das Dienstverhältnis nicht zu gefährden.

- Eine Betriebsrätin einer neu fusionierten Sozialversicherung wendet sich mit folgender Frage an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt: Durch den Zusammenschluss kommt es bei zwei gleichen Arbeitnehmer/innengruppen zu Ungleichbehandlungen. Konkret geht es dabei um Juristen und Juristinnen, die nach der Zusammenlegung sowohl unterschiedlich eingestuft sind als auch unterschiedliche Überstundenpauschalen erhalten. Jene die aus dem ehemaligen Arbeiter/innenbereich kommen sind schlechter gestellt. Es handelt sich dabei vorwiegend um Frauen. Während die Gehaltseinstufung nach der Zusammenlegung bereinigt wird, bleibt die ungleiche Situation bei den Überstunden bestehen. Zunächst wird eine mittelbare Diskriminierung vermutet. Da beide Geschlechter betroffen sind, scheidet diese Vermutung aus. Es zeigt sich jedoch, dass auch jene Jurist/innen, die zu einem späteren Zeitpunkt mit der besseren Einstufung aufgenommen wurden, keine Überstundenpauschalen erhalten. Zur Prüfung, ob eine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegen könnte, übernimmt die Anwältin für die Gleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung die Beratung der Betriebsräte.

3.3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

- Einer Konzipientin wird zwar beim ersten Kind die erweiterte Mutterschutzfrist von insgesamt 29 Wochen als Ausbildungszeit im Sinne des § 2 Rechtsanwaltsordnung angerechnet, nicht aber die Mutterschutzfrist beim zweiten Kind, das sie ebenfalls in der Ausbildungszeit bekommen hat. Die Argumentation der Rechtsanwaltskammer lautet, dass sie bald gar keine Ausbildungszeit mehr brauchen würde, wenn es mit ihren Schwangerschaften so weitergehe. Bei Anrechnung der schon gewährten 29 Wochen plus 16 Wochen aus der zweiten Mutterschutzfrist würde schon fast 1/5 der Ausbildungszeit angerechnet, aber nicht de facto in Ausbildung verbracht worden sein. Dies würde die gesetzlich vorgesehene Ausbildungsregelung unterlaufen. Die Konzipientin erkundigt sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, ob sie Anspruch auf Anrechnung der Mutterschutzzeiten nach der zweiten Geburt auf die Ausbildung hat oder nicht.
- Eine Sachbearbeiterin ist froh, dass sie nach längerer Arbeitslosigkeit wieder eine neue Stelle findet. Beim Einstellungsgespräch wird ihr gesagt, dass ihr neuer

Tätigkeitsbereich im Verkauf gelegen sei. Am ersten Arbeitstag wird ihr mitgeteilt, dass sie auch Qualitätsmanagementbeauftragte des Unternehmens sei und bereits in zwei Tagen ihre erste Zertifizierung machen solle. Die Frau weist darauf hin, dass sie keinerlei Erfahrung oder Ausbildung im Qualitätsmanagement hat. Der Arbeitgeber meint, sie müsse sich eben selbst auf raschestem Wege um eine Ausbildung kümmern, ansonsten werde man sich von ihr wohl wieder trennen müssen. Die Frau ist empört darüber, dass der Arbeitgeber sie wegen der hohen Arbeitslosenquote von Frauen ungestraft unter Druck setzen darf.

- Eine Juristin ist seit zwei Jahren in einer Bezirksverwaltungsbehörde beschäftigt und möchte in Kürze zur Dienstprüfung antreten. Ihr wird signalisiert, dass es niemanden gebe, der ihr die Prüfung abnehmen könne. Der Landesamtsdirektor führe keine Prüfungen mehr durch, sein Stellvertreter habe keine Zeit, und der dritte mögliche Prüfer sei Vorgesetzter ihres Gatten in einer anderen Abteilung und somit befangen. Die Juristin wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung mit der Beschwerde, dass ihr beruflicher Aufstieg durch unsachliche Gründe verhindert werde.

- In einem Dienstleistungsunternehmen wird eine hochkarätige mehrjährige Ausbildung für das mittlere Management ausgeschrieben, für die man sich mit ausführlichen Unterlagen und Referenzen bewerben muss. Insgesamt gehen 35 Bewerbungen ein, darunter zwei von Frauen. Insgesamt sollen zehn Kandidaten/Kandidatinnen für den Lehrgang zugelassen werden. Obwohl die Interessentin sämtliche Kriterien für die Managementausbildung erfüllt, wird sie nicht berücksichtigt. Als sie nachfragt, warum sie nicht in die Auswahl gekommen sei, teilt man ihr mit, dass man lediglich Führungskräfte, die Projekte mit 1.500 Personentagen betreuen, in den Lehrgang aufgenommen habe. Sie selbst betreut Projekte mit 1.400 Personentagen. Da dieses Kriterium in der Ausschreibung nicht genannt worden war, erkundigt sich die Interessentin, ob es noch weitere ausschlaggebende Kriterien gegeben habe, auf die man sich erst nachträglich geeinigt habe. Sie muss in Erfahrung bringen, dass z.B. Fragen des Dienstalters bei der Auswahl keine Rolle gespielt haben: Während sie selbst seit 10 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, wurden einige wesentlich jüngere Männer in den Lehrgang zugelassen. Die Interessentin sucht schließlich das Gespräch mit den Vorstandsdirektoren, weil ihr die von den unmittelbaren Vorgesetzten genannten Gründe intransparent erscheinen. Die Vorstände teilen ihr mit, dass der Grund für

ihre Nichtberücksichtigung war, dass sie einerseits zu theatralisch, andererseits zu ernst sei und es immer verstehe, alle anderen um den Finger zu wickeln. Eine weitere Begründung, insbesondere in Bezug auf fachliche Kompetenzen, wird nicht genannt. Die Interessentin fühlt sich auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert und erkundigt sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, ob sie die Teilnahme an der hochwertigen Ausbildung doch noch irgendwie durchsetzen kann.

- Eine Psychologin ist seit Jahren in einer Beratungseinrichtung tätig. Nach der Karenz nach der Geburt ihres Kindes möchte sie nur noch Teilzeit arbeiten. Sie erfährt, dass sie als Teilzeitkraft im Verein nicht erwünscht ist. Auf Wunsch der Vereinsleitung hat die Psychologin vor einiger Zeit mit einer Psychotherapieausbildung begonnen. Für diese fehlen ihr noch 150 Praxisstunden, die ihr bei einer weiteren Tätigkeit im Verein für die Ausbildung angerechnet worden wären. Jetzt steht sie vor der Situation, dass sie einerseits ihr Arbeitsverhältnis verlieren soll, andererseits aber auch die noch ausstehenden Praxisstunden in Form eines unentgeltlichen Praktikums in einer anderen Einrichtung absolvieren muss. Sie fühlt sich doppelt im Stich gelassen und erkundigt sich, ob die Geschäftsleitung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber Arbeitnehmerinnen mit Kindern wirklich ausreichend nachkommt.

- Eine Theologin ist als Krankenhauseelsorgerin beschäftigt. Derzeit ist sie nach der Geburt von Zwillingen im Mutterschutz. Ihr Arbeitgeber meldet sich bei ihr und fordert sie auf, nach Ablauf des Mutterschutzes an einer beruflichen Fortbildung über Sterbeseelsorge teilzunehmen. Die Dienstnehmerin, die durch die Betreuung von insgesamt vier Kindern und nach der Geburt der Zwillinge ohnehin psychisch und physisch am Limit ist, befürchtet, dass sie ein mehrtägiges Seminar zu diesem Thema nicht verkraften würde. Sie fürchtet andererseits, dass sie, wenn sie an dem Seminar nicht teilnimmt, sofort nach der Behaltefrist gekündigt werden könnte. Sie ersucht um Unterstützung für ein Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem sie ihm mitteilen möchte, dass ihr derzeit die Teilnahme an einer Veranstaltung zum Thema Tod nicht möglich ist.

3.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen

- Eine Wissenschaftlerin, die sowohl ihre Diplomarbeit als auch ihre Dissertation Fragen des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung gewidmet und auch längere Zeit in diesen Bereichen gearbeitet hat, bewirbt sich auf die Ausschreibung eines neu gegründeten Vereins, in dem die Position eines Leiters bzw. einer Leiterin zu besetzen ist. Der Aufgabenbereich und das Tätigkeitsprofil entsprechen genau ihrer Ausbildung und ihrem bisherigen Erfahrungsbereich. Die Ausschreibung enthält den Zusatz, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt eingestellt werden. Die Bewerberin ist der Ansicht, nicht nur alle Kriterien der Ausschreibung zu erfüllen, sondern darüber hinaus noch andere einschlägige praktische Erfahrungen mitzubringen. Das Auswahlverfahren findet in drei Etappen statt. Die Bewerberin kommt gemeinsam mit zwei männlichen Kandidaten in die dritte Runde. Sie ist der Ansicht, sich auch in diesem letzten Hearing glänzend geschlagen zu haben. Am Nachmittag des dritten Hearings wird ihr jedoch mitgeteilt, dass sie die Position leider nicht bekommen hat. Als sie nachfragt, was die Gründe dafür gewesen seien, erwidert ihr eine Mitarbeiterin aus dem Personalbereich, dies werde ihr niemand sagen können, es sei eben der Gesamteindruck gewesen. Auch das schriftliche Absageschreiben erfolgt ohne weitere Begründung. Als die Bewerberin in Erfahrung bringt, wer die Position letztlich bekommen hat, beginnt sie zu recherchieren und stellt fest, dass der zum Zuge gekommene Mann ganz offensichtlich nicht über ihre berufliche Qualifikation verfügt. Zudem war im Auswahlverfahren bemerkenswert, dass nicht in allen drei Hearingrunden dieselben Personen als Jurymitglieder anwesend waren. Das Hearing in der letzten Runde hatte an zwei verschiedenen Tagen stattgefunden, an denen die Jury ebenfalls unterschiedlich besetzt war. Damit muss die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Auswahlverfahrens in Frage gestellt werden. Die Kandidatin vermutet, dass ihr eventuell die Frage nach dem Gehalt, das sie als Geschäftsführerin beziehen würde, zum Verhängnis wurde. Auf die Gegenfrage, was sie sich diesbezüglich vorstelle, hat sie im Hearing geantwortet, dass sie bei ihrer früheren Firma ein Jahresgehalt von an die ÖS 800.000,-- bezogen habe, dass sie es aber durchaus anerkennen würde, wenn etwa Weiterbildungen oder sonstige Benefits eine geringere Nettozahlung ergänzen würden. Zur Bewertung der nun gegenständlichen Position mit € 4000,-- brutto monatlich äußerte sie, dass dieses Gehalt nicht aufregend sei. Die Frau ersucht schließlich die Anwaltschaft für

Gleichbehandlung um Einbringung eines Verlangens zur Überprüfung einer Bewerbungsdiskriminierung vor der Gleichbehandlungskommission.

- Der langjährigen Mitarbeiterin eines Sozialversicherungsträgers war in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bestätigt worden, dass eine Diskriminierung bei der Beförderung auf Grund ihrer damaligen Nichtbestellung zur Organisationsreferentin vorgelegen ist. In diesem Verfahren wurden von Seiten des Arbeitgebers bereits weitere Testphasen und Probezeiten für die Mitarbeiterin angekündigt, weshalb die Gleichbehandlungskommission angemerkt hatte, dass sich eine künftige Diskriminierung der Frau durch wiederum ungeeignete Auswahl und Bewertungskriterien geradezu vorankündige.

Tatsächlich meldet sich die Mitarbeiterin wieder bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, nachdem eine neu erfolgte Ausschreibung des Dienstpostens eines Organisationsreferenten / einer Organisationsreferentin einer echten Chancengleichheit ihrerseits erneut entgegensteht. Zunächst ist auffällig, dass die abgelegte B-Prüfung kein Erfordernis für die Position darstellt. Das Fehlen dieses Kriteriums im Anforderungsprofil ist äußerst ungewöhnlich. Auch auf Grund anderer Kriterien vermutet die Sachbearbeiterin, dass die Ausschreibung auf einen externen Projektmitarbeiter zugeschnitten ist, der vorübergehend im Bereich des Qualitätsmanagements gemeinsam mit ihr an einem Teilprojekt arbeitet, aber nicht Angestellter des Versicherungsträgers ist. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung weist die Geschäftsführung darauf hin, dass gemäß Kollektivvertrag zunächst den Angestellten des Versicherungsträgers Gelegenheit zur Bewerbung zu geben ist und daher der durch die Ausschreibung angesprochene Adressat/inn/enkreis zunächst wohl auf die beim Sozialversicherungsträger selbst angestellten Mitarbeiter/innen beschränkt bleiben müsse. Eine Bewerbung durch Externe und deren Bestellung käme allenfalls in Betracht, wenn sich in einer ersten Bewerbungsrunde keine geeigneten angestellten Mitarbeiter/innen finden würden. Die Sachbearbeiterin bringt in der Folge in Erfahrung, dass der Sozialversicherungsträger plant, ein Assessmentcenter einzuschalten. Dazu kommt es aber letztlich nicht, die Stelle wird nicht besetzt. Sie versucht daraufhin, durch interne Gespräche eine Versetzung in eine andere Abteilung auf einen adäquaten Posten zu erhalten. Faktisch übt sie schon lange Tätigkeiten aus, die sich mit dem Aufgabenbereich dieser anderen Abteilung überschneiden. Als dort E III-wertige Dienstposten zur Verfügung stehen, bewirbt sie sich und erfährt informell, dass ihr eigener Abteilungsleiter nichts gegen einen Wechsel in diese Abteilung habe.

Dennoch bleibt alles beim alten. Es gibt für diese an sich vorhandenen Dienstposten keine Ausschreibung. Auch eine Versetzung kommt nicht zustande. Die Mitarbeiterin konstatiert schließlich mit einem großen Maß an Frustration, dass der Sozialversicherungsträger bereits ausgeschriebene Posten lieber unbesetzt lässt, als sie als Bestqualifizierte auf diesen Posten zu bestellen. Sie fragt sich, warum sie nach wie vor mit vollem Einsatz für diesen Arbeitgeber tätig ist.

- Eine Frau, die vor zwei Jahren im Alter von 27 Jahren zur Abteilungsleiterin bestellt wurde, musste seitdem die bittere Erfahrung machen, dass ihre älteren männlichen Kollegen, die ihr fachlich allerdings nichts vorwerfen können, Gerüchte in der Art verbreiten, sie wäre nur übers Bett des Geschäftsführers Abteilungsleiterin geworden. Diese bewusste Rufschädigung hat mittlerweile auch die Mitarbeiter/innen ihrer Abteilung erreicht. Die Abteilungsleiterin stellt fest, dass die ihr untergeordneten Kollegen und Kolleginnen langsam den Respekt vor ihr verlieren. Sie ist zugleich empört und verzweifelt über das extrem unfaire Verhalten ihrer Kollegen auf Abteilungsleitungsebene und ersucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlung um Unterstützung in dieser für sie prekären Situation.
- In einer Interessenvertretung ist die Position einer Abteilungsleitung ausgeschrieben. Eine Frau, die bereits langjährig als Juristin im Hause tätig war, bewirbt sich darum. Sie erfährt aber noch während des laufenden Auswahlverfahrens, dass die künftige Abteilungsleiterin bereits feststeht. Daraufhin wendet sie sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung und teilt mit, dass ihre Konkurrentin diese Position nur auf Grund ihrer Verwandtschaft zu einem politischen Funktionär erhalte, aber keinerlei einschlägige Erfahrung für die Agenden der Abteilung aufweisen könne. Sie bedauert, dass sie, weil ihre erfolgreiche Mitbewerberin eine Frau ist, nicht zur Gleichbehandlungskommission gehen kann.
- Eine sich in Ausbildung zur Fachärztin befindliche Arbeitnehmerin teilt mit, dass sie eine Ausbildungsstelle deshalb nicht bekommen hat, weil ihre Primaria befürchtete, sie könne schwanger werden. Die Frau ist besonders deswegen schockiert, weil ausgerechnet eine weibliche Vorgesetzte ihr diese Möglichkeit verbaut hat. Die Ärztin muss jetzt an einem Forschungsprojekt in der Klinik mitarbeiten und bekommt dafür viel weniger bezahlt, als sie in der Position einer Fachärztin in Ausbildung erhalten hätte.

- Eine Frau ist seit drei Jahren als Behindertenbetreuerin tätig. Seit sie im Team ist, hat sich die Atmosphäre unter den Kolleg/inn/en wie auch die Zusammenarbeit mit den Klientinnen und Klienten deutlich verbessert. Neben ihrer Berufstätigkeit studiert sie Sonder- und Heilpädagogik. Die Geschäftsleitung ist mit ihrer Arbeitsleistung höchst zufrieden und bietet ihr die Leitung eines ihrer Behindertenheime an. Gegenüber der Frau wird betont, dass man aus Gründen der Frauenförderung unbedingt eine weibliche Leitung haben möchte, zumal die anderen Behindertenheime und Wohngemeinschaften von männlichen Führungskräften geleitet werden. Die Behindertenbetreuerin möchte gern wissen, ob es ihr schaden könnte, dass sie ihr Studium noch nicht abgeschlossen hat. Sie fürchtet, ohne Studienabschluss als Quotenfrau zu gelten und innerbetrieblich kein Renommee zu haben.

- Eine Wirtschaftsakademikerin bekommt nach mehreren Berufsjahren in einer Bank einen eigenen Verantwortungsbereich und einen Trainee zugeteilt. Sie bearbeitet die Agenden ihres Bereiches zur vollsten Zufriedenheit der Geschäftsleitung. Von ihren Vorgesetzten wird ihr signalisiert, dass sie in Kürze Führungsverantwortung für mehrere Mitarbeiter/innen übernehmen werde. Die Frau wird schwanger und geht für ein Jahr in Karenz. Als sie wiederkehrt, ist ihr ehemaliger Trainee ihr Vorgesetzter, der ihr die am wenigsten interessanten Sachgebiete in der Abteilung zuteilt. Die Frau ist nicht einmal so sehr darüber empört, dass ein von ihr eingeschulter Mitarbeiter nun ihr Vorgesetzter ist, sondern vielmehr über die Tatsache verärgert, dass er mit einer deutlich niedrigeren Dienstzeit zum Bereichsleiter avancierte, während sie als Frau sich jahrelang für eine ähnliche Position beweisen musste.

- Der Personalleiter eines österreichweit tätigen Unternehmens mit Regionalstellen in allen Bundesländern erkundigt sich, wie er in einem Fall einer möglichen Beförderungsdiskriminierung vorgehen soll. In der Filiale eines Bundeslandes war eine Führungsposition ausgeschrieben, für die eine Bewerberin aus einem anderen Bundesland eindeutig bestqualifizierte Kandidatin war. Die Filiale, bei der die Stelle zu besetzen ist, weigert sich jedoch, eine Bewerberin von außen aufzunehmen, zumal es im eigenen Haus ebenfalls interessierte Kandidaten und Kandidatinnen gebe. Der Personalleiter möchte wissen, ob die Wünsche der Regionalstellen nach Nachbesetzungen aus dem eigenen Haus schwerer wiegen als eine eventuelle Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

- Die juristische Sachbearbeiterin eines Sozialversicherungsträgers meldet sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, weil sie befürchtet, bei einer in Kürze bevorstehenden Personalentscheidung ihres Dienstgebers auf Grund des Geschlechts diskriminiert zu werden. Sie und ein dienstjüngerer, männlicher Kollege waren ursprünglich in derselben Abteilung als Sachbearbeiter/in tätig gewesen. Für diese Abteilung war der männliche Kollege zum Stellvertreter bestellt worden. Die Sachbearbeiterin war bereits zu diesem Zeitpunkt der Meinung, auf Grund des Geschlechts bei der Beförderung diskriminiert worden zu sein. Durch eine organisatorische Umstrukturierung werden nun beide in eine wesentlich größere Abteilung versetzt. Deren Dienstpostenplan sieht jedoch keinen Abteilungsleitungsstellvertretungsposten vor. Obwohl der männliche Kollege seine Funktion als Abteilungsleiterstellvertreter somit faktisch gar nicht ausübt, bezieht er weiterhin die entsprechende Zulage. Die Sachbearbeiterin bringt in Erfahrung, dass ihr ehemaliger Konkurrent ohne Ausschreibung zum Stellvertreter der Abteilung bestellt und zu seinen Gunsten der Dienstpostenplan geändert werden soll. Er gebärdet sich ihres Erachtens jetzt schon als Vorgesetzter, so etwa in Fragen der Gewährung von Urlauben. Auch im Telefonverzeichnis wird er ausdrücklich als Stellvertreter der Abteilungsleitung geführt. Die Sachbearbeiterin ist der Ansicht, dass es zumindest eine neuerliche Ausschreibung geben muss, der sich auch ihr früherer Vorgesetzter stellen muss. Nur in einem solchen Fall sieht sie wenigstens ansatzweise ihre eigenen Chancen auf eine mögliche Beförderung gewahrt. Sie ersucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlung, dies dem Sozialversicherungsträger zu kommunizieren und ihn zu einer transparenten und objektiven Vorgehensweise bei der anstehenden Bestellung aufzufordern.

- Eine Frau gibt freudig bekannt, dass sie als Führungskraft in eine absolute Männerdomäne vorgestoßen ist. Sie wurde als Leiterin an die Spitze eines Priesterseminars berufen. Ihre ersten Erfahrungen sind ausschließlich positiv, sie fühlt sich von allen Seiten in ihrer Funktion unterstützt und ist überzeugt, dass sie als Frau völlig neue Aspekte in dieses Amt einbringen kann.

- Eine Frau weist darauf hin, dass in ihrem Unternehmen bei der Besetzung von drei Spitzenpositionen keine Ausschreibung stattfand. Sie hätte sich andernfalls zumindest für eine der Positionen beworben. Diese Absicht tut sie auch nach der Besetzung der Positionen mit drei Männern im Betrieb kund. Daraufhin wird sie

sofort in eine andere Abteilung versetzt, in der sie langweiligere und bei weitem nicht so abwechslungsreiche Tätigkeiten auszuführen hat wie vorher. Als Begründung wird genannt, dass sie bisher nicht teamfähig und flexibel war.

- Eine Betriebsrätin weist auf eine in ihrem Unternehmen bereits wiederholt stattgefundene Form der Diskriminierung von Frauen in Leitungsfunktionen hin. Es ist bereits mehrfach vorgekommen, dass Frauen Leitungspositionen in Karenzvertretung übernommen haben und sich für die Dauer der Vertretung äußerst gut bewährt haben. Mit Ablauf der befristeten Vertretung wurden alle Positionen mit Männern besetzt, die noch keine Führungserfahrung hatten. Im nunmehrigen Fall soll die definitiv zu besetzende Führungsposition gar nicht mehr ausgeschrieben, sondern sofort intern mit einem Mann besetzt werden. Die Betriebsrätin erkundigt sich, wie sie die bisherige befristet bestellte Leiterin am besten unterstützen kann.

- In einer Nachrichtenagentur wird der Posten eines Chefredakteurs/einer Chefredakteurin vakant. Dieser Posten wurde als Triumvirat mit drei Männern besetzt, bestehend aus einem Chefredakteur und zwei Stellvertretern. Es gab weder ein Auswahlverfahren, noch eine interne oder externe Ausschreibung. Vielmehr scheint es so zu sein, dass die Männer für diesen Job „aufgebaut“ wurden. Es wurde von der Geschäftsführung ins Treffen geführt, dass es keine Frauen gäbe, die in Frage kämen. Eine Frau, die für den Job höchstqualifiziert gewesen wäre, teilt der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hierzu folgendes mit. Bei dieser Art von „Spitzenposition“ hätte es seitens der Geschäftsführung ein Signal in Richtung Bewerbung geben müssen. Dies ist offensichtlich an qualifizierte Frauen nicht gerichtet worden. Obwohl die Gleichbehandlungskommission wiederholt ausgesprochen hat, dass intransparente Auswahlverfahren Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts indizieren, will die Frau kein Verfahren führen. Dies vor allem auch deshalb nicht, weil die Frist (sechs Monate) fast schon zu Ende ist und sie den Zeitpunkt für verfehlt hält. Sie teilt allerdings mit, dass die Medienbranche für Frauen immer prekärer wird. Einerseits seien sexistische sexuelle Andeutungen oder gar Belästigungen nicht selten. Außerdem hätten Männer ihres Erachtens einen gewaltigen Startvorteil. Sie würden oft schon Jahre vorher auf Spitzenpositionen vorbereitet und anschließend „bestellt“. Auswahlverfahren seien eine Farce. Eine Karenzabsenz wegen Kinderbetreuung ist für Frauen und Männer fast unmöglich. Frauen würden in der derzeitigen Lage kaum mehr einen Einstieg nach

einer Karenz schaffen. Sie sieht sich in ihrer Beobachtung der strukturell geschlechtsspezifisch diskriminierenden Medienbranche auch dadurch bestätigt, dass es 60% weibliche Studierende einschlägiger Fachrichtungen gäbe, diese aber in den Unternehmen nicht mehr zu finden seien. Im besagten Unternehmen würde der Frauenanteil sogar sinken. Er liege derzeit bei 27%.

- Eine Frau arbeitet seit einigen Jahren bei einer Tochtergesellschaft eines in der Kommunikationsindustrie führenden internationalen Unternehmens in Wien. Sie steigt zunächst als Marketing- und Kommunikationsmanagerin für Zentral- und Osteuropa ins Unternehmen ein und wird nach zwei Jahren mit der Position der Marketingdirektorin für den Bereich Europa, Mittlerer Osten und Afrika betraut. Auf derselben Ebene befinden sich zwei weitere Leitungspositionen. Beide sind mit Männern besetzt.
- 2004 plant das Unternehmen Umstrukturierungen auf dieser Hierarchieebene. Die drei Positionen sollen zu einer einzigen umgewandelt werden. Dafür steht lediglich fest, dass ein starker Fokus auf das Marketing erhalten bleiben soll. Die Frau ergreift sofort die Initiative und macht deutlich, dass sie an dieser Position auch mit eventuell neuen Pflichten und Verantwortlichkeiten interessiert wäre. Sie ist bereit, sich gegebenenfalls dafür einem Hearing zu unterziehen, um ihre Qualifikation für die Position auch im Wettbewerb mit anderen unter Beweis stellen zu können.
- Der Arbeitgeber sichert ihr daraufhin zu, dass er ihr Informationen die neue Position betreffend geben wird und sie eine Chance erhalten wird, sich dafür zu bewerben. Es kommt ganz anders. Sie wird letztlich lediglich davon informiert, dass ihr männlicher Kollege, der zuvor eine der Leitungspositionen innehatte, bestellt wird. Ein Auswahlverfahren findet nicht statt. Eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung - über die inhaltliche Fokussierung auf das Marketing hinaus - unterbleibt. Es erscheint auffällig, dass der männliche Kollege gerade im Bereich Marketing weitaus weniger Qualifikationen vorweisen kann als die Frau. Ihr wird daraufhin mitgeteilt, dass man sie sehr wohl - vor allem wegen ihrer exzellenten Performance in der Vergangenheit (das lässt sich anhand von Bonusauszahlungen, die sie in der Vergangenheit erhalten hat, belegen) - im Unternehmen halten möchte und versuchen wird, sie mit einer passenden Position zu betrauen.
- Sie bleibt im Unternehmen, nunmehr aber ohne formelle Position. Faktisch ist sie nun ihrem männlichen Kollegen, der für die neue Position bestellt wurde, untergeordnet, der ihr zunächst Aufgaben zuweist.

Die Frau wendet sich wieder an den Arbeitgeber und stellt klar, dass sie diese Art der Beschäftigung nicht passend findet. Sie befürchtet durch die faktische Degradierung gravierende Nachteile, die sich auf ihren weiteren Karriereverlauf auswirken könnten.

Nach und nach werden ihr seitens der Geschäftsführung Projekte und Aufgaben entzogen. Es wird vom Arbeitgeber im weiteren keine Anstrengung unternommen, eine adäquate Position für sie zu finden. Demgegenüber wurde jedoch für den zweiten männlichen Kollegen eine Lösung gefunden. Er erhält eine angemessene Position in der Muttergesellschaft. Eine gleich geartete Lösung für die Frau wäre durchaus möglich gewesen, da es im Konzern weitere Marketingdirektionsposten gibt. Dennoch wird auf die Frau „vergessen“.

Einige Wochen später wird ihr schließlich eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses angeboten. Die Frau fordert eine über die gesetzlich vorgesehene Abfertigung hinausgehende Abfindungssumme. Sie führt dafür folgende Begründung an: Das Unternehmen hat zunächst die bei der neu zu besetzenden Position getroffenen Vereinbarungen mit ihr nicht eingehalten. Weiters gab es weder eine Arbeitsplatzbeschreibung noch ein Auswahlverfahren. Danach wurde nicht im gebührenden Ausmaß darauf geachtet, ihren Ruf, der für den weiteren Karriereverlauf essentiell ist, zu schützen. Vielmehr schädigten die Vertröstungen, die offenbar nicht ernst gemeint waren, und dann faktisch zu einer Degradierung geführt haben, diesen im hohen Ausmaß.

Der Arbeitgeber lehnt eine weitere Abfindungssumme ab und kündigt die Frau ein Monat später.

Die Frau sucht Rat bei einem Rechtsanwalt. Dieser nimmt Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, um eine etwaige Kündigungsanfechtung und Schadenersatzansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz mit einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu untermauern.

- In einer Bank werden Umstrukturierungsmaßnahmen vorgenommen, da das Unternehmen einen Börsengang plant. Das Organigramm besteht in den oberen drei Hierarchieebenen vor der Umstrukturierung aus Vorstand, Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen. Da zwei Bereichsleitungen zusammengefasst werden sollen, werden zwischen der Bereichsleitung und den Abteilungsleitungen übergeordnete Hauptabteilungsleitungen geschaffen. Die neue Bereichsleitung wird mit einem der beiden schon vor der Umstrukturierung betrauten Bereichsleiter (beide männlich) besetzt. Der andere Mann wird Vorstand einer Holding des Unternehmens.

Unter der „geschluckten“ Bereichsleitung befanden sich vor den Maßnahmen vier Abteilungsleitungen (besetzt mit drei Frauen und einem Mann) und eine Stabsstelle (besetzt mit einem Mann). Unter der aufnehmenden Bereichsleitung befanden sich vier Abteilungsleitungen, davon drei Männer und eine Frau.

Nach den Umstrukturierungen gibt es unter der Bereichsleitung, der eine gleichrangige Stabsstelle zugeordnet wird, drei Hauptabteilungsleitungen und eine gleichgestellte Stabsstelle.

Personell werden alle Männer, die sich zuvor in den Abteilungsleitungen befanden, vor einem Positionsverlust bewahrt, indem sie mit Hauptabteilungsleitungen betraut werden, oder ihre Stabsstellen der Bereichs- und den Hauptabteilungsleitungen gleichgeordnet werden. Die Frauen verbleiben in den Abteilungsleitungspositionen. Es gibt für die neuen Stellen weder Ausschreibungen noch Bewerbungsverfahren. Der neu zuständige Vorstand teilt das neue Organigramm bei einer Klausur mit. Eine vom Positionsverlust betroffene Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie sich beim beruflichen Aufstieg diskriminiert fühlt. Sie hält sich im Gegensatz zu dem ihr nun übergeordneten Hauptabteilungsleiter für besser qualifiziert und konnte sich nicht einmal einem Auswahlverfahren stellen. Sie hat den Eindruck, dass „andere Loyalitäten“, die sich aus der Mitgliedschaft zu privaten Clubs ergeben, bei denen Frauen nicht eintreten können, bei der Jobvergabe eine Rolle spielen. Außerdem scheint es, als würde man einem Mann nicht zumuten, einen Positionsverlust in Kauf zu nehmen. Nach der Umstrukturierung befinden sich auf den ersten drei Hierarchieebenen im gesamten Unternehmen keine Frauen mehr.

Es findet – ohne Gleichbehandlungsanwaltschaft – ein Gespräch zwischen der betroffenen Frau und dem zuständigen Vorstandsmitglied statt, bei dem er folgende Aussagen trifft: Er verstehe nicht, dass ihr die Hierarchieebenen so wichtig seien. Er hätte nicht gewusst, dass sie sich für den Posten interessieren würde und ihr früherer unmittelbarer Vorgesetzter hätte ihm auch nicht signalisiert, dass sie die Leitung haben wolle. Er behauptete zudem noch, dass der vorgezogene Mann über die besseren Verkaufszahlen verfüge. Die letzte Aussage kann widerlegt werden, worauf hin der Vorstand die von ihm zuvor vorgenommene Vergleichbarkeit in Zweifel zieht.

Es ergeht ein Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Arbeitgeber. Im Antwortschreiben zeigt sich ein völliges Unverständnis seitens des Vorstandsmitgliedes. Die Frau strebt ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission an. Es kommt zu einer Aussprache, bei der es zu unhaltbarer – ins persönliche

gehender – Kritik kommt. Ihre Führungsqualität wird durch geschlechtsstereotype Aussagen, wie sie sei zu „glücklich“, angezweifelt. Obwohl jegliche fachliche Kritik entkräftet werden kann, kommt es zu keiner Einsicht. Die Frau zieht den Antrag letztendlich zurück, hat aber dennoch den Eindruck, dass ein Anstoß zur Bewusstseinsveränderung gegeben wurde.

- Eine Betriebsrätin eines Forschungs- und Dienstleistungsunternehmens im Bereich der Natur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da bei einer Beförderung ein Mann einer weitaus besser qualifizierten Frau vorgezogen wurde und sie vermehrt die „gläserne Decke“ für Frauen wahrnehmen würde. Sie strebt mit Unterstützung der Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft strukturelle betriebliche Maßnahmen an. Die betroffene Frau will gegen die vermutete Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg nichts unternehmen.

- Eine Frau arbeitet als Oberärztin. Nach einer erfolgten Organisationsänderung wurden zwei Anstalten formal zu einer zusammengelegt und organisatorisch und fachlich offiziell unter eine Leitung gestellt. Faktisch blieb jedoch die Notwendigkeit einer dualen Leitung für die zwei verschiedenen Fachbereiche aufrecht und so leitet die Frau informell den einen Fachbereich sowohl fachlich als auch organisatorisch weiter, jedoch ohne entsprechende gehaltsmäßige Einstufung als Abteilungsleiterin und ohne die bei offizieller Einrichtung einer eigenen Abteilung üblicherweise einhergehenden Zuerkennung des Ranges einer Primarärztin. Zudem wurde die Frau als Stellvertreterin des Leiters bestellt. Diese Funktion soll sie zwecks interner Koordination der beiden Bereiche ausüben, faktisch werden ihr jedoch die Teilnahme an Sitzungen sowie die Weitergabe von für die Führung wichtigen Informationen verwehrt. Die Bestellung als Stellvertretende Leiterin stellt für die Frau eine verschlechternde Versetzung dar, da damit der Verlust von Nachtdiensten und verrechenbaren Überstunden einhergeht. Viele unternehmensinterne Versuche der Frau, diese für sie persönlich wie auch für ihren Fachbereich unzufriedenstellende Lösung zu verändern, scheitern. Sie nimmt jedoch letztendlich auch von der Inanspruchnahme gleichbehandlungsrechtlicher Schritte Abstand, um die Existenz ihres Fachbereiches nicht zu gefährden.

- Frau D. war als Wiedereinsteigerin ohne Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung oder Notstandshilfe in Betreuung des Arbeitsmarktservices, wo sie Ende Mai 2005

die Information über eine zweijährige Ausbildung als Alten- und Pflegehelferin im Rahmen einer Implacementstiftung erhielt, die ihrem persönlichen Berufs- und Ausbildungswunsch sehr entsprach.

In der Folge besuchte sie einen Informationsvormittag und absolvierte einen psychologischen Eignungstest, bei dem ihre Eignung für den angestrebten Beruf festgestellt wurde.

Sie organisierte für ihre beiden Kinder Kindergartenplätze in einem Ganztageskindergarten, um ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten zu können und absolvierte vom 30.8.-27.9.2005 ein Vorpraktikum in einem Altenwohnheim im Ausmaß von 160 Stunden.

Schließlich erhielt Frau D. eine Einladung zum Aufnahmeverfahren an der Fachschule der Caritas und absolvierte am 28.9.2005 den schriftlichen und am 12.10.2005 den mündlichen Teil des Verfahrens.

Sie wurde in der Folge zu einem weiteren persönlichen Gespräch am 21.10.2005 eingeladen. Dazu wurde ihr mitgeteilt, dass sie den Aufnahmetest bestanden habe, jedoch noch ein paar offene Fragen zu klären seien. Es wurde bei diesem Termin ausführlich über das Thema der Kinderbetreuung gesprochen und die Betreuungssituation im Fall einer möglichen Erkrankung der beiden Kinder problematisiert. In diesem Zusammenhang hat Frau D. darauf hingewiesen, dass sie aus ihrem Verwandten- und Bekanntenkreis Unterstützung erwarten könne. Schließlich wurde sie mit der Bemerkung, sie solle sich ein feines Wochenende machen, verabschiedet und erhielt am Montag die Nachricht, für die Ausbildung nicht in Frage zu kommen.

In dieser äußerst knapp gehaltenen schriftlichen Absage wurde Frau D. als Begründung lediglich mitgeteilt, dass das Ergebnis ihrer gesamten Aufnahmetestung nicht positiv ausgefallen sei. Dies geschah drei Wochen vor dem Beginn der Umschulungsmaßnahme und nach einem mehrmonatigen Vorbereitungs- und Auswahlverfahren.

Frau D. war irritiert, da sie von ihrem zuständigen Berater beim Arbeitsmarktservices wusste, dass sie bislang alle Auswahl Schritte und -verfahren positiv absolviert hatte und ein gutes Zeugnis für ihr (unbezahltes) Praktikum vorweisen konnte.

Sie war sich sicher, dass ihre Kinderbetreuungspflichten, den alleinigen Grund für die überraschende Absage darstellen.

Daher wurde seitens der Regionalanwältin ein Schreiben an die Ausbildungseinrichtung und die Arbeitsmarktförderungs GmbH als Trägerin der Implace-

mentstiftung geschickt, in dem die Vermutung ausgesprochen wurde, dass Frau D. gem. § 4GIBG bei der Zulassung zu einer Umschulungsmaßnahme außerhalb eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde und in Verbindung damit die Aufforderung ausgesprochen wurde, dem § 12 (8) GIBG entsprechend einen diskriminierungsfreien Zustand herzustellen und Frau D. in die Umschulungsmaßnahme einzubeziehen.

Nach einigem Hin- und Her und zwischen den drei Mitgliedern der Aufnahme-kommission (Implacementstiftung, Fachschule der Caritas und Lehrgangsleitung) konnte die Regionalanwaltschaft Frau O. vier Tage vor Beginn der Schulungsmaßnahme die erfreuliche Mitteilung machen, dass sie an der Umschulungsmaßnahme teilnehmen kann.

- Eine Ärztin arbeitet als Röntgenologin in einem Krankenhaus und hat sich neben männlichen Kollegen um eine Praxisstelle als Fachärztin für Röntgenologie beworben. Sie meint, dass die Reihungskriterien-Verordnung, nach der die Praxisstellen vergeben werden, in ihrem Fall falsch angewendet worden ist. Nach Durchsicht der Unterlagen und Überprüfung ihrer Einstufung wird festgestellt, dass die Einstufung korrekt erfolgt ist und die Punktebewertung der Verordnung entspricht. Wenn etwas zu veranlassen gewesen wäre, dann wäre dies eine Empfehlung gewesen, dass die Reihungskriterien-Verordnung frauenfreundlicher gestaltet wird. Nach Rücksprache mit dem zuständigen Referenten im BMGF meint dieser, dass die Verordnung erst im November 2004 novelliert worden ist und die erreichte Verbesserung der Frauenposition das Äußerste war, zu dem die Ärztekammer – über massivem Druck von Seiten des BMGF – gerade noch bereit war. Ein neuerlicher Vorstoß wäre derzeit als aussichtslos anzusehen.

- Eine Frau ist bei einem ausgegliederten Unternehmen beschäftigt. Sie macht vorwiegend Tätigkeiten, die die Aufteilung von auszuliefernden Stücken und Zuteilung zu einzelnen Transporten betrifft. Dazu fährt eine Person und ist somit Lenker/Lenkerin eine Person stellt zu und ist somit Beifahrer/Beifahrerin. Ein Kollege scheidet aus, womit war eine Lenker/innenstelle frei wird. Der unmittelbare Vorgesetzte bietet der Frau an, dass sie diese Stelle haben könnte. Es gibt keine Ausschreibung. Der Vorgesetzte, spricht allerdings auch einen Mann auf die frei werdende Stelle an. Diese lehnt im Gegensatz zu der betroffenen Frau das Angebot für die Stelle ab. Sie wird im Folgenden einmal spontan von ihrem Vorgesetzten für diese Tätigkeit eingeteilt. Einen Tag später wird sie angewiesen, als Unterstützung

für den Mann, der diese Tätigkeit zuvor abgelehnt hat, mitzufahren. Im Weiteren erhält er den Job. Der Mann hat zuvor herausgefunden, dass die Lenker/innen von einem drohenden Personalabbau in der Zukunft liegend weniger betroffen sein werden. Außerdem handelt es sich bei dieser Tätigkeit um eine höhere Lohngruppe und sie wird zusätzlich mit einer Zulage bewertet. Bei einem Vergleich der beiden zeigt sich, dass die Frau einerseits schon länger beschäftigt und besser qualifiziert ist. Die Frau wird auch regelmäßig für andere Tätigkeiten herangezogen, die ihr nicht bezahlt werden. Das passiert anderen vergleichbaren Männern nicht. Bei diesen Tätigkeiten wird außerdem öfter die Normalarbeitszeit überschritten, was wiederum ein Problem mit ihren Betreuungspflichten bezüglich ihrer vier Kinder darstellt. Die Frau fühlte sich beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Sie hat den Eindruck, dass sie zuvor lediglich deshalb darauf angesprochen wurde, weil sich kein Mann gefunden hat. Nachdem nun klar wurde, dass die Tätigkeit mit Vorteilen verbunden ist, erhält sie ein minder qualifizierter Mann ohne Bewerbungsverfahren. Ebenso sieht sie sich ungleichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt und wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Sie möchte aber nichts unternehmen, weil sie Angst hat, den Arbeitsplatz zu verlieren.

3.5. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing

- Die Geschäftsführerin eines Vereines fühlt sich ihrem Kollegen gegenüber diskriminiert, weil sie zu informellen Veranstaltungen, wie Treffen außerhalb des Hauses, am Tennisplatz etc. nie eingeladen wird. Sie will wissen, ob dieses Verhalten auch einen Tatbestand nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfüllt und sie etwas dagegen tun kann.
- Eine Frau wird sowohl von ihrer Chefin als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemobbt. Der Fall wird von der GPA weiter verfolgt.
- Die juristische Referentin einer Interessenvertretung wendet sich mit der Bitte um ein Gutachten an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Es geht um das Problem der Anrechnung von Karenzzeiten in einem bestimmten Kollektivvertrag. Dieser soll in Hinkunft eine Stichtagsregelung enthalten, dass ab 1.1.2005 allen ab diesem Tag neu eingetretenen Angestellten Karenzzeiten auf Grund von Kinderbetreuung für

dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet werden. Die schon länger Beschäftigten, die nach 1.1.2005 eine Karenz antreten, sollen jedoch nicht in den Genuss dieser Neuregelung kommen. Sie erkundigt sich, ob dies nicht eine mittelbare Diskriminierung darstellt. Mit einer schriftlichen Äußerung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Händen gelingt es der Referentin in einer weiteren Verhandlungsrunde, die Sozialpartner davon zu überzeugen, dass eine derartige Stichtagsregelung nur dann gleichbehandlungskonform eingeführt werden kann, wenn sie für alle Beschäftigten gleichermaßen gilt. Umgesetzt wird daher eine anrechenbare Karenzzeit für alle Angestellten, die Karenzen ab 1.1.2005 in Anspruch nehmen.

- Eine Rezeptionistin wird zunächst in Teilzeit eingestellt. Mit der Begründung, dass sie ja nur halbtags arbeite, wird ihr als einziger ein Zimmer ohne Tageslicht zugewiesen, das auch keine Frischluftzufuhr hat. Sie arbeitet unter sehr dunklen Bedingungen und leidet oft an Schwindelzuständen. Schließlich wird ihr Arbeitspensum auf Vollzeit erhöht. Als sie darauf drängt, ein Arbeitszimmer mit Tageslicht zu bekommen, wird lediglich darauf hingewiesen, dass der Arbeitsmediziner ihren Arbeitsplatz als angemessen betrachte. Die Rezeptionistin verweist darauf, dass ein sogenanntes „Gästebüro“ völlig leer stehe. Dieses könne sie belegen und vorübergehend in das jetzige Zimmer ziehen, wenn tatsächlich ein Geschäftspartner das Arbeitszimmer benötigen würde. Die Firma steigt auf diesen Vorschlag allerdings nicht ein. Die Angestellte merkt, dass sie von Jahr zu Jahr, besonders im Winter, depressiver wird, und entscheidet sich schließlich, sich um einen anderen Arbeitsplatz umzusehen.
- Ein juristischer Sachbearbeiter aus der Personalabteilung eines Sozialversicherungsträgers berichtet, dass es immer wieder Schwierigkeiten mit der Gewährung von Teilzeitarbeit durch den Arbeitgeber gibt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird damit insbesondere den weiblichen Dienstnehmerinnen erschwert. Es ist aber auch Thema, dass Sonderurlaub nach dem geltenden Kollektivvertrag weitgehend nur für Zwecke der Kinderbetreuung gewährt wird, nicht aber aus anderen Gründen wie etwa der Absolvierung eines Studiums oder eines Auslandsaufenthalts. Er fragt an, ob dies im Sinne des Gleichbehandlungsrechtes problematisch sein könnte.

- Die Mitarbeiterin einer französischen Handelskette klagt, dass zum französischen Nationalfeiertag am 14. Juli von allen Verkäuferinnen besondere Aktionen und Verkleidungen verlangt werden. Alle Angestellten ihrer Filiale etwa müssen 16 Euro zahlen, um mit einem Can-Can-Kostüm mit tiefem Ausschnitt und Minirock eingekleidet zu werden. Ihr als bereits 50-jähriger Verkäuferin sei diese Verkleidung äußerst unangenehm gewesen und auch unpassend erschienen. Die Handelskette verlangt außerdem von ihren Mitarbeiterinnen, dass diese das Logo des Firmennamens sichtbar in Silber an einer Kette um den Hals tragen müssen. Die Anruferin trägt grundsätzlich höchst ungern Schmuck und fragt, ob nicht darin eine mittelbare Diskriminierung zu erblicken ist, da das Tragen einer Halskette eben typischerweise nur von Frauen erwartet wird.

- Eine Angestellte, die 20 Wochenstunden im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt ist, macht seit Jahren die Erfahrung, dass immer mehr neue Aufgaben zu ihrem ursprünglich vereinbarten Tätigkeitsbereich hinzukommen. Noch dazu ist ihr Vorgesetzter so gut wie nie anwesend, sodass auch sehr viele administrative Angelegenheiten von ihr mitzuerledigen und mitzuentcheiden sind. Als ihre Kollegin in Karenz geht, wird deren Posten nicht nachbesetzt; die Angestellte muss ihre Aufgaben zusätzlich übernehmen. Sie wendet sich an ihren Vorgesetzten und fordert die Nachbesetzung der Karenzstelle. Ihr Chef meint, wenn es ihr nicht passt, könne sie jederzeit kündigen, er würde ganz schnell Ersatz finden. Am nächsten Tag bietet er ihr jedoch eine Aufstockung auf 30 Stunden an. Die Angestellte kann dieses Angebot wegen Kinderbetreuungsaufgaben nicht wahrnehmen. Ihr Vorgesetzter teilt ihr mit, wenn sie auf seine Lösungsvorschläge nicht eingehe, so müsse sie eben selbst alle anfallende Arbeit in ihrer bisherigen Dienstzeit erledigen, wie sie das schaffe, sei ihm schließlich egal.

- Die Mitarbeiterin einer Interessenvertretung berichtet, dass in ihrem speziellen, stark männlich dominierten Zuständigkeitsbereich die Situation für sie als Frau unerträglich geworden sei. Neun weibliche Kolleginnen seien in einem Jahr aus der Abteilung weggegangen, ihre unmittelbare Vorgängerin habe bereits nach zwei Tagen das Handtuch geworfen. Die Mitarbeiterin selbst hält durch, bis sie eine Stelle in der Frauenabteilung ihrer Interessenvertretung antreten kann. Als sie diesen Wechsel ihrem Vorgesetzten mitteilt, fragt dieser sie, ob sie schwanger sei. Die Mitarbeiterin stellt fest, dass die von ihr angestrebte Versetzung die einzig

richtige Entscheidung war. Sie ist sehr erfreut, dass sie in ihrem neuen Tätigkeitsbereich nicht mehr automatisch zum Kaffeekochen eingeteilt wird.

- Eine Klavierlehrerin arbeitet an drei Nachmittagen in der Woche in einer weit entfernt gelegenen Musikschule. Ihre Direktorin ruft sie ständig außerhalb dieser Dienstzeiten an, um mit ihr dienstliche Angelegenheiten zu besprechen. Als die Lehrerin darauf hinweist, dass sie in ihrer Freizeit nicht in dienstlichen Angelegenheiten kontaktiert werden möchte, meint die Direktorin, die Lehrerin habe ohnehin keine Familie, ihre Freizeit sei daher nicht so eng zu sehen.
- Eine Frau, die selbst jahrelang als einzige in ihrer Branche Lastwagenfahrerin war, übernimmt auf Wunsch ihres Arbeitgebers die Disposition. Sie bedauert zwar, nicht mehr mit den männlichen Kollegen vor Ort zusammenzukommen und nicht mehr selbst Lastwagen fahren zu können, erkennt aber, dass ihr Arbeitgeber sie mit der Versetzung in die Administration im Grunde befördern möchte. Nunmehr sind alle Chauffeure, ihre früheren Kollegen, ihr untergeordnet. Die Verantwortung hinsichtlich der Disposition obliegt ihr allein. Sie findet sich sehr gut zurecht und wird von den männlichen Kollegen in der Branche geachtet. Weil das Geschäft floriert, stellt der Arbeitgeber einen weiteren Kollegen für die Disposition ein. Obwohl dieser erst ganz kurz im Betrieb ist, verhält er sich gegenüber der Frau wie deren Vorgesetzter, erteilt ihr Anweisungen und gibt ihr permanent zu verstehen, dass eine Frau an einer solchen Stelle nichts zu suchen habe. Die Arbeitnehmerin war es bisher gewohnt, sich allein durchzusetzen, und möchte auch jetzt nicht die Unterstützung ihres Arbeitgebers in Anspruch nehmen. Sie erkundigt sich daher bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, wie sie ihrem Kollegen am besten Paroli bieten kann.
- Eine Jusstudentin, die neun Stunden wöchentlich für einen Rechtsanwalt als Sekretärin jobbt, beklagt sich darüber, dass ihr Chef sie während ihrer vereinbarten Arbeitszeit als Psychotherapeutin und Lebensberaterin benützt, indem er ihr seine sämtlichen familiären und sonstigen privaten Probleme erzählt und dabei auch immer wieder den Arm um sie legt. Die Studentin meint, mit dem unerwünschten Körperkontakt könne sie noch leben, was sie aber unzumutbar findet, ist, dass sie ihre eigentliche Tätigkeit unbezahlt außerhalb der neun vereinbarten Wochenstunden erledigen muss, weil sie während der bezahlten Zeit ausschließlich als „Beichtmutter“ herangezogen wird.

- Ein Lehrer teilt mit, dass Schulwarte und Reinigungsfrauen aus dem öffentlichen Dienst in eine Service GesmbH ausgegliedert werden. Davon sind sehr viele Frauenarbeitsplätze betroffen. In der GesmbH gibt es viel schlechtere Arbeitsbedingungen als im öffentlichen Dienst. Die Reinigungsfrauen werden beim geringsten Anlass gekündigt und durch neuere, billige Arbeitskräfte ersetzt. Dem Lehrer selbst sind bereits einige Frauen bekannt, denen dieses Schicksal widerfahren ist.

- Eine Frau ist in einem großen sozialen Verein tätig, in dem sie nur weibliche Kolleginnen und einen männlichen Vorgesetzten hat. Vor einem Jahr war sie an einem schweren Autounfall beteiligt, bei dem ein Motorradfahrer gestorben ist. Seitdem ist sie selbst psychisch nicht in guter Verfassung und muss des öfteren Krankenstand in Anspruch nehmen. Die Frau hat nach ihrer Rehabilitation bei der Rückkehr in den Dienst bemerkt, dass zunehmend ein feindliches Arbeitsklima gegen sie spürbar wird. Sie wird in Gespräche nicht mehr einbezogen, Unterhaltungen verstummen, sobald sie ein Zimmer betritt. Man wirft ihr schließlich auch vor, dass sie mit Alkoholfahne zur Arbeit erscheine. Der Vorgesetzte gibt ihr zu verstehen, dass er ihre schwierige Situation durchaus wahrnimmt, er unternimmt aber nichts, um sie vor den Kolleginnen zu rehabilitieren oder klarzustellen, dass der Autounfall mit dem dienstlichen Verhalten und den dienstlichen Leistungen nichts zu tun hat. Der Frau wird deutlich zu verstehen gegeben, dass ihre Kolleginnen der Ansicht sind, dass in „ihrem“ Verein Mitarbeiterinnen, die so schwere Autounfälle verursachen, nichts verloren haben. Die Arbeitnehmerin entschließt sich schließlich zur einvernehmlichen Auflösung ihres Dienstverhältnisses.

- Die langjährige Mitarbeiterin einer politischen Partei versucht seit Jahren, für sich eines der begehrten Einzelzimmer zu bekommen, da sie auch Betriebsrätin ist und mit anderen Beschäftigten vertrauliche Gespräche führen muss. Ein allgemeines Betriebsratszimmer ist nicht vorhanden. Schließlich erhält sie eine Zusage, dass sie ein Einzelzimmer bekommen soll. Noch bevor sie das Zimmer beziehen kann, gibt sie ihre Schwangerschaft bekannt. Daraufhin teilt ihr die Personalleitung sofort mit, dass sie das Zimmer nun nicht beziehen könne, da sie ja sowieso in Karenz gehe und danach nur in Teilzeit tätig sein werde. Für die Zeit bis zum Mutterschutz wird für sie ein neuer Arbeitsplatz eingerichtet, der nie als solcher vorgesehen war,

sondern bisher lediglich als Ablageplatz für Unterlagen von Besucher/innen und Gästen diene. Es ist der finsterste Ort im ganzen Büro. Zudem wäre es der einzige Raum, in dem drei Kolleginnen sitzen müssten. Sie erkundigt sich, ob ihr auf Grund der ursprünglichen Zusage das Einzelzimmer bis zum Beginn ihres Mutterschutzes zusteht.

- Eine Betriebsrätin berichtet, dass Sekretärinnen in ihrem Unternehmen keine festen Arbeitsplatzbeschreibungen haben. Die jeweiligen Vorgesetzten können von ihnen nach Lust und Laune verschiedenste Arbeiten verlangen. Manche setzen sie auch zu höchstqualifizierten wissenschaftlichen Rechercharbeiten ein, ohne dass den Sekretärinnen dies abgegolten wird. Die Betriebsrätin bemüht sich, klare Arbeitsplatzbeschreibungen für die Frauen zu erarbeiten und ersucht um Unterstützung.
- Ein Angestellter in einem großen EDV-Unternehmen hat vier Kinder, von denen die kleinsten drei Monate alte Zwillinge sind. Er hat mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten vereinbart, dass er zwei bis drei Tage in der Woche von Zuhause aus arbeitet. Obwohl dies in der Firma durchaus gang und gäbe ist, hat der Gruppenleiter betont, dass es sich in seinem Fall um eine bloße Good-will-Abmachung handle. Der Angestellte hat auch keinerlei technischen Support für seinen Heim-arbeitsplatz zur Verfügung gestellt bekommen. Er erkundigt sich, ob er darauf Anspruch hat und ob er derartig ungleiche Arbeitsbedingungen tatsächlich hinnehmen muss.
- Eine Frau, gelernte Maschinenschlosserin, ist für sechs Monate befristet bei einem Opernhaus als Bühnentechnikerin beschäftigt. Zeitgleich wurde auch ein Mann als Bühnentechniker eingestellt, der zuvor jahrelang als Tänzer gearbeitet hatte – dieser erhält nach drei Monaten einen unbefristeten Dienstvertrag. Der Frau liegt sehr viel daran, im Anschluss an ihre Befristung bei diesem Unternehmen bleiben zu können. Im Unternehmen kursieren allgemein Gerüchte über notwendigen Personalabbau. Die Frau stellt die einzige weibliche Mitarbeiterin in diesem Bereich dar und ist immer wieder mit geschlechtsspezifisch diskriminierenden Behauptungen konfrontiert. So werden ihr gegenüber Äußerungen wie „ sie sei Scheiße und überhaupt gehöre eine Frau nicht auf die Bühne“ getätigt. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ist der Frau sehr zugetan, aus diesem Grund wurden ihr auch höher qualifiziertere Tätigkeiten übertragen. Falls sie unbefristet eingestellt werden

würde, würde diese Verwendung auch zu einer höheren Entlohnung führen, als viele ihrer männlichen Kollegen erhalten. Für die Frau stellt dies eine sehr schwierige Situation dar. Einerseits gibt es Neidgefühle bei ihren Kollegen, andererseits muss sie sich auch den Vorgesetzten immer diplomatisch „auf Distanz halten“, da sie ihrerseits kein weiterführendes Interesse an ihm hat. Letztendlich wird nach dem Ablauf der sechs Monate von der Frau eine weitere Befristung ihres Dienstvertrages akzeptiert, da sie den Job braucht.

- Ein Sicherheitsunternehmen, welches seit vielen Jahren mehr Frauen als Männer beschäftigt, stellt einen neuen männlichen Objektmanager ein. Ab diesem Zeitpunkt werden massive Maßnahmen gegen die schon länger im Unternehmen beschäftigten Frauen gestartet und diese bei Verweigerung des Einverständnisses zu den vom Unternehmen einseitig vorangetriebenen Maßnahmen mit Dienstgeberkündigung bedroht. So werden bei einigen Frauen die Wochenstunden reduziert, einige Frauen werden tatsächlich gekündigt – im Gegenzug ein paar jüngere Männer eingestellt. Die Männer können sich im Unterschied zu den Frauen ihre Dienstzeiten aussuchen und die Frauen sehen sich auch heftigen verbalen Attacken von Seiten des Objektmanagers ausgesetzt. Eine betroffene Frau schildert der Regionalanwaltschaft die Situation und möchte die menschenunwürdigen Zustände im Betrieb transparent machen. Da sie jedoch psychisch durch die Vorfälle schon sehr beeinträchtigt ist, nimmt sie letztendlich von einer weiteren rechtlichen Verfolgung Abstand und beendet mit Erhalt einer Abfindung das Dienstverhältnis einvernehmlich.
- Eine Frau kommt in unsere Beratungsstelle, weil sie als einzige Technikerin unter lauter männlichen Kollegen und mit einem männlichen Chef, von diesem Chef immer kritisiert wird. Sie sollte - zum Unterschied zu ihren Kollegen - alles perfekt erledigen, Kleinigkeiten, die bei ihren Kollegen übersehen werden, sind bei ihr Grund für massive Kritik seitens ihres Chefs.
Wenn neue Projekte in Aussicht sind, werden diese mit den Kollegen besprochen und über die zukünftige Verteilung der Projekte geredet, sie wird dabei übergangen. Aus diesem Grund leidet sie schon unter Schlafstörungen, Herzrasen, etc. und war schon bei einer Psychologin. Sie möchte nun in eine andere Firma wechseln, wo sie einen guten Job in Aussicht hat, weiß aber nicht um ihre Rechtslage, die Beendigung des Dienstverhältnisses betreffend. Sie wird ausführlich

zum Thema GIBG, speziell sonstige Arbeitsbedingungen, und zu Ihren rechtlichen Möglichkeiten bei Beendigung ihres Dienstverhältnisses beraten.

Nach mehreren Beratungen ist sie sich über ihre Rechte im Klaren und beschließt ihr Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen, möchte aber keine Schadenersatzansprüche nach dem GIBG stellen.

- Durch eine Organisationsreform einer politischen Organisation werden alle Mitarbeiter/innen in Teams zusammengefasst. Ausgangspunkt für die Teambildung ist grundsätzlich die fachliche Zusammengehörigkeit von Mitarbeiter/innen. In zentralen Angelegenheiten werden Teambildungen vorgenommen, die davon abweichen. Einige Mitarbeiter/innen, die in zentralen Tätigkeiten tätig sind, werden von der Teambildung nicht erfasst. Das bringt mit sich, dass diese nicht in Kommunikationsplattformen vertreten und daher von Informationen abgeschnitten sind. Auch andere Leistungen, wie ein Teambudget, sowie einen Teamkoordinator/eine Teamkoordinatorin, ein/e Teamvertreter/in nach außen gibt es für diese Mitarbeiter/innen nicht. Von diesen Mitarbeiter/innen werden einige aber zumindest örtlich als Gruppe definiert. Eine weitere Gruppe bilden die Mitarbeiter/innen der EDV- und Büroadministration.

Isoliert bleiben zwei Mitarbeiterinnen. Es handelt sich dabei um ältere Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich im Laufe der Jahre stark verändert und erweitert hat. Schulungen und Entgelterhöhungen werden allerdings nicht vorgenommen, sehr wohl aber – zum Teil verschlechternde - Arbeitsplatzveränderungen. Es wird seitens der Geschäftsführung dabei vermittelt, dass die Mitarbeiterinnen unflexibel seien und mit den „Veränderungen der Zeit“ nicht Schritt halten können würden.

Bei einem Projekt über Arbeitsplatzbeschreibungen sind genau diese zwei Mitarbeiter/innen nicht erfasst. Nachdem die Organisation in ein neues Gebäude zieht, werden diese getrennt von der restlichen Belegschaft untergebracht.

Eine Mitarbeiterin hat sich schon einmal an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt gewandt und konnte durch diese Unterstützung eine Lohndiskriminierung bereinigen. Beide möchten im Hinblick auf die ungleichen Arbeitsbedingungen nichts unternehmen, da sie fürchten, dass sich die Bedingungen noch mehr verschlechtern.

- Eine Frau ist seit 15 Jahren in einem Museumsbetrieb, einer Privatstiftung tätig. Sie ist wegen der Betreuungspflichten ihren zwei Kindern gegenüber als Halbtagskraft

im Kulturbereich eingetreten. 1994 beginnt sie mit einem Kunstgeschichtestudium und beendet es 1998. Nach Abschluss des Studiums entstehen mit ihrem damaligen Chef Spannungen. Sie wird nicht gefördert, vielmehr eher zurückgesetzt. Der Chef verwendet 2/3 seiner Arbeitszeit für sein Privathobby, die gesamte Arbeit wird von der Frau geleistet. Ab 2000 ist sie 30 Stunden beschäftigt. 2001 kommt es zu einem Wechsel in der Geschäftsleitung. Der alte Generaldirektor wird ersetzt. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter teilt der neuen Geschäftsleitung mit, dass zwei Kunsthistoriker zuviel seien. Die Frau stellt sich der Geschäftsleitung persönlich vor und diese anerkennt zum ersten Mal die wertvolle Arbeit der Frau. Es werden darauf hin folgende Bereiche ins Leben gerufen: Kulturmarketing und PR. Dafür wird sie bestellt. Sie veranstaltet viele Kulturprojekte höchst erfolgreich.

Obwohl ihr ehemaliger Vorgesetzte immer wieder versucht, sie schlecht zu machen, bleibt ihrem Chef nicht verborgen, dass die Frau erfolgreich arbeitet.

Bei Umstrukturierungsmaßnahmen in drei große Bereiche der Stiftung (Immobilien, Land- und Forstwirtschaft und Kulturbereich) soll die Frau den dritten Bereich übernehmen.

Ihr ehemaliger Vorgesetzter wurde ihr dadurch hierarchisch untergeordnet.

Kurz nach ihrer Bestellung wird ein Gerücht verbreitet, dass sie die Leitung nur deswegen erhalten hätte, weil sie ein Verhältnis mit dem Geschäftsführer hätte.

Darauf wird sie vom Geschäftsführer „fallen gelassen“. Zunächst bittet sie ihn, die Verleumdung öffentlich aufzuklären, was dieser nicht in die Wege leitet. In weiterer Folge darf sie nicht mehr zu den Ausstellungseröffnungen gehen und erhält eine Weisung, sich aus der Öffentlichkeit eher zurückziehen. Sie solle außerdem aufpassen, dass kein weiteres Gerede entstände. Es wird auch ihre Assistentin abgezogen.

Die Frau bekommt nur mehr Leute in die Abteilung, die eine Art Versorgungsposten brauchen. Ihr Dienstauto wird als „Morgengabe“ ihres Geschäftsführers an sie bezeichnet.

Die Frau wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, weil die Situation eskaliert.

Bei einer Ausstellungseröffnung in einer anderen Stadt wird sie von Geschäftsführer, der mit seiner Gattin erscheint, aufgefordert, das Buffet zu verlassen. Die Frau kündigt und möchte nichts mehr unternehmen, weil sie einen neuen Job gefunden hat.

3.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Der Rechtsreferent einer Interessenvertretung möchte in einem Fall von Mehrfachdiskriminierung, der derzeit vor Gericht anhängig ist und von ihm betreut wird, mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung die gesetzlichen Argumentationsmöglichkeiten diskutieren. Das Dienstverhältnis einer schwangeren türkischen Frau, die auch Kopftuchträgerin ist, wurde nach Bekanntgabe der Schwangerschaft noch innerhalb der Probezeit von einem Tag auf den anderen beendet. Schwangerschaft und sichtbar geäußerte Religionszugehörigkeit waren für den Dienstgeber gleichermaßen Motiv zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses. Zum Problem des Kündigungsschutzes bei Diskriminierungen im Probemonat siehe den Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung für das Jahr 2002.

- Eine Laborantin ist sehr bestrebt, sich beruflich und persönlich weiterzubilden und vereinbart daher eine Teilzeitregelung, um jeweils am Freitag ihrem Studium nachgehen zu können. Der Geschäftsführer teilt ihr schließlich mit, dass diese befristete Vereinbarung nicht verlängert werden könne. Da die Laborantin ihre Studien nicht aufgeben will, entschließt sie sich zur Kündigung. Mit diesem Schritt hat der Arbeitgeber offensichtlich nicht gerechnet. Noch am gleichen Tag erscheint die Personalleiterin im Arbeitsraum der Laborantin und gesteht ihr weiterhin die Teilzeitregelung zu. Außerdem ersucht man sie, noch zwei weitere Monate zu arbeiten, damit die Nachfolge geregelt und eine Einschulung erfolgen kann. Nach Ablauf dieser weiteren zwei Monate solle es dann eine einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses geben. Die Laborantin ist einverstanden, obwohl sich dadurch für sie der Einstieg in das Studiensemester erschwert. Bei einem weiteren Gespräch mit der Personalleitung wird ihr mitgeteilt, dass sie selbstverständlich trotz einvernehmlicher Auflösung keine Abfertigung bekommt, weil man sie für bloß zwei weitere Monate ja nicht doppelt bezahlen werde. Sie erhalte ohnehin zwei Monate länger als ursprünglich von ihr selbst beabsichtigt ihr Gehalt. Die Laborantin weist darauf hin, dass man sich auf eine einvernehmliche Lösung unter Wahrung beidseitiger Interessen geeinigt habe. In der Folge zieht die Geschäftsführung die Teilzeitzusage wieder zurück. Trotz mehrerer Gespräche, in denen es immer wieder um die Bedingungen der einvernehmlichen Auflösung geht und die Laborantin darauf verweist, dass sie ihrerseits mit dieser Verlängerung des Dienstverhältnisses auch den Interessen der Firma entgegenkomme, gibt es weiterhin keinerlei Zugeständnis des Arbeitgebers im Hinblick auf die Abfertigung.

Die Laborantin besteht schließlich darauf, dass die von ihr ursprünglich ausgesprochene Kündigung in Geltung bleibt, und verlässt das Unternehmen wie vorgesehen. Sie berichtet der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, dass diese Vorgangsweise der Firma gegenüber Frauen, die sich verändern wollen und sich zum Aussteigen aus dem Unternehmen entscheiden, gang und gäbe ist. Zunächst werden Frauen, die die Kündigung einreichen, allerhand Versprechungen gemacht. Es wird ihnen suggeriert, dass sie für das Unternehmen unentbehrlich seien. Sobald die Frauen auf die Vorschläge einsteigen und in Verhandlungen treten, werden ihnen unzumutbare Bedingungen genannt und Gespräche so in die Länge gezogen, dass die ursprünglich angepeilten Kündigungstermine immer schon fast überschritten sind. Ihr selbst sei es gerade noch rechtzeitig gelungen, auf ihrer ursprünglichen Entscheidung zu beharren. Wer sich auf die Verhandlungen der Firma einlasse, werde zuletzt für die eigene Gutmütigkeit und das Entgegenkommen gegenüber dem Arbeitgeber auch noch beschimpft.

- Die Mitarbeiterin einer Interessensvertretung meldet sich, um einen von ihr betreuten Fall zu besprechen. Die Marketing- und Verkaufsleiterin einer Firma, die im Außendienst tätig war, kehrt im Oktober 2004 aus der Karenz zurück. Die Firma besteht rechtswidrigerweise darauf, dass sie bereits am letzten Tag der Karenz ihren ersten Arbeitstag antritt. Da sich die Frau die Karenz mit ihrem Mann teilen will, dieser aber erst nach Ablauf ihres Karenzteils selbst in Karenz gehen kann, bleibt das Kind für diesen Tag notgedrungen bei einer bloß behelfsmäßigen Betreuung in der Nachbarschaft. Der Arbeitgeber äußert gleich am ersten Arbeitstag der Angestellten, dass er mit Müttern im Außendienst nur schlechte Erfahrungen habe. Des weiteren behauptet er, der Arbeitsplatz der Frau werde wegfallen. Er kündigt sie am ersten Tag nach der Behaltefrist. Zugleich sucht er allerdings per Zeitungsinserat neue Marketing- und Verkaufsleiter. Die Rechtsreferentin erkundigt sich, ob genug Anhaltspunkte für die Durchführung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission vorliegen. Sie verweist darauf, dass es auch männliche Führungskräfte gibt, die Kinder haben, die aber keineswegs verschlechternde Arbeitsbedingungen oder gar den Verlust des Arbeitsplatzes zu gewärtigen hatten.
- Eine Informatikerin ist die einzige Frau in der EDV-Abteilung ihrer Firma. Nach der Geburt ihres Kindes nimmt sie die volle gesetzlich zustehende Karenzzeit in Anspruch. Als sie ihren Wiedereinstieg planen will, teilt ihr der Arbeitgeber mit, sie

müsse die Karenz unbezahlt um 6 Monate verlängern, weil man derzeit keinen Arbeitsplatz für sie habe. Die Arbeitnehmerin stimmt diesem Wunsch unter der Bedingung zu, dass sie nach Ablauf der 6 Monate fix wieder eingestellt wird. Tatsächlich erfährt sie aber kurz vor dem beabsichtigten Wiederantritt des Dienstes, dass die EDV-Abteilung ausgegliedert wird. Sie ist die einzige Mitarbeiterin der Abteilung, die nicht in die neue Firma übernommen wird. Faktisch steht sie damit ohne Arbeitsverhältnis da.

- Eine Frau ist stellvertretende Personalleiterin in einem sehr großen Handelsunternehmen. Während ihrer Schwangerschaft tritt die Geschäftsführung an sie heran und teilt ihr – ohne dass die Arbeitnehmerin einen entsprechenden Wunsch geäußert hätte – mit, dass sie mit einem Teilzeitwunsch ihren Job vergessen könne. Auf Grund dieser Ankündigung nimmt die Frau nur wenige Monate Karenz in Anspruch und kehrt danach in Vollzeit auf ihren Posten zurück. Obwohl sie kein einziges Mal unpünktlich kommt oder wegen der Kinderbetreuung ausfällt, wird sie sofort nach der Behaltefrist gekündigt. Nach ihrem Ausscheiden verbleiben im Personalbüro nur männliche Mitarbeiter. Die Frau betrachtet ihre Kündigung als ein extremes Armutszeugnis für das gesamte Unternehmen, das in den Verkaufsfilialen fast zu 100% Frauen beschäftigt.
- Die Lehrerin einer berufsbildenden Schule ruft für eine Schülerin an, die ein Dienstverhältnis als Betreuerin in einem Wohnheim für behinderte Menschen hatte, das auch für das Schulpraktikum angerechnet wird. Die Schülerin hat ihre Schwangerschaft noch während des Probemonats gemeldet. Daraufhin wurde das Dienstverhältnis sofort mit der Begründung beendet, sie könne sich im Wohnheim anstecken. Die Lehrerin erkundigt sich, ob die Schülerin diese Beendigung tatsächlich einfach hinnehmen muss, da sie ja schließlich gerade als Schwangere darauf bedacht sein muss, sozialversicherungsrechtliche Ansprüche zu erwerben.
- Eine Betriebsärztin ist seit 20 Jahren im Unternehmen tätig. Vor ihrer Anstellung musste sie sich einem Hearing unterwerfen und vor Abschluss des Dienstvertrages mit dem Unternehmen (einer Institution im Kulturbereich) auf Tournee gehen, wo ihre Belastbarkeit bewusst getestet wurde. Erst danach wurde sie im Konsens mit dem Betriebsrat bestellt. Nach 20 Jahren erfolgreicher Tätigkeit wird ihr mitgeteilt, dass man sie kündigen müsse, weil ihr Posten eingespart werde. Nicht nur die Frau, sondern auch der Betriebsrat protestiert vehement. Es kommt zu einer

Unterschriftenaktion der Mitarbeiter/innen, in der die Angestellten des Unternehmens an die Geschäftsleitung appellieren, die Betriebsärztin, insbesondere auch wegen des hohen Frauenanteils unter den Beschäftigten, weiter zu beschäftigen. Schließlich stellt sich heraus, dass der Posten nicht wirklich eingespart wird, sondern dass es einen Nachfolger gibt, der erst vor kurzem die Ausbildung zum Betriebsarzt abgeschlossen hat und zudem kein Hearing absolvieren muss. Für die Betriebsärztin ist es in keiner Weise nachvollziehbar, weshalb sie plötzlich durch einen jüngeren männlichen Kollegen ersetzt werden soll. Sie entscheidet sich, ihre Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

➤ Eine Verkäuferin berichtet, dass einer Kollegin gekündigt wurde, die sich wegen Regelschmerzen des öfteren habe hinsetzen müssen. Dies sei im Verkauf nicht toleriert worden.

➤ Eine Frau hat einen befristeten Vertrag, der mit Ende des Monats auslaufen soll. Als sie ihre Schwangerschaft meldet, will ihr Arbeitgeber den befristeten Vertrag nicht verlängern. Sie erkundigt sich, ob eine derartige Beendigung EU-widrig ist.

➤ Eine Frau wandte sich an die Regionalanwaltschaft in Innsbruck, nachdem ihr Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet wurde:

In einem mittelgroßen Tiroler Malerbetrieb waren neben mehreren männlichen Malern zwei Frauen als gelernte Maler- und Anstreicherinnen beschäftigt. Der Arbeitgeber zeigte sich stets zufrieden mit der Arbeitsleistung seiner beiden Mitarbeiterinnen und hatte dies auch kürzlich durch eine Lohnerhöhung zum Ausdruck gebracht.

Als die Kollegin der Frau schwanger wurde, durfte diese aus Gründen der Gesundheitsgefährdung nicht mehr mit lösungsmittelhaltigen Farben arbeiten und war nur begrenzt einsetzbar. Dieser Umstand verärgerte den Betriebsinhaber derart, dass er nicht nur die schwangere Kollegin fristlos entließ, sondern auch die andere Frau ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigte, um auf diese Weise weiteren Schwangerschaften im Betrieb „vorzubeugen“.

Als Grund für diese Maßnahme wurden im Kündigungsschreiben innerbetriebliche Gründe angegeben, welche im Nachhinein vom Steuerberater des Unternehmens als schlechte Auftragslage näher bezeichnet wurden.

Nach den Angaben der Frau hatte der Betrieb zu dieser Zeit jedoch eine gute Auftragslage.

Die schwangere Arbeitskollegin suchte die Unterstützung der Arbeiterkammer und erreichte die sofortige Wiedereinstellung. Sie wurde jedoch daraufhin gesetzwidrig zu gesundheitsgefährdeten Arbeiten eingeteilt, bis sie schließlich von ihrem Arzt krank geschrieben wurde.

Die Regionalanwaltschaft weist den Arbeitgeber auf die Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hin, da der einzige Grund für ihre Kündigung im Geschlecht und der damit verbundenen Möglichkeit einer Schwangerschaft bestand.

Mithilfe eines von der Arbeiterkammer beigestellten Rechtsanwaltes forderte die Frau ausstehendes Entgelt, sowie die zustehende Abfertigung. Daraufhin wurde der noch ausstehende Lohn und eine Abfertigung bezahlt, darüber hinausgehende Ansprüche auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz wurden mit Hinweis auf die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens mehrfach abgelehnt.

Nachdem die Frau ihrerseits ihren Fall an die Lokalpresse weitergab und ein Artikel über die Geschlechterdiskriminierung im Unternehmen veröffentlicht wurde, erhielt sie nach zwei Monaten das Angebot, wieder im Betrieb zu arbeiten, was mit der Verbesserung der Auftragslage begründet wurde.

Ebenfalls aufgrund der Pressemeldung hatte bereits ein anderer Betrieb der Malerin eine Beschäftigung angeboten, weil dort die Arbeitsleistung von Malerinnen besonders geschätzt wurde. Sie nahm dieses Angebot an.

Die Frau verzichtete deshalb auf das Wiedereinstellungsangebot ihres früheren Arbeitgebers und auch auf die gerichtliche Geltendmachung von Schadenersatz.

- Eine Immobilienexpertin wird von einer Bank für ein neu geplantes Sanierungsprojekt abgeworben und erhält einen auf sechs Monate befristeten Dienstvertrag. Ein Grund für die Expertin, ihre bisherige Position zu kündigen, liegt in der Zusage der Abteilungsleiterin der Bank, dass die Frau, sobald das Sanierungsprojekt gut laufe, 30 Stunden in Teilzeit arbeiten könne, um ihren familiären Verpflichtungen besser nachkommen zu können. Das Projektteam soll laut Konzept aus vier Personen bestehen, die Gruppenleiterin kündigt aber nach wenigen Wochen, sodass neben der Frau nur noch zwei junge männliche Kollegen, die schon länger in der Bank beschäftigt sind, das Projektteam bilden. Einer nimmt sofort die vakante Gruppenleitung für sich in Anspruch und gebärdet sich als

Vorgesetzter der Frau. Beide Männer involvieren sich weit über ihre Arbeitszeit hinaus in das Projekt. Sie blieben jeden Abend bis in die Nacht im Büro und kommen auch jedes Wochenende, um daran zu arbeiten. Die Frau ist dazu nicht bereit, weil sie auch Zeit mit ihrer 5jährigen Tochter verbringen will. Nach vier Monaten teilt die Abteilungsleiterin der Frau mit, dass man mit ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden sei. Die Angestellte fordert eine faire Chance und wird daraufhin auf eine längere Dienstreise ins Ausland geschickt, wo sie die ihr übertragenen Aufgaben zur Zufriedenheit erledigt. Dennoch wird ihr mitgeteilt, dass man ihren Vertrag nicht verlängern werde. Die Frau versucht, in andere Abteilungen der Bank zu wechseln. Zwei Gespräche verlaufen erfolgversprechend; einen Tag vor Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses wird ihr jedoch mitgeteilt, dass man sich endgültig entschieden habe, sich von ihr zu trennen. Ein zunächst zugesagter Bonus wird ihr nicht ausbezahlt. Nach einigen Wochen meldet sich bei ihr einer der Vorstände der Bank und ermutigt sie, sich um eine freie Position bei einer anderen Bank zu bewerben. Die Frau erhofft sich eine definitive Empfehlung für die Bewerbung, eine solche erfolgt aber nicht. Sie ist der Überzeugung, dass sie ausschließlich deshalb keine Vertragsverlängerung erhielt, weil sie nicht bereit war, über Gebühr und nahezu exzessiv an dem Projekt zu arbeiten, wie es die ihre beiden kinderlosen Kollegen taten. Da sie lange arbeitslos bleibt, möchte sie eine Entschädigung von der Bank wegen Diskriminierung aufgrund ihres Familienstandes erwirken.

- Eine 61jährige Frau ist seit Jahrzehnten bei einem Verlag beschäftigt, über viele Jahre hindurch allerdings nur auf Werkvertragsbasis, während männliche Kollegen immer Anstellungsverhältnisse hatten. Nach vehementer Urgenz wird schließlich auch sie angestellt. Da dank ihres Einsatzes der Umsatz rasch steigt, schlägt sie vor, ein eigenes Büro in Wien zu gründen. Die Geschäftsführung ist einverstanden und beauftragt sie damit, diese Neugründung zu organisieren. Mit der Leitung wird dann allerdings ein halb so alter männlicher Kollege beauftragt, der erst kurz im Verlag tätig ist und von der Frau eingeschult werden muss. Als sie ihr Missfallen gegen diese Personalentscheidung ausdrückt, wird ihr die Kündigung in Aussicht gestellt. Da die Frau jahrelang nur auf Werkvertragsbasis gearbeitet hat, würde ihre Pension sehr gering ausfallen. Sie wendet sich an die Betriebsrätin um Unterstützung, diese meint aber nur zu ihr, sie sei ja ohnehin verheiratet. Die Frau erkennt schließlich, dass die Geschäftsführung sie als Störenfried betrachtet und sie um jeden Preis loswerden möchte. Sie fordert daher ein Jahresgehalt an

zusätzlicher Abfertigung ein und beendet das Dienstverhältnis damit auf eine für sie zufriedenstellende Art und Weise.

3. 7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

- Der Firmeninhaber eines Baufachmarktes, der einen Fachberater für Baustoffe und Holz sucht meint auf das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung aufmerksam gemacht folgendes: Ihm tun die Frauen leid, die in Zukunft in 20 m Höhe auf einem Baugerüst Ziegel schleppen oder den ganzen Tag schweißgebadet vor einem Hochofen stehen werden. Er bedaure es, dass Männer in Zukunft den liebenswerten Frauen nicht mehr die Wagentüre öffnen oder einer Dame nicht mehr in den Mantel helfen dürfen.
- Eine Firma, die Monteure sucht, ist der Meinung, dass Frauen nicht schwer heben können und erklärt, dass sie den Hinweis zum Gebot der geschlechtergerechten Stellenausschreibung sehr lustig fände und die im Gesetz als Sanktion bei einem Verstoß angedrohte Strafe sehr gerne zahlen würde.
- Eine Firma, die einen Kranwagenfahrer sucht, fragt sich, ob Frauen diese Tätigkeit überhaupt machen könnten.
- Ein Hotel das eine engagierte Hotel-Gouvernante sucht meint, dass die Zimmerburschen immer viel zu schnell wieder kündigen würden und sie mit Männern aus diesen Gründen keine guten Erfahrungen hätten.
- Ein Wachdienst, der männliche Mitarbeiter sucht, meint dass die meisten Auftraggeber Männer fordern, da sie meinen, Frauen könnten seien dieser oft körperlich anspruchsvollen Aufgabe nicht gewachsen. Ein „Riegel“ täte sich halt leichter, eine aufgebrachte Menge wieder in den Griff zu bekommen.
- Eine Maschinenbaufirma sucht einen männlichen Hilfsarbeiter mit B-Führerschein und Stapelschein. Frauen will die Firma nicht mehr beschäftigen, da die Arbeit Frauen aufgrund des Erfordernisses des schweren Hebens sowie der Tatsache, dass die Arbeit sehr schmutzig mache, nicht zumutbar wäre. Außerdem habe man die Erfahrung gemacht, dass sich die in diesem Bereich beschäftigten Frauen

schneller verletzen würden.

- Ein Firmeninhaber, der einen Installateur sucht, meint, dass er keine Zimmerinnen oder Maurerinnen kenne und sich bei einer geschlechtergerechten Ausschreibung zum Gespött der gesamten Branche machen würde. Dies würde er in den Ordner zu den „lachhaften“ Dingen einreihen.
- Eine Firma, die einen Dachdecker bzw. Spengler einstellen möchte, findet, dass es eine Zumutbarkeitsgrenze gäbe. Frauen sei dieses schwere Handwerk niemals zuzumuten.
- Eine Interessentin wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung und ersucht um Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens gegen einen Verlag, der geschlechtsspezifisch einen leitenden Redakteur für den Bereich technische Fachzeitschriften sucht. Aus der Verwendungsbezeichnung geht eindeutig hervor, dass nur männliche Interessenten angesprochen werden sollen. Auch die anderen personenbezogenen Bezeichnungen im Inserat sind ausschließlich männlich formuliert. Insbesondere das zweimalige Anführen der „externen Redakteure“ weist darauf hin, dass nach Ansicht des Unternehmens offenbar nur Männer in Frage kommen. Die Interessentin vermutet, dass Frauen Kompetenz bei technischen Fachzeitschriften offensichtlich von vornherein nicht zugetraut wird. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung leitet ein Verwaltungsstrafverfahren ein.
- Eine Rechtsanwaltskanzlei bespricht ein Stelleninserat mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Die Kanzlei möchte einen Konzipienten oder eine Konzipientin mit Kind aufnehmen. Gedacht ist entweder an Jungeltern oder an Wiedereinsteiger/innen. Sie will damit ein bewusstes Zeichen setzen, dass hochqualifizierte Tätigkeit mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar ist und die in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen im Berufsleben erwünscht sind.
- Ein Fleischhauer schreibt in den Oberösterreichischen Nachrichten die Stelle einer Feinkostverkäuferin aus, worauf er ein Informationsschreiben zu § 9 GIBG und die in § 10 GIBG enthaltene Sanktion erhält. Darauf hin wendet er sich äußerst verärgert an die OÖ Kronenzeitung. Diese wendet sich ihrerseits mit der Bitte um ein Interview an uns und verfasst einen Artikel, der die geltende Rechtslage und die Aufgaben der Anwaltschaft ausgezeichnet beschreibt. In weiterer Folge ersucht der

verantwortliche Redakteur um weiteres Informationsmaterial, um zukünftige Inserenten vorab über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung im GIBG in Kenntnis setzen zu können.

- Ein Unternehmen, das Weiterbildungskurse im IT- Bereich anbietet, verwendet auf seiner Website durchgängig eine geschlechtsneutrale Schreibweise (das sogenannte „Binnen -I“). Das ist vom – männlichen - Geschäftsführer klare Unternehmenspolitik. Es handelt sich um IT-Kurse und er findet, dass geschlechtsneutrales Ansprechen potenzieller Kursteilnehmer/innen gerade in diesem Bereich besonders wichtig sei, da wenige Frauen derartige Kurse besuchen und sie sich sonst von vornherein vielleicht gar nicht angesprochen fühlen. Er beschwert sich bei der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, dass er hin und wieder E-Mails von Männern bekommt, die die geschlechtsneutrale Schreibweise lächerlich finden und sich bedroht fühlen.
- Eine Frau möchte ein Zertifikat eines Kurses, der mit „Interior Designer“ abschließt, in der weiblichen Form ausgestellt bekommen. Die Kursanbieterin teilt mit, dass das nicht möglich sei. Sie erkundigt sich bei der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt über ihre Rechte. Sie ist enttäuscht über die Mitteilung, dass es kein allgemeines Recht auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch gibt.

3.8. Sprachliche Gleichbehandlung

- Eine Frau teilt mit, dass sie Wahlkarten für die EU-Wahl beantragt hat, das Formular und die ihr ausgestellten Zettel allerdings rein männlich formuliert sind. Sie beklagt sich, dass sie als Staatsbürgerin für die Gemeinde offensichtlich nicht existiert.
- Ein Abteilungsleiter auf der Ebene des mittleren Managements in einem Gesundheitsunternehmen berichtet, dass die Steiermärkische Krankenkasse alle ihre Konzepte geschlechtergerecht formuliert. Da ihn dies sehr beeindruckt hat, möchte er versuchen, die geschlechtergerechte Sprache auch in seiner Firma

durchzusetzen, und ersucht um Unterstützung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung.

- Ein Mann ruft bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung an, nachdem er bei einer öffentlichen Diskussion die Auffassung einer MitdiskutantIn gehört hatte, dass für sie die Verwendung nicht geschlechtergerechten Sprachgebrauchs so schlimm sei wie die Bezeichnung Neger für einen Schwarzen. Der Anrufer kann diese Auffassung nicht teilen und erkundigt sich, wie die Anwaltschaft dazu steht.
- Ein Mitarbeiter einer Interessensvertretung weist darauf hin, dass es in einem Berufsausbildungsinstitut eine Kursausschreibung mit dem Titel „Ausbildung zum Kosmetiker“ gibt. Die weibliche Form wird nicht angeführt. Auf Anfrage ist dem Mitarbeiter der Interessensvertretung mitgeteilt worden, dies werde in der Berufsausbildungsinstitution als positive Maßnahme für Männer gesehen. Er möchte wissen, ob diese Begründung tatsächlich den Intention des Gleichbehandlungsgesetzes entspricht.

3.9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- Der Geschäftsführer einer Behinderteneinrichtung wendet sich an die Anwaltschaft mit der Frage, ob es von ihm korrekt war, einen behinderten Mitarbeiter, der eine andere behinderte Mitarbeiterin trotz Verwarnung mehrmals massiv belästigt hat, zu entlassen.
Er ersucht auch um Übermittlung von OGH-Entscheidungen, weil die Entlassung vom behinderten Mitarbeiter angefochten worden ist. Außerdem fühlt er sich in die Enge gedrängt, weil plötzlich viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Seite des Belästigers stehen.
Es wurden in diesem Betrieb in der Folge mehrere Workshops zum Thema sexuelle Belästigung abgehalten.
- Eine junge Frau wendet sich an uns, weil sie von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten sexuell belästigt wurde. Sie hat ihm zwar schon gesagt, dass sie sein Verhalten nicht billigt aber es hat nichts genützt.
Entsprechend dem Wunsch der belästigten Frau haben wir auch ihren Vorgesetzten zu einem Gespräch eingeladen. Er hat eingesehen, dass er ein Fehlverhalten

gesetzt hat, wofür die Belästigte Anspruch auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz hätte.

Der Belästiger meinte abschließend, dass es gut wäre, wenn mehr Firmen Informationen über den Tatbestand der sexuellen Belästigung hätten.

- Eine Frau wird von ihrem Chef sexuell belästigt und fragt, wie sie sich am besten wehren kann. Sie ruft des öfteren an, braucht Betreuung, schafft es aber schließlich, sich selbst zu wehren. Eine offizielle Intervention der Anwaltschaft schließt sie aus.

- Eine Frau wird in einem Fitnessclub von einem anderen Clubbesucher sexuell belästigt. Wir raten ihr (mangels Zuständigkeit) sich an die Clubleitung zu wenden und zu verlangen, dass dem Belästiger der Eintritt in den Fitnessclub in Zukunft untersagt wird. Sie meldet uns, dass der Clubchef Konsequenzen gezogen hat.

- Eine Frau ist als Sekretärin seit 13 Jahren in einem Konzern tätig und bekleidet zuletzt seit einigen Jahren die Funktion der Sekretärin des Zentralbetriebsrats. Nach einer Betriebsratswahl gibt es einen neuen Vorsitzenden, für den sie gemeinsam mit einem Kollegen tätig ist. Der neue Vorsitzende äußert sich von Beginn an massiv sexistisch gegenüber der Sekretärin und tätigt Äußerungen, die in den pornographischen Bereich gehen. Zu seinem Arbeitsalltag gehören etwa Sprüche wie „Wenn ich hinter dir sitze, kriege ich einen Steifen“, „Heute ist Vollmond, hast du da wieder die Brust rausgehängt“, „Was muss ich tun, damit du mir endlich einen bläst“ ... Derartige Bemerkungen macht der Betriebsratsvorsitzende auch in Gegenwart anderer. Sein eigener Stellvertreter rät ihm, als er die Äußerungen hört, er solle sich zurückhalten, weil ihm ansonsten unter Umständen eine Anzeige drohen könnte. Dennoch verändert der Zentralbetriebsrat sein Verhalten in der Folge nicht. Die Sekretärin wendet sich schließlich gemeinsam mit ihrem Kollegen, der ebenfalls Zeuge der wiederholten Äußerungen ist, an die Assistentin eines Vorstandes. Diese signalisiert zunächst volles Verständnis und sagt ihr zu, dass man die Angelegenheit regeln werde. Die Sekretärin deponiert auch eine schriftliche Sachverhaltsdarstellung. Sie erhält nach einigen Tagen einen Anruf der Vorstandsassistentin mit der Aufforderung, sich krankzumelden, wenn der Zentralbetriebsrat von seiner Dienstreise zurückkomme, damit sie ihm nicht begegnen müsse. Insgesamt muss die Sekretärin auf Anordnung einen Monat –

teilweise mit Krankschreibungen und teilweise mit Dienstfreistellungen – zu Hause verbringen, weil die Firma nicht in der Lage oder nicht willens ist, angemessene Abhilfe zu schaffen. Ihr Kollege wird in der Zwischenzeit jedoch nicht dienstfreigestellt und vom Zentralbetriebsrat massiv angegriffen und beschimpft, nachdem diesem vom Vorstand mitgeteilt wurde, dass es gegen ihn Beschwerden gebe. Nach einem Monat erhält die Sekretärin schließlich die Anweisung, am nächsten Tag in einer Tochterfirma zu beginnen. Der dortige Geschäftsführer ist äußerst erstaunt über ihr Erscheinen. Er war vom Vorstand nicht informiert worden, dass ihm eine neue Mitarbeiterin zugeteilt würde. Daher hat er auch keinen konkreten Aufgabenbereich für sie. Die Sekretärin, die bisher hochqualifizierte und abwechslungsreiche Tätigkeiten ausgeübt hatte, soll nun plötzlich Hilfsdienste wie z.B. Ablage und Kopiertätigkeiten ausführen. Obwohl sie mehrmals versucht, selbst einen Termin beim Vorstand zu bekommen, gelingt dies lange Zeit nicht. Schließlich findet ein Treffen im Kaffeehaus statt, wo ihr der Vorstand zu verstehen gibt, die Sekretärin würde ein Gerichtsverfahren ohnehin nicht durchhalten und solle froh sein, dass man ihre Beschwerde ernst genommen habe. Genau so gut hätte man nämlich der Ansicht sein können, sie sei geistig verwirrt. Die Frau ist sehr enttäuscht, dass man über ihre Wünsche und Vorstellungen einfach so hinweggegangen ist und ihr nicht die Möglichkeit gegeben hat, die Sache umfassend aus ihrer Sicht darzustellen. Während dem Belästiger keinerlei Nachteile erwachsen sind, leidet sie unter einer monotonen und wenig zufriedenstellenden neuen Arbeitsumgebung. Sie wendet sich allerdings erst an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung, als die Frist für die Geltendmachung von Schadenersatz bereits abgelaufen ist. Da die sexuelle Belästigung zu diesem Zeitpunkt bereits acht Monate zurückliegt, entscheidet sich die Sekretärin, zunächst interne Gespräche zu führen, um doch eine innerbetriebliche Versetzung auf eine interessantere Position zu erreichen. Die Rückendeckung durch die Anwaltschaft ist ihr dabei eine große Hilfe. Sie bewirbt sich schließlich auch extern und macht dabei die positive Erfahrung, dass ihre vielfältigen Kompetenzen sehr wohl gefragt und erwünscht sind. Das Angebot einer interessanten Position im öffentlichen Dienst hilft ihr schließlich über die erlittene Kränkung hinweg. Sie ersucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlung dennoch zu einem abschließenden Schreiben an den Vorstand, in dem der gesamte Sachverhalt ausführlich aus ihrer Sicht dargestellt wird.

- Eine junge Tänzerin wird von einem Choreographen für ein Projekt engagiert. Während der ersten Woche der Probenarbeit macht er bei bestimmten Übungen

bereits zweideutige Äußerungen wie etwa „Jetzt habe ich dich zum ersten Mal als Frau gesehen“ oder „Jetzt habe ich dich ganz in mir gefühlt“. Sie hat auch den Eindruck, dass er massiv an ihrem Privatleben und an ihrer familiären Herkunft interessiert ist. Wenn sie das Gespräch, das er immer wieder auf diese Themen lenkt, beenden möchte, reagiert er nicht auf ihre Versuche, auf andere Themen überzugehen. Bei einer bestimmten Atemübung tritt er hinter sie, greift ihr ohne Vorankündigung in den Schambereich und fordert sie auf, zu seiner Hand hinzuzutreten. Der Tänzerin ist derartiges in ihrer Berufslaufbahn bisher nicht passiert. Weder in ihrer Ausbildung noch bei Engagements ist es vorgekommen, dass sie von Choreographen unmittelbar am Körper und schon gar nicht im Intimbereich berührt wurde. Als sie sich bei einer weiteren Übung von ihm körperlich angegriffen fühlt, indem er ihr wiederholt sehr stark auf die Unterarme schlägt, wendet sie sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung und an ihre Interessenvertretung. Es kommt zu einem gemeinsamen Gespräch beider Institutionen mit der Tänzerin und dem Choreographen. Dieser bestreitet die Vorfälle nicht, ist aber der Ansicht, als einem im künstlerischen Bereich tätigen Menschen stünden ihm derartige Äußerungen und auch Berührungen zu. Es sei geradezu essentiell für einen künstlerischen Prozess, auch Zweideutigkeiten zu äußern. Wäre die Tänzerin eine Sekretärin, so würden für sie andere Schutzbestimmungen gelten. Als Tänzerin müsse sie sich aber gefallen lassen, auch im Intimbereich berührt zu werden. Die Tänzerin weist dieses Verständnis von künstlerischer Zusammenarbeit ausdrücklich von sich. Sie versucht eine finanzielle Entschädigung für die bereits geleistete Probenarbeit zu erlangen und einen Schadenersatz dafür zu bekommen, dass sie wegen unzumutbarer Arbeitsbedingungen vorzeitig aus dem Projekt aussteigen musste, aber für die geplante Zeit des Projekts andere Engagements abgesagt hat. Der Choreograph weigert sich, irgendwelche Zahlungen zu leisten. Die Tänzerin und ihre Interessenvertretung finden dies besonders bedenklich, da der Choreograph für die Produktion öffentliche Subventionen von mehreren Gebietskörperschaften erhalten hat. Die Tänzerin überlegt schließlich, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen, da ihr dies die einzig mögliche Art und Weise erscheint, ihre Rechte zu verfolgen.

- Eine Frau, die im Außendienst tätig ist, teilt mit, dass sie vor zwei Jahren von ihrem Vorgesetzten das Angebot zu einer heißen Liebesnacht bekommen hat, das sie jedoch abgelehnt hat. Seither betreibt er massives Mobbing gegen sie. Mittlerweile geht es ihr gesundheitlich sehr schlecht, sie hat fast ein Drittel ihres Gewichts

verloren und nimmt seit einem halben Jahr auch Therapie in Anspruch. Ihr Therapeut hat ihr geraten, eine Mobbingklage gegen den Belästiger und Vorgesetzten einzubringen. Sie erkundigt sich, ob dies ein sinnvoller Weg ist. Sie möchte nämlich unbedingt im Unternehmen bleiben und ist der Ansicht, dass eine Klage jegliche Zusammenarbeit unmöglich machen würde. Die Frau berichtet, dass es in der Firma nicht unüblich ist, dass Angestellte von ihren männlichen Vorgesetzten derartige Angebote bekommen. Wer darauf eingeht, hat in der Firma Vorteile. Der Vorgesetzte, der mit ihr ein Verhältnis eingehen wollte, hat nun eines mit einer Kollegin im Innendienst. Diese verlangt nun vom Vorgesetzten, dass er die ursprünglich belästigte Frau hinauswerfen solle, weil die jetzige Geliebte ihren Anblick nicht erträgt. Nach mehreren Gesprächen mit der Gleichbehandlungs-anwaltschaft wendet sich die Arbeitnehmerin an die in der betrieblichen Hierarchie übergeordnete Stelle, die gewillt ist, die Frau im Unternehmen in einer anderen Region einzusetzen. Unter Beiziehung des Betriebsrates kann eine gütliche innerbetriebliche Lösung herbeigeführt werden; die Frau arbeitet nun in einer anderen Region, aber weiterhin im Außendienst.

- Eine Anruferin berichtet, dass ihre Schwester, die derzeit im Rahmen eines Cateringservices in Griechenland tätig ist, von ihrem österreichischen Vorgesetzten verbal so massiv belästigt wurde, dass sie sofort einen Rückflug gebucht hat, um der für sie untragbaren Situation im Ausland zu entkommen. Die Anruferin möchte wissen, welche Folgen die vorgezogene Abreise ihrer Schwester für das Dienstverhältnis haben kann und ob der Vorgesetzte eine rechtliche Handhabe gegen sie hat. Ihres Wissens gibt es Zeugen für die Belästigung. Des weiteren hat die Schwester von Arbeitskolleginnen erfahren, dass man „so etwas“ ohnehin vom Vorgesetzten kenne.
- Eine Frau gibt an, dass sie seit Jahren ein Bild an ihrem Arbeitsplatz hängen hat, das ein männliches Model mit nacktem Oberkörper zeigt. Ihre Kollegin hat einen Feuerwehrkalender mit teilweise unbedeckten Männern am Arbeitsplatz hängen. Beide wurden von Arbeitskollegen und -kolleginnen bisher nicht beanstandet; Kundinnen- und Kundenkontakt gibt es nicht. Die Firma hat seit kurzem einen neuen Geschäftsführer, der auf das Thema sexuelle Belästigung sehr sensibel reagiert und alles vermeiden möchte, was nur irgendwie anstößig sein könnte. Er hat der Angestellten den Auftrag gegeben, das Bild abzuhängen. Die Anruferin möchte wissen, ob der Geschäftsführer dies zu Recht von ihr verlangt.

- Eine Psychologin wendet sich mit dem Ersuchen um Coaching an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Zu ihr wurden von einem Kursträger zwei Frauen verwiesen, welche von einem weiteren Kursteilnehmer nach einem Abendlehrgang im Auto sexuell belästigt worden waren. Die beiden Frauen hatten der Kursleiterin von diesem Vorfall berichtet und sie ersucht, dem Belästiger nichts von ihrer Beschwerde zu sagen, ihn aber nach Möglichkeit aus dem Kurs zu entfernen. Der von der Kursleiterin verständigte Kursträger schaltete in der Folge als einzige Abhilfemaßnahme die Psychologin ein, die nun wissen möchte, wie sie korrekt und unterstützend vorgehen soll.

- Eine HTL-Absolventin arbeitet offiziell als Sekretärin in einer Hausverwaltung, hat de facto aber – genau so wie ihr männlicher Kollege – Hausverwaltungstätigkeiten über. Dennoch gebärdet sich der Kollege als ihr Vorgesetzter. Als er vor Jahren in die Firma kam, hat er seinen Antrittsbesuch bei der Chefsekretärin mit den Worten begleitet: „Jetzt tät ich Ihnen gern auf den Hintern greifen“. Obwohl diese Äußerung an den Firmeninhaber weitergeleitet worden war, hat dieser nichts gegen den neuen Hausverwalter unternommen. Seit dessen Eintritt greift in der Firma ein sexistischer, frauenverachtender Ton um sich. Bei einem gemeinsamen Termin meint der Hausverwalter zu seiner Kollegin: “Wir zwei haben noch nichts miteinander, das liegt aber nur an der mangelnden Gelegenheit“. Die Frau informiert den Firmeninhaber von dieser für sie äußerst unangenehmen Annäherung. Er ordnet darauf hin umgehend an, dass eine räumliche Trennung zwischen den beiden zu erfolgen habe, und weist der Frau ein anderes Büro zu. Zugleich meint er zu ihr, es sei an der Zeit, dass sie ihre 30 Stunden Teilzeitarbeit auf Vollzeit erhöhe, da sie sonst für die Firma ineffizient sei. Zwei Tage später erhält sie die Kündigung. Diese wird mit dem Argument begründet, dass sie die Ausbildung zur Hausverwaltungsfachkraft abgelehnt habe. Eine solche war ihr aber nie angeboten worden. Die Frau ist der Ansicht, dass ihre Beschwerde über die sexuelle Belästigung für ihren Arbeitgeber ein willkommener Anlass war, sie zu kündigen, weil er seit Jahren den Wunsch hatte, dass sie ihre Arbeitszeit auf 40 Stunden erhöht. Sie ist so enttäuscht über die Tatsache, dass ihr Chef den ihm berichteten Vorfall nun zu seinem Vorteil ausnützt, dass sie sich dazu entschließt, die Kündigung nicht anzufechten, zumal das Arbeitsklima schon lange nicht mehr ihren Vorstellungen entsprochen hat. Sie erinnert sich jetzt auch wieder daran, dass ihr

Chef sie einer dritten Person mit den Worten vorgestellt hat: „Das ist Frau B., ihr zweiter Vorname ist Emanze“.

- Eine Frau ist seit langem in der EDV- und IT-Branche tätig. Als Frau sei man in dieser Branche manches gewöhnt. Wenn ihr jemand auf das Knie greife, sei sie inzwischen schroff genug, um sich erfolgreich zur Wehr zu setzen. Daher sei sie doppelt fertig über den Vorfall, der ihr wenige Tage zuvor passiert ist. Da sie erst seit kurzem in einer neuen Firma tätig ist, hat sie einen wichtigen Kunden angerufen, um ihn kennen zu lernen, und ein Treffen für ein Mittagessen vorgeschlagen. Das Lokal hat der Kunde ausgesucht. Er ist ein hoher Mitarbeiter eines Privatsenders und auch als politischer Funktionär tätig. Beim Zusammentreffen im Lokal hat er die Frau gleich auf die Wange geküsst und sie mit „Du“ angesprochen. Gegen Ende des Essens meinte er zu ihr, er habe noch eine Überraschung für sie. Diese bestand darin, dass er sie zum Hinterausgang des Lokals führte, von wo man direkt in ein Stundenhotel kam, wo der Mann ganz offensichtlich ein Zimmer gemietet hatte. Als die Frau dies erkannte, teilte sie dem Kunden sofort mit, dass es sich hierbei um die größte Frechheit ihres Lebens handle. Er konterte: „Hier handelt es sich um die größte Professionalität“. Er äußerte auch, dass die zwei männlichen Vorgänger der Frau sich ebenfalls mit ihm in dieser Lage befunden hätten, er mache es eben auch mit Männern so. Danach gab es einen Kussversuch von seiner Seite. Die Frau hat es geschafft, den Raum zu verlassen. Sie informierte am Abend sofort ihren Chef. Dieser war zunächst ganz auf ihrer Seite und meinte, so eine Situation könne man sich kaum vorstellen, es sei unglaublich, was die Frau habe mitmachen müssen. Die Arbeitnehmerin war daher extrem überrascht, als sie am folgenden Tag mit ihrer Kündigung konfrontiert war. Die Sorge der Anruferin ist nun, dass der Belästiger, der ausgezeichnete Medienkontakte hat, gegen sie rechtliche Schritte unternehmen könnte, wenn sie ihrerseits gegen ihn aktiv wird. Sie möchte wissen, ob sie trotzdem gegen ihn vorgehen kann oder soll und welche Rechte ihr gegen den Arbeitgeber zustehen, zumal ihr dieser trotz der Beendigung des Dienstverhältnisses keinerlei Papiere ausgestellt hat. Das einzige Schreiben, das sie in Händen hält, ist die Mitteilung einer Rechtsanwaltskanzlei, dass sie wegen einer Sittlichkeitsverletzung entlassen worden sei und dass ihr deshalb keine Beendigungsansprüche zustünden. Die Frau möchte wissen, ob sie dies tatsächlich so hinnehmen muss.

- Die Rechtsberaterin einer Interessenvertretung möchte den Fall einer Belästigung von Stewardessen besprechen. Diese müssen eine Berufsuniform tragen, und zwar Schürzen aus dickem Stoff. In einem Interview wurde der Geschäftsführer der Fluglinie gefragt, ob es den Stewardessen mit dieser Kleidung nicht heiß sei. Die Antwort lautete: „Wahrscheinlich schon, deshalb wäre es besser, wenn sie gar nichts darunter hätten“. Die Interessenvertretung überlegt die Einbringung einer Schadenersatzklage für die betroffenen Arbeitnehmerinnen.

- Eine Sozialarbeiterin, die mit Transitarbeitskräften in Bereich des Gastgewerbes arbeitet, wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Eine weibliche Küchenhilfe war mehrfach vom Küchenchef belästigt worden. Kolleginnen hatten sogar Spermaspuren auf Tischtüchern im Keller des Lokals entdeckt. Der Küchenchef war daraufhin entlassen worden. In der Folge hätten sich aber alle Kollegen und Kolleginnen, auch die dem Küchenchef unterstellten Frauen, auf seine Seite gestellt, für ihn Partei ergriffen und gemeint, er sei von der Küchenhilfe verführt worden und habe die angeblich belästigte Kollegin immer vor den anderen bevorzugt. Die Sozialarbeiterin kann sich diese Dynamik nicht erklären und erhofft sich durch zwei Workshops der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein verbessertes Bewusstsein unter den Transitarbeitskräften zur Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

- Eine sechzehnjährige Schülerin ist über den Sommer als Praktikantin im Büro tätig. Nach einiger Zeit bemerkt sie, dass ihr Chef sie unangenehm anstarrt. Er sagt auch zu ihr, wenn sie einen Rock anziehen würde, so würde er ihr € 15,-- in der Stunde zahlen. Die Schülerin lehnt dieses Angebot ab. Ihr Chef wiederholt es aber immer wieder, bis sie sich entschließt, das Praktikum vorzeitig zu beenden. Im Jahr darauf bewirbt sie sich neuerlich um einen Ferialjob bei der Firma, weil ihr die Arbeit großen Spaß gemacht hat und auch die Bezahlung in Ordnung gewesen ist. Gleich am ersten Tag teilt der Chef sie zum Blumengießen in seinem privaten Haushalt ein. Dort erwartet er sie mit Nylonstrümpfen und Strapsen und meint zu ihr, sie solle diese anziehen. Die Schülerin möchte wissen, ob dies bereits eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist und was sie tun soll, zumal sie nicht bereits am ersten Tag das Praktikum verlassen möchte, weil sie ansonsten in diesem Sommer mit großer Wahrscheinlichkeit kein anderes Praktikum mehr finden wird.

- Ein Angestellter teilt mit, dass, seit er seine Scheidung im Betrieb bekannt gegeben hat, sein Chef laufend Körperkontakt mit ihm sucht, was ihm äußerst unangenehm ist. Er möchte wissen, wie er höflich, aber auch deutlich darauf reagieren soll.

- Eine noch sehr junge sehbehinderte Frau ist in einer sozialen Einrichtung tätig. Ihr Vorgesetzter belästigt sie verbal schon seit längerer Zeit. In ihrer Not berichtet sie einem Kollegen von der für sie untragbaren Arbeitssituation. Darauf hin informiert dieser Kollege ohne Rücksprache mit ihr eine Dienststelle im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Das Ministerium fordert den Arbeitgeber zu einer Stellungnahme auf. Die Geschäftsführung konfrontiert den Belästiger mit dem Vorwurf, und als dieser sich darüber bei der betroffenen Frau beschwert, erfährt diese erstmals, dass der Kollege ihre Erzählungen nach außen getragen hat und sogar eine Behörde involviert ist. Sie wird von ihrem Vorgesetzten darauf derartig unter Druck gesetzt, dass sie psychisch zusammenbricht und in den Krankenstand gehen muss. Im Krankenstand wird sie wiederholt vom Vorgesetzten angerufen, der sie auffordert, die Vorwürfe schriftlich zurückzuziehen. Schließlich fühlt sie sich diesem Drängen nicht mehr gewachsen und leistet tatsächlich beim Notar eine Unterschrift, wodurch der Belästiger vollständig rehabilitiert ist. Wenige Tage später widerruft sie schriftlich diese Unterschrift. Kurz darauf wird sie gekündigt, ohne dass ihr nächsthöherer Vorgesetzter das schon zugesagte Gespräch mit ihr geführt hat. Die Frau ist über die Beendigung des Dienstverhältnisses einerseits verzweifelt, weil ihr bewusst ist, dass sie als stark Sehbehinderte nur mit enormen Schwierigkeiten eine neue Stelle finden wird. Auf der anderen Seite hat es immer schon Probleme mit Überstundenabrechnungen gegeben, weshalb sie der Ansicht ist, ihr Dienstgeber habe sich ohnehin selbst disqualifiziert. Die Frau ist wenig später mit einer Rufschädigungsklage und mit einem arbeitsgerichtlichen Verfahren konfrontiert. Dort sagt eine Zeugin aus, dass sie selbst gehört habe, wie der Belästiger mit ihr über ihre Jungfräulichkeit gesprochen und sie nach der Farbe ihrer Schamhaare gefragt habe. Aufgrund dieser Wendung schlägt der Belästiger schließlich einen Vergleich vor, der in einer Erklärung des Inhalts besteht, dass er es bedauere, falls er die Frau sexuell belästigt haben sollte. Die Frau akzeptiert diesen Vergleich, um die für sie äußerst belastenden gerichtlichen Verfahren raschestmöglich zu einem Abschluss zu bringen und sich auf die Arbeitssuche konzentrieren zu können.

- Die Abteilungsleiterin eines großen Konzerns soll auf Wunsch der Geschäftsführung ihre männlichen Kollegen in einem Workshop schulen, wie die männlichen Abteilungsleiter vorgehen sollen, wenn sie in ihrer Abteilung Kenntnis von sexueller Belästigung erlangen. Die Abteilungsleiterin fühlt sich mit dieser Aufgabe überfordert und ersucht ihrerseits um Coaching und Informationen über die Rechtslage.
- Ein Tänzer erkundigt sich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach seinen Rechten. Er möchte aus einem Projekt, für das er engagiert ist, aussteigen, weil die Choreographin von ihm verlangt, dass er sich auf der Bühne nackt ausziehen soll. Er möchte wissen, wo die vertraglichen Grenzen im künstlerischen Bereich liegen.
- Die Betriebsrätin eines großen Vereins im Sozialbereich unterstützt zwei weibliche Mitarbeiterinnen, die von Klienten, die sie pflegerisch betreuen, belästigt wurden. Sie hat die Geschäftsführung von den Vorfällen informiert. Die Stellungnahme des Geschäftsführers war: „Wenn die Frauen so was stört, dann sind sie sexuell verknöchert“. Die Betriebsrätin möchte wissen, wie sie vorgehen soll, um die Frauen bestmöglich zu unterstützen.
- Eine Frau wird in einem ausgegliederten Unternehmen seit 1994 als „Vorsortierkraft“ beschäftigt. Der sich damals in der Abteilung befindliche „Amtsvorsteher“ ist frauenfeindlich eingestellt. Er führt einen Tag in der Woche ein, den er den „Tag der weinenden Frauen“ nennt. An diesem Tag übt er gezieltes „Mobbing“ auf Frauen aus. Zugleich wird die Frau seit dieser Zeit von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten sexuell belästigt. Es kommt immer wieder zu verbalen und körperlichen Übergriffen. So fasst er ihr unter den Pullover, auf die Brust, versucht im Vorbeigehen ihren Büstenhalter zu öffnen. Bei Zurückweisungen erntet sie Beleidigungen und Drohungen. Es folgen „Bestrafungen“, die er machtmisbräuchlich in seiner Funktion als Vorgesetzter ausübt, wie zum Beispiel mehr Arbeit, Drohung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dergleichen. Sie versucht eine Versetzung zu einer höheren Verwendung zu erreichen, soll sich aber dafür vor dem „Amtsvorsteher“ ausziehen. Da sie das verweigert, wird sie nicht befördert. Stattdessen wird sie ab 1997 für Arbeiten in der betriebseigenen Kantine herangezogen. Der Belästiger bleibt weiterhin ihr Vorgesetzter und hat auch einen eigenen Schlüssel für die Kantine. Die Frau versucht 1998 wieder eine Versetzung, hat aber keinen Erfolg. Es kommt auch zu Belästigungen im Privatbereich. Der

Vorgesetzte sucht sie in ihrer Wohnung und in ihrem Garten auf. Er schickt auch SMS wie zum Beispiel, „Willst du mir einen blasen?“ oder kommentiert das Abräumen von Plastikbechern, „Damit wir wenigstens etwas zusammenstecken“. Im April 2003 versucht sie mit gewerkschaftlicher Unterstützung ihr Dienstverhältnis mit einer Abfertigung wegen der sexuellen Belästigung zu beenden. Die Arbeitgeberin ist dazu nicht bereit und verlangt von der Frau, eine Anzeige zu machen. Die Frau hat zu viel Angst vor Drohungen des Vorgesetzten, wie zum Beispiel: „ Pass auf, dass der Schuss nicht nach hinten losgeht!“ oder „Ich muss nur sagen, dass du verliebt bist und mit mir ein Verhältnis hattest! Und du hast keine Chance gegen die vielen Zeugen, die das bestätigen werden“. Zudem „erpresst“ er sie noch damit, dass er ein behindertes Kind versorgen muss und sie seine Familie gefährden würde. Die Frau sieht letztlich keinen Ausweg und kündigt. Sie teilt dem Arbeitsmarktservice den Kündigungsgrund mit. Dieses fordert sie wiederum auf, eine Anzeige zu machen, da sie sonst während mehrerer Monate keine Unterstützung bekommen wird. Der Vorgesetzte überweist ihr € 600,-- mit der Bitte, ihn nicht anzuzeigen. Die Frau ist 43 Jahre alt.

Monate später erhält sie einen Anruf von ihrem Vorgesetzten, dass ein Job für 20 Wochenstunden frei wäre. Er will sich als eine Art Wiedergutmachung dafür einsetzen, dass sie den Job erhält. Die Arbeitgeberin lehnt die Bewerbung mit der Begründung ab, sie hätte schon einmal im Unternehmen gearbeitet. Der Belästiger sichert ihr zunächst zu, dass er der Direktion die Wahrheit über den Kündigungsgrund mitteilen wird, zieht sich aber dann zurück. Die Frau wendet sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es handelt sich um ein ausgegliedertes Unternehmen. Im Ausgliederungsgesetz wird das Bundesgleichbehandlungsgesetz im Teil 3 und 4 für anwendbar erklärt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann daher nur an die zuständigen Institutionen weiterverweisen.

Die Frau meldet der Personalabteilung den Kündigungsgrund und es wird eine Neuaufnahme zunächst zugesichert. Sie wird allerdings vor die sogenannte Erhebungskommission geladen. Die sexuelle Belästigung kann wegen Ablauf der Frist nicht mehr geltend gemacht werden. Vor der unternehmensinternen Kommission wird sie angeschrien und als Lügnerin hingestellt. Der Belästiger legt dar, dass sie in ihn verliebt war. Auf Grund des großen Drucks zieht sie den Antrag zurück. Von einer Wiedereinstellung wird abgesehen. Sie erhält zumindest ein schon lange urgirtes Dienstzeugnis.

➤ Ein Mann wendet sich anonym an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er ist Abteilungsleiter in einer mittelgroßen Firma und verheiratet. Er teilt mit, dass er ein Problem mit der Geschäftsführerin, seiner unmittelbaren Vorgesetzten, hätte. Nach einem gemeinsamen Betriebsausflug sei der Umgang seines Erachtens etwas lockerer. Da er sehr projektbezogen arbeitet, ist die Arbeitsatmosphäre eher freundschaftlich als rein geschäftlich. Es gibt immer wieder bei geschäftlichen Besprechungen Umarmungen von seiner Geschäftsführerin. Er findet die Frau prinzipiell sehr apart, merkt aber immer mehr, dass er Berührungen dieser Art nicht möchte, weil er die Frau nicht riechen könne. Bei den Umarmungen hätte er ihr schon zweimal gesagt, dass er das nicht möchte. Es kommt auch zu einer Situation, bei der sie einen Schritt auf ihn zumacht, er einen Schritt zurückweicht und sie einen Schritt nach vorne macht. Daraufhin sagt er ihr dezidiert, dass dieser Umkreis vor ihm sein Bereich wäre. Sie lacht und lässt die Umarmung bleiben. Es kommt aber zu weiteren körperlichen Kontakten. Da das Arbeitszimmer des Mannes sehr eng ist, muss man sich wenn er an seinem Schreibtisch sitzt, an ihm vorbeizwängen. Dahinter steht gleich der Kasten für die Ablage. Das macht auch seine Vorgesetzte mehrmals. Er bemerkt, dass sie keinen BH trägt und spürt ihre Brustwarzen. Das empfindet er als unangenehm. Es kommt zu Besprechungen, bei denen sie ihm mit sehr offenherzigen Ausschnitt gegenüber sitzt. Er teilt hierzu mit, dass ihn das überhaupt nicht störe, weil er sie äußerst attraktiv findet. Er hat aber das Problem, dass er ihr in den Ausschnitt schauen „müsse“. Das einzige Problem ist, dass er sie nicht riechen kann.

Er findet sein Anliegen immer wieder etwas lächerlich und hat Angst, dass er vielleicht zu sensibel sei, weil er darüber reden möchte. Männliche Kollegen würden ihm raten, „endlich mit ihr ins Bett zu gehen“, „sie sei schon längst fällig“. Es findet ein Mitarbeitergespräch statt, wo er versucht, der Frau mitzuteilen, dass er kein Interesse an „außerberuflichen“ Kontakten zu ihr hat. Das Gespräch wird sehr persönlich. Sie zeigt dafür volles Verständnis. Einige Tage darauf wird er mit seiner Vorgesetzten auf eine Dienstreise geschickt, um ein wichtiges Projekt abzuwickeln. Dieses Projekt ist in einer Größenordnung, dass zumindest ein Geschäftsführer/eine Geschäftsführerin dabei sein muss. Der Abschluss klappt, vor allem auch, wie er mitteilt, wegen der hochprofessionellen Performance der Geschäftsführerin. Nach dem Abschluss feiern die beiden in einer Bar. Es kommt im weiteren zu sexuellen Kontakten. Der Mann teilt hierzu mit, dass er das Gefühl hat, dass sie sich letztendlich doch durchgesetzt hätte. Es stört ihn, dass er eine Frau attraktiv findet, weil sie beruflich erfolgreich ist. In der Beratung zeigt sich, dass der Mann sich

keineswegs durch die Annäherungen der Frau, die seine Vorgesetzte ist, in seiner Arbeitsumwelt beeinträchtigt oder gedemütigt fühlt, sondern, dass er mit persönlichen Ambivalenzen zu kämpfen hat, die sich aus seinem Frauenbild ergeben. Er ist völlig hin- und hergerissen, weil er sie abstoßend fand und sich nun doch zu ihr hingezogen fühlt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verweist ihn unter anderem an die Männerabteilung im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

- Eine Frau – deutsche Staatsbürgerin - ist als Afrikanistin immer wieder in Projekten über Sprachdokumentationen tätig. Da sie selbst nicht auf der Uni beschäftigt ist, braucht sie jemanden, mit dem sie ein Forschungsprojekt durchführen kann. Sie stößt auf einen Sprachwissenschaftler und weist ihn auf das Projekt hin. Er hat hierzu kaum Expertise, reicht das Projekt jedoch nur für sich selbst ein und stellt die Frau für die Dauer des Projektes bei sich an. Im Dienstzettel ist angegeben, dass sie Postdoktorandin sei. Die Frau fühlt sich zunächst über den Tisch gezogen. Er beschwichtigt sie mit dem Argument, dass nur er die Genehmigung erhalten hätte und sie nicht mit einreichen hätte können.

Das Projekt ist eindeutig ein afrikanistisches, der Mann hat dafür als Sprachwissenschaftler zu wenig Expertise. In einem Gutachten wird der Fonds bei der Projektvergabe eindeutig daraufhingewiesen, dass nur durch die Mitarbeit der Frau das Projekt an den Mann vergeben werden kann.

Mündlich wurde mit ihrem nunmehrigen Arbeitgeber folgendes vereinbart: Sie würde das Projekt für ihre wissenschaftliche Arbeit verwenden, weil sie darauf aufbauend ihre Habilitation schreiben möchte.

Er stellt kurz nach Projektbeginn fest, dass er es schade findet, dass sie sich eine eigene Wohnung sucht. Sie könne ja auch bei ihm wohnen. Die Situation wird prekärer. Die Frau bemerkt, dass der Arbeitgeber ihre Privatsphäre beeinträchtigt. Es gibt am Arbeitsort lediglich zwei Computer. Er benutzt den Hauptcomputer. Sie kann ihren nur virtuell benutzen. Er kann alles anschauen, was sie privat oder öffentlich schreibt. Sie spricht ihn darauf an. Er hält ihr vor, dass er ihr nicht verzeihen könne, dass sie nicht zu ihm ziehen wollte. Privates und Öffentliches will er nicht so stark trennen. Es kommt zu einem weiteren Vorfall. Er steht an einem Samstag Vormittag vor ihrer Tür und brüllt ins Handy, sie solle ihm aufmachen. Sie verweigert ihm den Zutritt. Er teilt ihr am Telefon auch mit, dass dies das letzte Mal gewesen sei, dass sie sich einfach so seinen Anweisungen widersetze.

Immer mehr versucht er, sein Privileg als Projektleiter und Arbeitgeber auszunutzen. Er teilt ihr mit, dass er sehr unzufrieden mit ihrer Arbeit sei, weil sie nicht tue was man ihr sage, wie zum Beispiel Kaffee kochen und Studenten und Studentinnen betreuen.

Die Frau bemerkt auch, dass er versucht, ihre schon in das Projekt eingebrachte Arbeit für sich selbst zu verwenden. Sie fühlt sich plötzlich in einer äußerst abhängigen Situation. Er droht auch, sie zu kündigen.

Es soll im Zuge des Projekts zu einer Feldforschung kommen, wofür sie schon eine Wortliste verfasst hat. Ursprünglich war ausgemacht, dass sie daran teilnehmen soll. Nun hat sie Angst, dass sie ausgetobtet werden soll. Sie vermutet, dass der Arbeitgeber ihre – für die Genehmigung des Projekts vorausgesetzte Qualifikation – immer mehr marginalisieren will und sich eines Studenten bedient, um die Expertise dennoch bei der Feldforschung zu haben.

Die Frau schaltet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein. Sie fühlt sich sowohl sexistischen aber auch rassistischen (die Frau hat eine schwarze Hautfarbe) stereotypen Wahrnehmungen ihres Arbeitgebers ausgesetzt.

Es wird ein Interventionsschreiben an den Arbeitgeber verfasst. Dieser bestreitet die Vorwürfe. Das Arbeitsverhältnis ist zerrüttet. Es kommt zu einem gemeinsamen Gespräch, bei dem auch der Fonds beteiligt ist. Vorgeschlagen wird eine Trennung des Projekts. Dies kommt für den Fonds allerdings nicht in Frage. Da der Mann das Projekt leitet, muss er entweder das Projekt durchführen – mit wem auch immer – oder das bereits ausbezahlte Geld zurückzahlen.

Eine Einigung ist nicht möglich. Die Frau gibt trotz Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf und zieht zurück nach Deutschland. Sie möchte das missglückte Projekt hinter sich lassen.

- Eine Frau ist für 30 Stunden als Reinigungskraft in einem Glas erzeugenden Unternehmen beschäftigt. Gleich zu Beginn, schon bei Alltagsgesprächen über die Hitze, ist es unter Gelächter zu Äußerungen seitens ihrer männlichen Arbeitskollegen gekommen, dass sie sich ausziehen könne. Ein wenig später beginnt ihr Chef mit Kommentaren über weibliche Brüste. Zunächst sind diese allgemein gehalten, später kommt es auch zu direkt an die Frau gerichteten Äußerungen. Der Chef fragt sie, als sie neben ihrer Kollegin in der Garderobe sitzt unverblümt, warum sie so kleine Brüste hätte. Er meint außerdem, ihre Kollegin solle ihr „etwas abgeben“, diese hätte sowieso zu viel.

Der Chef nennt die Frau nicht bei ihrem wirklichen Namen sondern gibt ihr den Kosenamen „Cinderella“. Des öfteren schimpft er sie eine „Tussi“. Sie wird auch ganz selbstverständlich von ihm geduzt.

Bemerkungen über ihre Brüste sind weiterhin an der Tagesordnung.

Als sie mitteilt, dass sie im Urlaub nach Kuba fliegen wird, meint ihr Chef sie solle dort „einen Neger ausprobieren“, die hätten „so große Schwänze und könnten so gut ficken“. Danach stellt er fest, dass Thailänderinnen den „Kitzler weiter oben hätten“. Die Frau ist schockiert und fragt ihn, ob er etwas getrunken hätte. Sie versucht mit der Feststellung, dass sie verheiratet sei und an anderen Männern nicht interessiert sei, die Situation zu meistern.

Im weiteren kommt es auch zu körperlichen Übergriffen. Eines vormittags packt ihr Chef die Frau „so zum Spaß“ an ihren Haaren, die hinten zu einem Zopf zusammengebunden sind. Ein wenig später greift er ihr an die Hüften und fragt, ob sie wisse, wo sein Handy sei.

Bei einem Gespräch darüber, dass sie erkältet sei, meint ihr Chef, dass sie sich „nach dem Ficken immer gut zudecken müsse“. Im Büro war auch der Geschäftsführer anwesend. Die Frau ist nun derart geschockt, dass sie weinend das Büro verlässt und in der Garderobe ihren Mann kontaktiert. Dieser möchte nun etwas unternehmen und wendet sich zunächst von sich aus an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Zu diesem Zeitpunkt – das Dienstverhältnis dauert erst ein halbes Jahr - leidet die Frau schon unter körperlichen Beschwerden.

Es kommt noch vor einer Erstberatung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft dazu, dass der Geschäftsführer, offenbar durch das Verhalten seines Chefs bestärkt, der Frau an den Hintern greift.

Die Frau möchte zunächst noch abwarten, da der Urlaub bevorsteht. Bei ihrer Rückkehr kommt es zu einem weiteren Vorfall. Sie bückt sich, weil sie einen Fetzen auswinden muss. Plötzlich tritt ihr Chef von hinten an sie heran und greift ihr auf den Hintern. Sie sagt ihm sofort sehr erschrocken, dass er das unterlassen soll, woraufhin er nur meinte, sie soll ihren Hintern nicht so hochhalten, und sie als „kleines Gift“ bezeichnet.

Der Frau platzt der Kragen, sie kann sich nicht vorstellen, das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht zu erhalten. Sie ist auch der Meinung, dass das sexistische Verhalten der Männer damit zusammenhängt, dass sie aus dem ehemaligen Ostblock kommt und als „Ostschlampe“ wahrgenommen wird. Es wird ein Interventionsschreiben seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst. Der Geschäftsführer meldet sich umgehend und bittet um ein Gespräch. Es wird ein

Vergleichsangebot geben. Die Frau stimmt einer einvernehmlichen Lösung zu und erhält mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Schadenersatzleistungen.

- Drei Frauen fühlen sich auf Grund ihres Geschlechts und auch ihrer Herkunft diskriminiert und wandten sich aus diesem Grund wiederholt an den Personalchef einer Bäckerei. Die Diskriminierungen wurden aber nicht beendet, vielmehr wurden die drei Frauen entlassen.

Die Frauen geben übereinstimmend an, dass das Arbeitsklima in der Firma von sexistischen und ausländerfeindlichen Bemerkungen geprägt ist.

Alle drei Frauen werden immer wieder von Mitarbeitern und auch Mitarbeiterinnen als „Yugoschlampen“ bezeichnet. Sie dürfen sich untereinander nicht in ihrer Muttersprache unterhalten und es werden ihnen gegenüber immer wieder abfällige Bemerkungen über ihre Herkunft und ihr Können gemacht.

Wenn sich die drei Frauen gegen verbale Übergriffe zur Wehr setzen, werden sie zu Putzarbeiten eingeteilt und beschimpft.

Frau F. begann 1996 als Hilfsarbeiterin in der Bäckerei zu arbeiten.

Im ersten Jahr half ihr ein Arbeitskollege namens K. mehrmals, den Wagen mit Strudeln in das Kühlhaus zu schieben. Dabei berührte er sie zweimal an der Brust. Frau F. erklärte ihm, dass sie das nicht wolle, erzählte aber vorerst aus Scham niemandem von diesen Übergriffen.

Dieser Mitarbeiter machte immer wieder anzügliche Bemerkungen gegenüber seinen weiblichen Kolleginnen und er prahlte auch damit, dass diese Interesse an ihm hätten.

Einmal holte der Chef Frau F. zu sich und sagte zu ihr: „Wenn du in der Firma bumsen willst, dann kannst du gehen, verstanden?“ Frau F. war sehr verstört. Sie verstand nicht, warum er so etwas zu ihr sagte und glaubte, dass der Mitarbeiter namens K. eine Bemerkung über sie gemacht hätte. Sie antwortete nicht, sondern ging wieder an die Arbeit. Sie fühlte sich verleumdet und konnte sich nicht zur Wehr setzen.

Am nächsten Tag suchte sie ihren Hausarzt auf um sich ein Beruhigungsmittel verschreiben zu lassen, da sie diese Aussage sehr beschäftigte und aufregte.

Frau F. musste häufig grobe Putzarbeiten erledigen und wurde von ihrem Vorgesetzten, Herrn V. immer wieder beschimpft. V. verwendete Ausdrücke wie: „Jugoscheisse, Jugoprodukte“ im Zusammenhang mit Rohstoffen, die aus dem ehemaligen Jugoslawien kamen. Er bezeichnete Frau F. als „Scheiß Jugo Flüchtling“

und meinte, alles was aus Jugoslawien komme sei Scheiße. Diese Ausdrucksweise wurde auch von anderen Mitarbeitern übernommen.

Frau F. wurde mit Arbeiten beauftragt, die nicht in ihren Aufgabenbereich fielen. Einerseits musste sie Schächte und Fenster putzen und auf der anderen Seite wurde sie dafür eingesetzt, Teige zu mischen.

Das Mischen des Teiges für den Milchrahmstrudel wurde jahrelang von Frau F. erledigt. Diese Arbeit wird nun von einer gelernten Fachkraft ausgeführt.

Im Jänner 2002 musste sich Frau F. einer Unterleibsoperation unterziehen. Diese Operation war körperlich und psychisch eine große Belastung für sie.

Als sie aus dem Krankenstand zurückkam, meinte Herr V. zu ihr: „Was willst du da, du spürst doch eh nichts mehr, bei dir ist doch gar nichts mehr.“ Er war der Ansicht, Frau F. habe die Gebärmutter entfernt bekommen und spielte mit diesen Bemerkungen auf die Operation an.

Wenn Frau F. sagte, sie fühle sich schwach, weil sie ihre Tage habe, meinte Herr V., dass sie ja gar keine Tage mehr haben könne, weil „bei ihr alles weg sei“.

Aufgrund der Operation sollte Frau F. keine schweren Lasten heben. Trotzdem erhielt sie immer wieder die Anweisung, Lasten von mehr als 30 kg zu heben.

Auch die anderen beiden Frauen wurden in ähnlicher Art und Weise beschimpft.

Ein Mitarbeiter sagte zu einem anderen Mitarbeiter über Frau J., er „könne Bozica haben, sie sei eine Jugoschlampe, die gibt allen was“.

Auf die Frage von Frau J., warum die ausländischen Arbeiterinnen mehr arbeiten müssten als die inländischen, erhielt sie von Herrn V. die Antwort: „Warum sollten das die Österreicher machen, wenn blöde Yugo dafür da sind?“

In seiner schriftlichen Stellungnahme bezeichnete der Arbeitgeber die drei Frauen als Lügnerinnen, die diese Vorwürfe jetzt aufgrund der Entlassung erfinden würden. Den arbeitsgerichtlichen Prozess verloren die drei Arbeitnehmerinnen.

- Eine junge Frau ist einer Gastronomiekettenkette beschäftigt, wo sie im Jahre 2004 zur Schichtführerin befördert wird. Damit übernimmt sie nicht nur zusätzliche Aufgabenbereiche, sondern auch Verantwortung für die ihr unterstellten Mitarbeiter/innen. Einige Monate später muss sie wegen einer akuten Erkrankung im Krankenhaus stationär behandelt werden und ist danach für rund zwei Wochen krankgeschrieben. Während ihres Krankenstands wird sie von ihrem Vorgesetzten, dem Restaurantleiter, aufgefordert, zur Arbeit zu kommen, sonst sehe es schlecht für sie aus. Im übrigen teilt er ihr mit, der Bereichsleiter habe sich schon gefragt, ob sie nicht zu viel gefickt hätte, sonst hätte sie wohl die Eierstockentzündung nicht

bekommen. Nach ihrer Rückkehr verschlechtert sich insofern das Arbeitsklima, als zwei männliche Mitarbeiter kein Hehl daraus machen, den Anweisungen einer weiblichen Vorgesetzten nicht Folge leisten zu wollen. Diese für sie als Schichtführerin untragbare Situation will sie mit dem Restaurantleiter besprechen. Dieser kommentiert die Sache aber lediglich mit den Worten „Gemma ficken.“ Schließlich wird die junge Frau Zeugin, wie ihr Vorgesetzter die jüngeren Geschwister einer erst 16jährigen Mitarbeiterin belästigt, die ihre Schwester manchmal im Restaurant besuchen. Die 14jährige Schwester wird von ihm gefragt, ob sie unten rasiert sei, der Bruder, ob er seine Schwester fickt. Eines Tages erhält sie einen Anruf der 16jährigen Mitarbeiterin, nach dem sie davon ausgehen muss, dass das Mädchen vom Restaurantleiter mehrfach körperlich massiv belästigt und unter anderem zum Oralverkehr genötigt worden war. Da sich der Bereichsleiter auf Urlaub befindet, verständigt sie in Wahrnehmung ihrer Vorgesetztenfunktion umgehend einen anderen Mitarbeiter, der seinerseits den Geschäftsführer informiert.

Bei einem vom Geschäftsführer initiierten gemeinsamen Gespräch beschuldigt der Restaurantleiter die Schichtführerin der Lüge. Sie muss auf Geheiß des Geschäftsführers noch am gleichen Tag mit ihm die Spätschicht absolvieren. Während der Arbeitszeit beschimpft er sie immer wieder und droht ihr Konsequenzen an. Da die Situation für sie unerträglich wird, teilt sie mit, dass sie einen Arzt aufsuchen möchte. Der Restaurantleiter meint, wenn sie jetzt gehe, sei dies fristlos. Spätere Recherchen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung beim Geschäftsführer ergeben, dass dieser von einer Entlassung keine Kenntnis hat. Er bietet der Schichtführerin an, in eine andere Filiale zu wechseln, allerdings müsse sie sich wieder von unten hinaufarbeiten, da sie sich dort in ein bestehendes Team einzufügen hätte. Als Schichtführerin könne sie nicht übernommen werden. Die junge Frau entscheidet sich angesichts dieser Option zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses. Sie fühlt sich von der Geschäftsführung in keiner Weise unterstützt. Der Restaurantleiter verbleibt unbehelligt in seiner Position.

- Frau L. wandte sich über Vermittlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie mehrmals mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz konfrontiert war.

Frau L. machte die für Mädchen unübliche Ausbildung zur Elektroinstallations-technikerin. Diese Lehre hat sie mittlerweile abgeschlossen.

Zu Beginn wurde die junge Frau in der Firma gut aufgenommen, das Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten war sehr gut, da es diesem ein Anliegen war, mehr Frauen im Baugewerbe auszubilden und zu beschäftigen und er große Hoffnungen in die junge Frau setzte.

Bereits drei Wochen nach dem Beginn ihrer Lehrzeit kam es zu einem ersten unangenehmen Vorfall für sie.

Sie arbeitete auf einer Baustelle und war gerade auf der Damentoilette als sie hörte, wie jemand den Vorraum betrat und sich nach einiger Zeit wieder entfernte. Sie vermutete, dass es sich dabei um einen bestimmten Mitarbeiter ihrer Firma handelte. Mit dieser Vermutung konfrontiert, bejahte der Mitarbeiter dies und führte als Erklärung an, er habe lediglich überprüfen wollen, ob das Licht in der Damentoilette funktioniere.

Frau L. fühlte sich durch diesen Vorfall und die für sie unglaubliche Begründung verunsichert. Sie wandte sich an ihren Vorgesetzten um Unterstützung.

Dieser stellte in einem Gespräch mit dem Mitarbeiter im Beisein von Frau L. unmissverständlich klar, dass er von seinen Mitarbeitern verlange, dass sie einen respektvollen Umgang mit dem weiblichen Lehrling pflegen.

Diese Aussprache führte dazu, dass sich das Verhältnis der Frau und dem Mitarbeiter stark verbesserte.

Im zweiten Lehrjahr kam es zu einem weiteren Vorfall auf einer Baustelle mit Mitarbeitern einer Trockenbaufirma. Der Vorarbeiter dieser Firma beauftragte wiederholte Male einen Mitarbeiter türkischer Herkunft Frau L. zu fragen, ob sie mit ihm ins Bett gehen wolle, ihm „einen runterholen“ wolle oder bei einem „flotten Dreier“ mitmachen wolle.

Frau L. verbat sich gegenüber dem Vorarbeiter solche Ansinnen und wandte sich wiederum an ihren Vorgesetzten. Dieser und ein weiterer Mitarbeiter kamen sofort nach Bekanntwerden dieses Vorfalles auf die Baustelle und führten ein Gespräch mit dem Vorarbeiter, in dem sie darauf hinwiesen, dass derartige Verhaltenweisen gegenüber ihrer Mitarbeiterin nicht geduldet werden. Des Weiteren erging ein Schreiben an die Trockenbaufirma.

Zu diesem Zeitpunkt hatte Frau L. zu den meisten Mitarbeitern ihrer Firma ein gutes Verhältnis aufgebaut und vertraute auch darauf, dass ihr Vorgesetzter sich bei allfälligen unangemessenen Vorfällen hinter sie stellen würde.

Dann kam es zu einem weiteren Vorfall mit einem Mitarbeiter aus der eigenen Firma. Herr M. und Frau L. arbeiteten im August und im September 2004 auf

derselben Baustelle. Das Verhältnis der beiden war ein freundschaftliches und kameradschaftliches. Frau L. hatte zu dieser Zeit Probleme im Elternhaus und vertraute sich in dieser Sache Herrn M. an. Herr M. tröstete sie und meinte, wenn sie einmal eine Unterkunft bräuchte, könnte sie jederzeit für einige Tage bei ihm wohnen.

Herr M. besprach dieses Angebot mit seinem Vorgesetzten, mit dem er befreundet war und dieser riet ihm, von diesem Angebot zurückzutreten. Dies teilte Herr M. dann Frau L. mit. Frau L. bedankte sich für das Angebot meinte aber, dass sie davon sowieso nicht Gebrauch gemacht hätte, da sie auch von Freunden unterstützt werde.

Kurze Zeit später änderte sich das Verhalten von Herrn M. gegenüber Frau L. Herr M. berührte Frau L. immer wieder am Gesäß, indem er mit einer Hand darauf schlug oder mit beiden Händen zugriff. Er berührte sie auch an den Brüsten und einmal zwischen den Beinen.

Frau L. forderte Herrn M. mehrmals auf, diese Handlungen zu unterlassen und wandte sich um Hilfe und Unterstützung an ihren Vorgesetzten.

Es kam zu einer Aussprache mit bei dem auch der Vater von Frau L. anwesend war. Frau L. hatte den Eindruck, dass ihr nicht mehr ganz geglaubt wurde.

Frau L. führt diese Zweifel auf die gute Bekanntschaft von Herrn M. mit ihren Vorgesetzten zurück, wie auch darauf, dass es bereits das dritte Mal war, dass sie Unterstützung aufgrund von sexueller Belästigung suchte.

Nach dem Gespräch wurden die Arbeitsbereiche von Frau L. und Herrn M. getrennt.

Trotz der Aufforderung von Frau L. die Übergriffe zu unterlassen und der Trennung der Arbeitsbereiche machte Herr M. weiterhin bei jeder Begegnung mit Frau L. abfällige Bemerkungen ihr gegenüber.

Er meinte, es käme ihm das „Kotzen“ wenn er sie sehe, seine Chancen beim Chef stünden besser als ihre und nach Frau L's. Beschwerde über sein Verhalten würde sie von niemandem mehr ernst genommen werden.

Zusätzlich zog er Grimassen und versuchte Frau L. lächerlich zu machen.

Frau L. wandte sich im Zusammenhang mit diesen Vorfällen an die Lehrlingsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte und in weiterer Folge an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Kurz nach den oben geschilderten Vorfällen verließ Herr M. die Firma und Frau L. wollte zu diesem Zeitpunkt keine weiteren Schritte setzen, um das Arbeitsklima nicht noch mehr zu belasten, außerdem stand sie kurz vor ihrer Abschlussprüfung.

Im Mai 2005 wurde Frau L. seitens der Firmenleitung mitgeteilt, dass sie nach Ablauf der Behaltefrist gekündigt werden würde.

Frau L. vermutete, dass diese Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem Zusammenhang mit den genannten Vorfällen stand und wandte sich mit der Bitte um Beratung und Intervention an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Der Vorgesetzte beantwortete das Interventionsschreiben der Anwältin dahingehend, dass er Frau L. mittlerweile keinen Glauben mehr schenken könne. Er habe mit Herrn M. nur die besten Erfahrungen. Der Grund für die Kündigung sei die schlechte Arbeitsleistung von Frau L. Er könne sie auf keiner Baustelle mehr einsetzen ohne dass es Probleme gäbe. Für ihn sei Frau L. eine Enttäuschung. Auch Herr M. nahm telefonisch Kontakt mit der Anwaltschaft auf. Er bestritt alle Vorwürfe und meinte, Frau L. habe vielmehr versucht, ihn sexuell zu belästigen. Er sei nicht bereit, irgendwelche Schadenersatzzahlungen zu leisten. Sein Angebot Frau L. bei sich Unterkunft zu gewähren, hätte er aus Mitleid mit ihr gemacht und es nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten zurückgezogen, um sich keine Schwierigkeiten einzuhandeln. Frau L. sei dafür bekannt, dass sie ihren Mitarbeitern sexuelle Belästigungen vorwerfe.

Die Baubranche ist nach wie vor eine männerdominierte Branche. Zwar gibt es im planenden Bereich immer mehr Frauen, doch im ausführenden Bereich sind Frauen nach wie vor beinahe nicht präsent. Das Arbeitsklima auf Baustellen wird als nicht sehr frauenfreundlich, sondern vielmehr geprägt von sexualisierten und frauenfeindlichen Witzen, Bemerkungen und Anzüglichkeiten geschildert.

Die Mitarbeit von Frauen in Bereichen, in denen bis jetzt überwiegend oder sogar ausschließlich Männer beschäftigt waren, stellt hohe Anforderungen an ein Umdenken bezüglich gewohnter Ausdrucksweisen und Umgangsformen sowie geeignete strukturelle Maßnahmen von Seiten der Betriebsleitung.

- Ein Firmenchef wendet sich an die Anwaltschaft mit der Frage, was er tun soll, weil eine Mitarbeiterin von einem anderen Mitarbeiter sexuell belästigt wird. Er hat durch die belästigte Mitarbeiterin davon erfahren und glaubt ihr. Er möchte aber beide Mitarbeiter in seiner Firma behalten, weil sie beide fachlich sehr gut sind und sich bestens ergänzen. Er bittet die Anwaltschaft, mit beiden Personen ein Gespräch zu führen. Es wurde ihm geraten, als Erstmaßnahme den belästigenden Mitarbeiter und die sexuell belästigte Mitarbeiterin räumlich zu trennen und dann ein Gespräch mit dem Belästiger zu führen, um ihm die Konsequenzen seines Verhaltens klar zu machen. Die belästigte Frau teilt uns im Anschluss an ein

gemeinsames Gespräch mit, dass sie keine Schadenersatzansprüche geltend machen möchte, da der belästigende Kollege sich entschuldigt und versprochen hat, sein Verhalten zu ändern. Bei dem gemeinsamen Gespräch wurde auch festgehalten, dass, sollte es noch einmal zu einer sexuellen Belästigung kommen, jedenfalls Schadenersatzforderungen gestellt werden und der Dienstgeber hat für diesen Fall auch eine sofortige Entlassung des Belästigers als mögliche Konsequenz in Aussicht gestellt.

- Eine siebzehnjährige Frau arbeitet in einem „Freizeitzentrum“ in einer kleinen Gemeinde als Kellnerin. Es handelt sich dabei nicht um einen Lehrvertrag, die Frau ist im ersten Monat auch nicht angemeldet. Weder Dienstzeiten noch Entgeltvereinbarungen sind fixiert. Nach einem Monat Arbeit muss die Frau zwei Wochen auf ihren Lohn warten. Lediglich das Trinkgeld erhält sie sofort. Ihr ca. 50-jähriger Chef fasst ihr seit Beginn des Arbeitsverhältnisses des öfteren ans Gesäß, umarmt sie oder macht sexistische, frauenfeindliche Witze. Das passiert auch vor den Gästen. Die Frau teilt ihm mit, dass sie das nicht möchte. Er verteidigt sich damit, dass er ja auch ihre Mutter kenne und sie das nicht so tragisch nehmen solle, außerdem findet er nicht, dass das eine sexuelle Belästigung sei. Nachdem die Frau die Situation nicht mehr aushält, wendet sie sich an die Arbeiterkammer. Dort geht es vorwiegend um die Entgeltforderungen. In Bezug auf die weiteren Vorkommnisse kontaktiert sie die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Sie teilt telefonisch mit, dass sie sich außerstande sieht, das Dienstverhältnis weiter aufrecht zu halten und fragt ob ihr Arbeitgeber gegen eine Gesetz verstößt. Die Anwältin vermutet eine Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung und bietet ein persönliches Beratungsgespräch an. Drei Tage später meldet sich die Frau wieder und teilt mit, dass sie nun ihren gesamten ausständigen Lohn erhalten und gekündigt hat. Sie möchte den Beratungstermin aber noch wahrnehmen. Einen Tag später meldet sich ihr Lebensgefährte, der mitteilt, dass die Frau einen epileptischen Anfall erlitten hat, den Termin nicht wahrnehmen kann und die Angelegenheit für erledigt ansieht. Die Anwältin kontaktiert die Frau noch einmal von sich aus. Die Frau teilt mit, dass sie sich nun darüber im Klaren befindet, dass sie eventuell auf Grund einer sexuellen Belästigung gegen ihren früheren Arbeitgeber Schadersatzansprüche haben könnte und diese bei Nichtverfolgung verjähren. Sie sieht sich aber durch die Situation in der kleinen Gemeinde, in der sie auch wohnt, außer Stande, die Sache weiter zu verfolgen. Sie ist froh, ihren ausständigen Lohn bekommen zu haben. Da sie das

Arbeitsverhältnis ohne „Probleme“ beenden konnte, möchte sie es auf sich beruhen lassen. Es würde keiner in ihrem Dorf verstehen, wenn sie weitere Ansprüche geltend machen würde.

- Eine Frau ist Gleichbehandlungsbeauftragte einer Universität und merkt bei der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt an, dass sie es sehr gut findet, dass das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft keine Frist für die sexuelle Belästigung bei Einbringung vor die Gleichbehandlungskommission vorsieht. Sie teilt mit, dass in einem Fall einer Bundesbediensteten, die letzte Handlung schon über ein Jahr zurückliegt, aber es der Frau vorher nicht möglich war darüber zu sprechen. Dass sich die Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft unabhängig von Fristen mit allen Fragen betreffend eine Diskriminierung zu befassen hat, wird ihrer Meinung nach dem Thema gerechter.

- Eine Frau teilt der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt mit, dass sie von ihrer 15 Jahre alten Schwester erfahren hat, dass diese im Zuge eines Praktikums in einem Restaurant vom 62-jährigen Onkel der Chefin betatscht wurde. Die betroffene Frau besucht eine Tourismusschule, bei der ein Praktikum vorgesehen ist. Sie muss noch eineinhalb Monate dort bleiben. Die Frau weiß nicht, ob die Schule selbst Vereinbarungen mit den Praktikumsstellen hat, teilt jedoch mit dass sie den Schülern und Schülerinnen derartige Stellen vermitteln. Die Frau kontaktiert als Schwester die Chefin, da sich die Eltern auf Urlaub befinden. Diese ist sehr brüskiert darüber, dass die Betroffene mit ihrer Schwester über den Vorfall gesprochen hat. Sie versteht nicht, warum die Frau nicht direkt zu ihr komme. Sie teilt im Weiteren mit, dass die Frau „ein faules Trumm“ sei und kein „Danke und kein Bitte“ kenne. Außerdem sei der Onkel so, er würde sowieso niemanden etwas tun und man solle aus einer Mücke keinen Elefanten machen. Auf die Drohung einer Anzeige teilt die Arbeitgeberin mit, dass sie ihre Schwester dann gleich mitnehmen könne. Der Schwester wird mitgeteilt, sie solle ihre Sachen packen und gehen. Die Frau kontaktiert danach den Direktor der Schule. Dieser ist ein guter Freund der Familie. Er versucht zu beruhigen, uns meint, sie soll sich nicht so aufregen und er müsse sich das noch durch den Kopf gehen lassen. Er meint außerdem, dass sie nichts sagen hätte sollen, dass sie den Vorfall anzeigen will. Kurz darauf meldet er sich wieder und teilt mit, dass er nun alles gekittet hätte und die Schwester dort bleiben könne. Er meint, dass die Eltern

besser nicht informiert werden sollen. Im Weiteren behauptet er, dass die Betroffene bleiben möchte. Die Frau ist zwar der Meinung, dass ihre Schwester unter Druck gesetzt wurde, nachdem sie aber nichts mehr unternehmen möchte, unterlässt sie weitere Interventionen. Die Eltern werden im Weiteren von der Schwester informiert. Da auch diese nichts unternehmen möchten, wird die Beratung nicht fortgesetzt.

- Eine 19 jährige Frau ist in einem Pensionistenheim als Praktikantin beschäftigt. Diese Art von Praktikum ist Teil einer fünfjährigen Schule für Sozialmanagement (HLW). Diese fordert ein Pflichtpraktikum von zwei Monaten. Die Schüler und Schülerinnen suchen sich das Praktikum prinzipiell selbst, jedoch unterstützt die Schule dabei, wenn keines gefunden wird. Die Frau wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, weil sie sich von einem 28 jährigen Kollegen sexuell belästigt fühlt. Dieser Arbeitskollege macht eine Ausbildung zum diplomierten Pfleger. Auch er absolviert dafür in diesem Pensionistenheim ein Praktikum. Sie teilt folgendes mit: Das Schwesterngewand besteht aus einer sehr durchsichtigen Hose. Der Kollege hat sie mehrmals darauf angesprochen. Sie hat dann begonnen, etwas über dem Gesäß zu tragen, damit die Hose nicht mehr zu durchsichtig ist. Im Weiteren hat er sie aufgefordert, gemeinsam mit ihm in die Umkleidekabine zum Umziehen zu gehen. Es ereignete sich außerdem folgender Vorfall: Der Kollege bat sie, ihm ein Foto ihres Freundes zu zeigen. Nachdem sie dieser Bitte nachgekommen ist, zeigte er ihr ein Foto seiner Freundin. Dabei handelte es sich um ein Nacktfoto. Es kam auch zu körperlichen Übergriffen: Die Frau stand mit dem Rücken mit einem zusammengebundenen Zopf vor ihm. Er griff ihr in die Haare und sagte, „sie solle die Haare aufmachen, dass sehe viel mehr sexy aus“. Nach diesem Vorfall teilte alles ihrer Chefin mit. Die Vorgesetzte selbst war noch nie mit derartigen Vorfällen konfrontiert. Nach einer Beratung durch die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird ein Gespräch mit der Leitung und dem Kollegen geführt. Dieser teilt dort mit, dass die Bemerkung über die Kleidung männlich sei und sie sich damit abfinden müsse, dass Männer schauen würden. Zu den Nacktfotos meint er, man sehe auf dem Foto nichts genaues. Der Kollege verlässt das Pensionistenheim kurz darauf, weil seine Stelle ausläuft. Die Frau will im Weiteren nichts mehr unternehmen.

- Eine Frau wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Sie war in einer Wirtschaftsprüfungskanzlei als Revisionsassistentin beschäftigt. Sie hat einen Abschluss der Handelswissenschaften der Wirtschaftsuniversität. Es handelte sich um ihren ersten Arbeitsplatz. Sie teilt mit, dass ihr nicht klar war, dass es in der Arbeitswelt derart sexistisch zugehen würde. Die Männer, die in der Kanzlei beschäftigt sind, hätten bei der Einstellung von weiblichen Mitarbeiterinnen Mitspracherecht und würden dieses nach Aussehenskriterien ausüben. Einmal hat sie sogar mitgehört, wie eine Frau schwarzer Hautfarbe mit den Worten ausgewählt wurde, man wolle auch einmal etwas „Exotisches „ in der Kanzlei sehen. Sie selbst sah sich immer wieder mit sexistischen Äußerungen konfrontiert und zog sich daraufhin immer weiter zurück. Das wurde von den Kollegen nicht goutiert und sie ist der Meinung, dass sei deshalb ihren Job verloren hat. Nach einer Beratung möchte sie allerdings nichts unternehmen, da sie der Meinung ist, nichts dagegen ausrichten zu können, und ihre weitere berufliche Laufbahn ansonsten gefährdet sähe.

3.10. Sexuelle Belästigung außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes

- Eine Frau, als Kellnerin in einer Buschenschank beschäftigt, schildert sowohl verbale als auch körperliche Übergriffe durch ihren Chef. So seien zweideutige Aussagen wie „ich schleif jetzt das Messer, dann könnte ich dir gleich die Muschi rasieren“ an der Tagesordnung und sie sei auch immer wieder vom Chef am Gesäß berührt und auf den Rücken geküsst worden und er habe sie auch von hinten an sich gedrückt und ihr an die Brust gefasst. Sie leide aufgrund dieser Vorfälle an vehementen Schlafstörungen und Magenbeschwerden und müsse sich nun auch einer Psychotherapie unterziehen. Derzeit sei sie aufgrund ihrer Beschwerden im Krankenstand. In Kooperation mit der Steirischen Landarbeitskammer kann unter Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (die Steiermärkische Landarbeitsordnung sieht keine Institution ähnlich der Gleichbehandlungsanwaltschaft für betroffene Personen vor) letztendlich eine Einigung mittels Vergleich und einer Vergleichssumme von € 1000,00 aufgrund der sexuellen Belästigung erreicht werden. Das Dienstverhältnis wird einvernehmlich beendet und die Frau erhält die ihr zustehenden arbeitsrechtlichen Ansprüche.

3.11. Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

- Einer arbeitslosen Balletttänzerin wird beim AMS mitgeteilt, sie könne immer noch putzen gehen, sie sei ja eine Frau. Sie möchte dagegen nichts unternehmen, weil sie Angst hat, dass die Kommunikation mit der AMS Mitarbeiterin sonst noch schwieriger wird.

- Eine Arbeitnehmerin ist in einer berufsfortbildenden Maßnahme des Arbeitsmarktservice. Der Kurs dauert ein Jahr, findet allerdings geblockt statt. Durch die konkrete Ausgestaltung der Kurszeiten ist es notwendig, Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, die die Frau selbst finanzieren muss. Sie fühlt sich auf Grund ihrer familiären Situation diskriminiert.

- Eine Frau macht eine universitäre Weiterbildung im Zuge einer Bildungskarenz im Bereich der Telekommunikation, Information und Medien. Sie besucht einen Kurs im Bereich der Telematik als einzige Frau. Ihr fällt auf, dass bei einigen männlichen Kollegen die Weiterbildung von deren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen gefördert und bezahlt werden. Ihr fällt es ohne Unterstützung schwer, den Kurs zu machen. Daneben muss sie aber noch in Kauf nehmen, dass es zu frauenfeindlichen Situationen kommt.
Ein Vortragender zieht zum Thema Werbung und Botschaften der Werbung folgendes Beispiel heran. Eine Frau bleibt mit ihrem Auto an einer Kreuzung wegen eines Achsenbruches hängen. Sie steigt aus und weint. Ein Polizist kommt vorbei und teilt ihr mit, sie soll jemanden anrufen, der das Auto entfernt. Die Frau wird als derart hysterisch dargestellt, dass sie kein Telefonat zu Wege bringt. Daher musste der Polizist für sie telefonieren. Auf die Frage, was die Werbung sagen wolle, meinten alle scherzhaft, dass Frauen eben nicht Autofahren könnten. Dies wurde vom Vortragenden lachend bestätigt. Derart typische Frauenwitze stehen auf der Tagesordnung. Es gibt nur männliche Vortragende, daher werden nach Meinung der Betroffenen Beispiele in dieser Art und Weise ausgewählt. Angesprochen auf das Problem meint der Lehrgangleiter, dass sich zu diesen

Themen keine Frauen als Vortragende finden würden und sie das akzeptieren müsse.

Die Frau findet außerdem, dass sie nicht als vollwertiges Mitglied des Lehrgangs anerkannt wird. Sie macht ihre Vermutung an folgendem Beispiel fest. Die Kurse beginnen um 9.00 Uhr. Lehrgangsteilnehmer/innen, die ohne Auto anreisen müssen und daher auf die Zugverbindung angewiesen sind, können nicht vor 9.15 anwesend sein. Deshalb gibt es offiziell die Anweisung, den Kurs erst um 9.15 zu beginnen. Im speziellen Lehrgang trifft diese Problematik nur auf die Frau selbst zu. Der Kurs beginnt des öfteren ohne Rücksicht auf sie schon um 9.00. Nachdem sie sich darüber mehrmals darüber beschwert, wird ihr mitgeteilt, dass von 9.00 – 9.15 Uhr lediglich Informelles besprochen wird. Sie fühlt sich aber auch dabei vor allem vom „Networking“ ausgeschlossen. Dass es aber nicht nur zu informellen Gesprächen kommt, belegt folgendes Beispiel: Es wurde einmal schon um 9.00 Uhr eine Liste für die Hausarbeiten ausgehängt. Es blieb für die Frau deshalb kein Thema mehr übrig. Sie versuchte daraufhin den Lehrgangsleiter zu erreichen und muss dann mit seiner Sekretärin besprechen, dass sie daher ein Thema doppelt belegen wird, auch wenn das prinzipiell nicht möglich ist. Darauf ruft der Lehrgangsleiter zurück und teilt ihr mit, sie könne eine Bilanzanalyse machen, obwohl es sich dabei um kein technisches Thema handelt.

Bei einem weiteren Vortrag eines Mannes im Lehrgang geht es um Karrierekurven. Auf ihre Frage hin, ob diese allgemeine Kurve auch für Frauen gelte, stellt der Vortragende fest, dass Frauen auf einem geringeren Level seien, ca 1/3 unter der „Norm“. Er merkt aber des weiteren an, dass Frauen heute nicht mehr benachteiligt sondern vorgezogen würden. Er meint dazu, dass ein Mann, der einen Job haben möchte, vorher verhindern müsse, dass sich eine Frau bewirbt.

Die Frau ist frustriert, weil sie sehr viel Geld für diese Ausbildung investiert hat und nicht von vornherein mit derartigen Demotivationen konfrontiert werden möchte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann im vorliegenden Fall nicht tätig sein, da sich die Begebenheiten vor der Gesetzesnovelle 2004 ereignet haben.

3.12. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/ oder Arbeitgeber/innenorganisation

- Mitglieder einer Interessenvertretung bilden eine Arbeitsgruppe. Die Arbeitsgruppe erhält für ihre Aufgabe Budget von der Interessentretung und kann die Inhalte auf ihrer Homepage platzieren. Eine Mitarbeiterin der Interessenvertretung steht für PR-Maßnahmen zur Verfügung.

Es kommt zur Wahl eines neuen Gruppensprechers/einer neuen Gruppensprecherin. Es stellt sich die Frage, welche Kriterien für die Wahl eingehalten werden sollen, da die allgemeine Wahlordnung der Interessenvertretung nur für die Bundesebene, nicht aber für die Landesebene gilt. Es steht im Raum, dass das männliche Geschlecht ein Erfordernis für die Position sein soll, weil es sich um ein bei Männern bewusstseinsförderndes Thema handelt. Es ist außerdem klar, um welchen Mann es sich dabei handeln wird. Ein Mitglied der Gruppe möchte, dass es ein Anforderungsprofil für diese Stelle gibt, unter anderem auch deshalb, weil es den konkret in Aussicht stehenden Mann für nicht qualifiziert hält.

Jenes Mitglied, das das Anforderungsprofil fordert, sowie eine Frau, die auf Grund ihrer Qualifikation ebenfalls als Sprecherin für dieses Thema bestens geeignet wäre, leisteten bisher den Großteil der inhaltlichen Arbeit für die Arbeitsgruppe. Die Forderung nach dem Anforderungsprofil wird abgelehnt. Die Wahl wird zwischen dem Mann und der Frau wird ohne Einhaltung der Kriterien der Interessenvertretung zu einem Zeitpunkt durchgeführt, wo ein Wähler, der deklariertweise seine Stimme für die Frau abgegeben hätte, nicht teilnehmen kann. Die Wahl fällt daher mit vier zu drei Stimmen für den Mann aus.

Die Frau fühlt sich diskriminiert und wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Die Anwältin weist auf die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen hin und versucht ein Gespräch in der Interessenvertretung zu organisieren. Daraufhin eskaliert die Situation, die Frau tritt aus der Arbeitsgruppe aus und möchte keine weiteren Schritte setzen.

3.13. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs oder einer Teilzeitvereinbarung

- Ein Lehrer an einer privaten Musikschule möchte während des zweiten Lebensjahres seiner Tochter in Karenz gehen und teilt dies seinem Chef mit. Der Direktor ist zunächst nicht begeistert und fragt, ob dies wirklich notwendig sei. Der Lehrer verweist darauf, dass vor ihm ja auch schon viele andere Kolleginnen in Karenz gegangen seien und ob es für den Direktor einen Unterschied mache, dass er nun als Mann gehe. Er bietet dem Direktor gleichzeitig an, eine Vertretung für seine Abwesenheit zu organisieren, und vereinbart, dass er weiterhin einen Nachmittag pro Woche unterrichten werde. Damit ist der Chef schließlich einverstanden. Der Musiklehrer ist zuversichtlich, dass auf Grund der von ihm in die Hand genommenen Organisation seiner Karenz alles klappen wird, ist aber überzeugt, dass es Probleme gegeben hätte, wenn er sich nicht selbst um die Vertretung gekümmert hätte, was seine weiblichen Kolleginnen nie mussten.

- Eine Angestellte teilt erfreut mit, wie flexibel ihr Arbeitgeber auf eine spontan von ihr beanspruchte Karenz reagiert hat. Die Frau hat sich vor elf Jahren für eine Adoption angemeldet und damals alle erforderlichen Gespräche und Vorbereitungen absolviert. Als sie nun endlich vom Jugendamt informiert wird, dass es ein Adoptivkind für sie gebe, muss sie sich binnen 24 Stunden für eine Zu- oder Absage entscheiden. Ihr Arbeitgeber reagiert auf die Tatsache, dass sie von einem Tag auf den anderen Mutter geworden ist und ein Kleinkind zu betreuen hat, sehr positiv. Die Arbeitnehmerin darf den wenige Tage alten Säugling die ersten drei Wochen lang in die Arbeit mitnehmen. Im Laufe dieser drei Wochen wird eine Karenzvertretung für sie organisiert. Der Frau ist es wichtig, auch positive Beispiele im Zusammenhang mit Karenzregelungen bekannt zu machen.

- Die langjährige Abteilungsleiterin des Call-Centers in einer internationalen Firma hat vor kurzem geheiratet. Die Geschäftsführung tritt an sie heran und teilt ihr mit, sie solle sich darauf einstellen, dass ihr Job keinesfalls erhalten bleibe, wenn sie für sich je Karenzurlaub in Anspruch nehmen würde.

- Eine Pflegedirektorin ist für die Administration des Pflegewesens in vier Krankenhäusern zuständig. Während ihrer Schwangerschaft zum zweiten Kind tritt die Geschäftsleitung an sie heran und teilt ihr mit, würde sie noch ein Kind bekommen, so wäre sie danach sicher nicht mehr in diesem Job tätig.

- Eine Frau geht nach einer Karenz in Elternteilzeit. Sie verfügt über eine Überstundenpauschale, die ihr im Zuge der Inanspruchnahme der Elternteilzeit gestrichen wird. Im Kollektivvertrag ist vorgesehen, dass das Gehalt bei Veränderung von Vollzeit in Teilzeit gleich bleiben muss. Selbst wenn die Überstundenpauschale auf Grund der gesetzlichen Regelungen von Überstunden zur Teilzeit sachlich gerechtfertigt wegfallen, ist nicht klar, ob die Frau die Überstundenpauschale nach Wiedereinstieg in eine Vollzeitbeschäftigung wieder erhalten wird.

- Eine Frau ist seit 2002 als Marketing Managerin in einem renommierten österreichischen der Schmuckbranche im Bereich Business Development tätig. Das Unternehmen beschäftigt fast ausschließlich Frauen. Das Unternehmen wird von einem ca. 65 jährigen Mann geführt. Die wenigen Männer im Unternehmen verdienen den Eindruck der Frau nach mehr für dieselbe Tätigkeit. Über Gehalt wird aber im Allgemeinen nicht gesprochen. Schon beim Einstellungsgespräch ist die Kinderfrage ein zentrales Thema. Im Allgemeinen wird mit einer Schwangerschaft derart umgegangen, dass eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses angeboten wird. Es finden sich auf Unternehmensseite keinerlei Überlegungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bzw. Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach einer etwaigen Karenz. Flexibilität auf Seite der Mitarbeiter/innen ist äußerst wichtig. Sogar im Dienstvertrag ist festgehalten, dass dem Dienstgeber vorbehalten sei, dass die Dienstnehmerin in andere Verwendungen zugeteilt werden könne und bei entsprechender Vergütung der damit verbundenen Mehraufwendungen auch an anderen Dienstorten eingesetzt werden könne. Es werden für den Vertrieb verschiedenste Länder betreut. Die Aufteilung der Länderbetreuung wird von der Leitung immer wieder neu verteilt. Im September 2004 ist die Frau für die Betreuung der Länder Taiwan, Korea, Russland, Türkei, Kasachstan, Ukraine, China und Spanien im Rahmen der dort vorhandenen Expansion zuständig. Die Frau wird schwanger und gibt dies gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bekannt. Sie tritt einen zehnmonatigen Karenzurlaub an und möchte danach wieder in Teilzeit für ca. 25 Stunden tätig

sein. Sie teilt das dem Arbeitgeber schriftlich schon bei Antritt der Karenz mit. Für einen Teilbereich wird ein Mann eingestellt, bei dem sie einen höheren Verdienst für einen geringeren Tätigkeitsbereich vermutet. Mit den verbliebenen Teilbereichen werden zwei Frauen betraut. Für das Tätigkeitsfeld werden somit Nachfolge- und keine Vertretungsregelungen getroffen. Während des Karenzurlaubes trifft sich die Frau mit der Personalchefin der Firma, um weitere Schritte für einen Wiedereinstieg in Teilzeit zu besprechen. Schon bei diesem ersten Gespräch wird sie gefragt, ob sie die Karenz nicht verlängern möchte, da das Unternehmen nicht sicher sei, ob genügend Arbeit vorhanden sein wird. Es gibt allerdings noch eine weitere Schwierigkeit. Da die Frau als höher qualifizierte Kraft ein Entgelt von € 3250/brutto erzielt, zahlt sich eine Teilzeit verursacht durch die Zuverdienstgrenze des Kindergeldes von €14600/Jahr erst ab 12 Stunden rechnerisch aus. Würde sie 20 statt 12 Stunden arbeiten, würde sie eine Einbuße von € 159,-- erleiden. Sie unterbreitet schriftlich eine Reihe von flexiblen Angeboten ihrerseits, um für 12 Stunden wieder eine Tätigkeit im Unternehmen aufnehmen zu können. Der Mann, der ursprünglich für einen Teil ihrer Länderbetreuung zuständig war (Türkei und Griechenland) hat das Unternehmen bereits verlassen. Es wird zu diesem Zeitpunkt auch ein Job ausgeschrieben. Es findet ein weiteres Gespräch mit dem Arbeitgeber, der Personalchefin und der betroffenen Frau statt. Der Arbeitgeber teilt dezidiert mit, dass Management im Bereich Teilzeit nicht möglich sei. Außerdem gäbe es auch keinen Vollzeitjob für die Frau. Er würde sich etwaig überlegen, ob er zwei bis dato brachliegende Bereiche wieder betreuen möchte. Das wäre jedoch erst Anfang 2006 möglich. Daher soll sich die Frau überlegen, ob sie die Karenz nicht bis 1.1.2006 verlängern möchte. Die Frau verlängert ihre Karenz daraufhin und schickt ein weiteres Schreiben in dem sie für eine etwaige Teilzeitvereinbarung die neuen Möglichkeiten des Elternteilzeitgesetzes, das mit 1.7.2004 in Kraft tritt, in Anspruch nehmen möchte. Sie bietet hierfür 13,5 Stunden an, die ab 1.1.2007 auf 25 Stunden erhöht werden könnten. Daraufhin erhält sie ein Schreiben, dass ihr das Unternehmen höchstens fünf Stunden in der Woche und im Bereich Statistikbetreuung anbieten könne. Begründet wird das Angebot damit, dass es derzeit keine andere Tätigkeit im Unternehmen gäbe. Auch daraufhin bemüht sich die Frau, mit der Rechtsanwältin des Unternehmens eine adäquate Lösung zu finden. Alle Bemühungen scheitern. Der Arbeitgeber möchte nur die Fünf-Stunden Lösung oder eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses anbieten und klagt auf einen Einigungsversuch zur Elternteilzeit vor dem Gericht. Letztendlich stimmt die Frau einem Vergleich mit

acht Stunden in der Woche zu. Die Tätigkeiten, die ihr in weiterer Folge zugewiesen werden, entsprechen Hilfsarbeiten, die normalerweise von Student/innen durchgeführt werden. Auf den Hinweis, dass es sich um keine gleichwertige Tätigkeit handelt, wird sie immer wieder getröstet. Es wird ihr mitgeteilt, sie solle sich ruhig verhalten. Nachdem sich die Situation auch nach zwei Monaten nicht verbessert, möchte sie weitere Schritte setzen.

- Zwei Frauen sind bei einem Sozialversicherungsträger beschäftigt. Beide Frauen nahmen Karenz in Anspruch. Sie waren zuvor als Sachbearbeiterinnen tätig. Beide werden nach Rückkehr aus der Karenz einem – neu eingerichteten – telefonischen Kundendienst zugeteilt. Der Dienstgeber hat es sich zur Übung gemacht, Personen (vorwiegend Frauen), die aus der Karenz zurückkommen, dort einzusetzen. Einerseits verfolgt er das Ziel, damit einen „sanfteren“ Einstieg möglich zu machen. Außerdem kann er dadurch die Zeit überbrücken, in der noch keine „Wiedereinstiegskurse“ für die ursprünglich als Sachbearbeiterinnen tätigen angeboten werden. Die Tätigkeit ist im Vergleich zu einer Sachbearbeiterinnentätigkeit niedriger eingestuft. Die Tätigkeit besteht darin, telefonisch allgemeine Auskünfte über Leistungen des Sozialversicherungsträgers an seine Kunden und Kundinnen zu geben. Das erfordert eine sehr hohe Konzentrationsfähigkeit, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit. Ein offizielles Anforderungsprofil gibt es allerdings nicht. Es findet auch keine Einschulung für diese Tätigkeit statt. Beide Frauen haben nach ihrer Karenzrückkehr eine Teilzeitvereinbarung mit der Arbeitgeberin getroffen, eine Frau auf der Grundlage des neuen Elternteilzeitgesetzes (15 Stunden), eine auf der Grundlage eine Kann-Bestimmung im Kollektivvertrag (20 Stunden). In beiden Vereinbarungen existiert ein Passus, der besagt, dass die „Arbeitszeitregelung nicht für die Teilnahme an einem Sachbearbeiterkurs (-einschulung) gilt.“ Die Kursmaßnahmen sollen nun so stattfinden, dass die Frauen ihre Arbeitszeit in einem Zeitraum von sechs Monaten innerhalb der nächsten zwei Jahre auf 35 Stunden aufstocken müssen. Nach dem Hinweis darauf, dass dies der Teilzeitregelung völlig ab absurdum führt, wird ihnen mitgeteilt, dass sie sich durch die Erweiterung der Arbeitszeit und der damit verbundenen Entgeltaufstockung eine Kinderbetreuung zusätzlich leisten könnten, und dass sie ja die Großmütter bitten könnten, einzuspringen. Nachdem sich beide Frauen gegen die Ausdehnung ihrer Arbeitszeit wehren, wird ihnen mitgeteilt, dass sie dann eine Zurückstufung hinnehmen müssen. Auf den

Einwand einer Frau, die seit 18 Jahren im Sozialversicherungsträger beschäftigt ist, dass sie das schon einigermaßen schmerzhaft finde, wird ihr seitens des Personaldirektors mitgeteilt, dass Muttersein nun einmal mit Schmerzen verbunden sei. Bei der Frau, die auf Grund des Elternteilzeitgesetzes 15 Stunden Teilzeitarbeit beantragt hat, gibt es außerdem folgende zusätzliche Komponente: Sie war zuvor als Sachbearbeiterin in einer Leistungsabteilung. Der Dienstgeber hat eigentlich schon darauf hingewiesen, dass er sich eine derartige Tätigkeit für die betroffene Frau bei dieser Stundenanzahl nicht vorstellen kann. Dennoch soll sie eine Sachbearbeitereinschulung machen. Die Frau hätte der verschlechternden Versetzung sogar – die Arbeitsinhalte waren ihr nach der Karenzrückkehr egal – zugestimmt, nicht jedoch der damit verbundenen Lohneinbuße. Beide Frauen suchen mit der Betriebsrätin Beratung und Unterstützung der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Einerseits ist klar, dass die Versetzung in einen niedriger qualifizierten Bereich nach einer Karenz oder in Verbindung mit einer Teilzeitregelung problematisch erscheint. Die Absolvierung des Kurses lediglich in Vollzeit könnte eine mittelbare Diskriminierung darstellen. Eine Gehaltsrückstufung erscheint ebenfalls problematisch. Die beiden Frauen möchten allerdings kein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission führen. Die Betriebsrätin teilt der Geschäftsleitung die gleichbehandlungsrelevanten Bedenken bezüglich ihrer Vorgangsweise mit, woraufhin diese sofort, ohne ein weiteres Gespräch, Kurse in Teilzeit anbietet. Von einer Gehaltsrückstufung ist keine Rede mehr.

- Eine Frau ist seit 2000 stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und seit 2004 Betriebsratsvorsitzende. In beiden Funktionen ist freigestellt tätig und untersteht direkt der Geschäftsführung. Das Betriebsratskollegium wird 2004 neu konstituiert. Ihr Vorgänger in der Funktion des Betriebsratsvorsitzes ist ein Mann. Nachdem die Frau die Funktion übernimmt, muss sie feststellen, dass ihr Stellvertreter über keine Freistellung mehr verfügen wird. Die Frau wird schwanger und befindet sich vier Monate in Mutterschutz. Sie vereinbart mit der Arbeitgeberin eine Elternteilzeit im Ausmaß von 20 Stunden wöchentlich. Zunächst wird ihr durch den Personalchef mitgeteilt, dass die eine verbleibende Freistellung für den Betriebsrat nicht aufzuteilen sei. Um den Betriebsrat arbeitsfähig zu erhalten, verzichtet sie als Vorsitzende auf die Freistellung und stellt diese ihrem Vertreter für die Zeit der Elternteilzeitvereinbarung zur Verfügung. Ihr selbst wird eine Tätigkeit angeboten, die in keiner Weise der Tätigkeit entspricht, die sie vor der Freistellung als

Betriebsrätin ausgeübt hat. Auch die Qualifikationen, die sie während ihrer Freistellung erworben hat, werden nicht berücksichtigt. Es handelt sich um reine Hilfstätigkeiten, wie zum Beispiel die Stifte bei den Flip Charts auswechseln oder Gäste der Geschäftsleitung vom Empfang abholen. Sie tritt die verschlechternde und diskriminierende Versetzung nur unter Protest an. Die Frau ersucht die Anwaltschaft um Beratung und Unterstützung. Es ergeht ein Interventionsschreiben. Im Weiteren wird die Frau gemobbt, indem ihr absichtlich Informationen vorenthalten werden und sie mit Arbeit „zugeschüttet“ wird, wobei klar ist, dass diese nicht in der vorgesehenen Zeit erledigt werden kann. Der Druck wird so groß, dass die Frau, obwohl als Betriebsrätin kündigungsgeschützt, selbst kündigt. Es wird ein Verlangen an zur Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

3.14. Frauenförderung/Gleichstellung

- Der Leiter der Rechtsabteilung und der Personalchef eines großen Unternehmens melden sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Es ist ihnen ein Anliegen, die in der Firma geplanten frauenfördernden und Vereinbarkeitsmaßnahmen vor der Implementierung mit der Anwaltschaft zu diskutieren, um noch Verbesserungen vorzunehmen und Anregungen zu erhalten. Das Unternehmen ist insbesondere auf einen Pilotversuch im Bereich des Jobsharings für Führungskräfte mit Kinderbetreuungspflichten stolz. Zwei weibliche Führungskräfte des mittleren Managements werden sich in einem Beobachtungszeitraum einen Arbeitsplatz teilen. Das Unternehmen ist auch besonders interessiert an Modellen zur Jahresdurchrechnung der Arbeitszeit, weil es der Ansicht ist, dass derartige Modelle jungen Eltern mit Kinderbetreuungspflichten besonders entgegenkommen könnten.
- Die Geschäftsführung einer Fachhochschule erkundigt sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, in welcher Art und Weise eine Gleichbehandlungsbeauftragte sinnvollerweise zu installieren sei und welche Ressourcen, Rechte und Pflichten mit dieser Funktion verbunden sein sollen.

- Der Rektor einer Universität teilt mit, dass er frauenfördernde Maßnahmen für eine gesellschaftliche Fehlentwicklung hält. Trotzdem hat er seit der Ausgliederung der Universitäten neun Frauen auf Positionen im wissenschaftlichen Bereich ernannt, was insgesamt einem Anteil von 60% bei neuen Bestellungen bedeutet. Der Rektor ist der Ansicht, dass er auf diese Weise mehr zur Frauenförderung beigetragen hat als der Bund in Jahrzehnten.

3.15. Gleichbehandlung allgemein

- Die Lehrerin einer Sportmittelschule hält mit einer Klasse ein dreitägiges Projekt zum Thema Gender Mainstreaming ab: Sie ersucht um einen Vortrag der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, um die Schüler und Schülerinnen im Alter von 11 und 12 Jahren auf mögliche geschlechtsspezifische Probleme in der Arbeitswelt hinzuweisen. Nach Abschluss des Projektes gibt es in der Schule eine intensive Nachbearbeitung. Die Lehrerin übermittelt die selbst erstellte Zusammenfassung eines zwölfjährigen Schülers, der den Lesern und Leserinnen des Tätigkeitsberichts nicht vorenthalten werden soll:

Die Frauenregeln

1. Gesetz: Frauen sollen gleich behandelt werden.
2. Gesetz: Wenn fünf Frauen in einem Männerbetrieb angestellt sind, müssen Frauenklos und Frauenduschen gebaut werden.
3. Gesetz: Vorurteile zu haben, wenn eine Frau einen Männerjob ausführt, ist nicht erlaubt.
4. Gesetz: Auch Mädchen einstellen, wenn nur Männer dort arbeiten.
5. Gesetz: Der Arbeitnehmer muss darauf achten, dass Frauen nicht von Männern belästigt werden.
6. Gesetz: Eine Frau muss auch eingestellt werden, wenn sie Kinder hat.
7. Gesetz: Der Arbeitgeber muss auch eine schwangere Frau einstellen.

8. Gesetz: Eine Frau muss genau so viel Geld kriegen wie ein Mann, der in der selben Arbeit arbeitet.
9. Gesetz: Frauen müssen gleich behandelt werden bei einer Gerichtsverhandlung wie ein Mann.
10. Gesetz: Eine Frau muss genau so hoch befördert werden wie ein Mann.
11. Gesetz: Frauen müssen nicht mehr Steuern zahlen als ein Mann.
12. Gesetz: Frauen müssen nicht mehr zahlen für irgendwelche Produkte.
13. Gesetz: Frauen sollen genau so viel arbeiten wie Männer, die den gleichen Job machen.
14. Gesetz: Eine Frau muss die genau gleichen Aufträge bekommen wie ein Mann, der im selben Betrieb arbeitet.
15. Gesetz: Frauen müssen genau so ernst genommen werden wie Männer.
16. Gesetz: Der Arbeitgeber muss genau so der Frau vertrauen wie dem Mann.
17. Gesetz: Ein Mann muss es respektieren, wenn die Frau nicht an den verbotenen Stellen berührt werden will.
18. Gesetz: Frauen müssen genau gleich bewertet werden bei irgendwelchen Sportwettkämpfen wie Männer.
19. Gesetz: Ein Chef muss einer Frau beim Problemlösen helfen wie den Männern.
20. Gesetz: Frauen dürfen genau so hochanspruchsvolle Jobs machen wie Männer.

Florian

- Mehrere Frauen zeigen sich verwundert über Seminarankündigungen von Erwachsenenbildungseinrichtungen zum Gleichbehandlungsgesetz. Insbesondere der Titel „So schützen Sie sich vor Ansprüchen aus dem neuen Gleichbehandlungsgesetz!“, sorgt für Erstaunen. Die Anruferinnen vertreten die Ansicht, dieser Titel wirke nicht wie eine Einladung und Ermutigung, sich als diskriminierte Person auf das Gleichbehandlungsgesetz zu berufen. Einige von

ihnen beschließen, ihr Unbehagen auch direkt den Bildungsträgern bzw. Institutionen selbst mitzuteilen.

- Eine Frau fühlt sich dadurch diskriminiert, dass es bei einem großen Autohändler pro Kind Rabattvergünstigungen bei einem Autokauf gibt. Sie selbst ist kinderlos und möchte deswegen nicht schlechter behandelt werden.
- Ein Frau fühlt sich durch folgenden Aushang in einem Kindergarten diskriminiert: „Die Einzelnachmittagsbetreuung kann nur für berufstätige Mütter in Anspruch genommen werden, wenn seitens des Arbeitgebers eine schriftliche Bestätigung vorgelegt wird, aus der hervorgeht, dass der betreffende Dienstnehmer an dem Nachmittag seinen Dienst verrichten muss.“ Sie findet es eine Zumutung, dass nur „Mütter“ den Nachweis erbringen müssen, außerdem sieht sie nicht ein, dass Hausfrauen, bzw. Teilzeitbeschäftigte mit Vormittagsbeschäftigung von der Nachmittagsbetreuung nicht Gebrauch machen dürfen.

3.16. Sonstige Gleichbehandlungsfragen

Gleichbehandlungsrechtliche Fragen aus anderen Rechtsbereichen:

- Eine erfahrene Psychotherapeutin weist die Anwaltschaft für Gleichbehandlung darauf hin, dass es für die Ausbildung zum Psychotherapeuten bzw. zur Psychotherapeutin sehr erschwerend sei, dass es für diesen Berufsstand keine Kammer oder standesrechtliche Vertretung gibt. Gerade für einen Beruf, der in selbstständiger Tätigkeit ausgeübt wird, wäre eine Kammer zur Interessenvertretung wichtig. Die Lobbyarbeit funktioniere aber deswegen nicht, weil es mehr Frauen als Männer in der Ausbildung zur Psychotherapeutin bzw. zum Psychotherapeuten gebe, die auf Grund ihrer Mehrfachverpflichtungen sich nicht mit vollem Einsatz der politischen und öffentlichen Vertretung ihrer Anliegen widmen könnten. Problematisch für den freien Zugang zur Tätigkeit als Psychotherapeut/Psychotherapeutin sei auch, dass Ärzte und Ärztinnen, ohne Therapeuten/Therapeutinnen zu sein, nach dem Ärztegesetz sogenannte therapeutische Medizin anbieten dürfen. Für Patienten und Patientinnen sei der Unterschied zwischen Psychotherapie und therapeutischer Medizin nicht erkennbar. Die Ärzteschaft nehme dadurch vielen echten Therapeutinnen den Job weg. Ein

zusätzliches Problem in der Entgeltfrage sei die angeblich höhere Wertigkeit der ärztlichen Ausbildung für therapeutische Tätigkeit als die Ausbildung zur Psychotherapeutin selbst.

- Eine Rechtsanwältin mit eigener Kanzlei deponiert bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass sie sich als Selbstständige gegenüber angestellten Frauen diskriminiert fühlt. Sie hat bei beiden Schwangerschaften bis zum Tag vor der Geburt gearbeitet, ohne Mutterschutz in Anspruch nehmen zu können. Die Unterstützung durch eine Betriebshilfe wäre für sie nicht in Frage gekommen, da sie auf verschiedene Rechtsgebiete spezialisiert ist, in die man sich ausführlich einarbeiten muss. Sie meint, auch Selbstständige hätten Anspruch auf eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte beschäftigungsfreie Zeit vor und nach der Geburt eines Kindes.
- Die Mitarbeiterin einer Interessensvertretung weist darauf hin, dass Frauen in der Mehrzahl freie Dienstverträge unter der Geringfügigkeitsgrenze angeboten bekommen, Männer aber regelmäßig besser dotierte Verträge.
- Eine Frau meldet sich und teilt mit, dass sie für die Gleichbehandlung von Frauen beim Präsenz- und beim Zivildienst ist. Ihrer Meinung nach sollten auch Frauen zu diesem Dienst verpflichtet werden können, allerdings sollten ein Jahr Kinderbetreuung oder Karenz als Erfüllung dieser Pflicht angesehen und angerechnet werden. Sie möchte diesen Vorschlag öffentlich deponieren und zur Diskussion stellen.
- Eine Betriebsrätin wendet sich mit folgendem Rechtsproblem an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung:

Die arbeitsrechtlichen Mutterschutzbestimmungen, die zwei Monate vor und zwei Monate nach der Geburt eines Kindes gelten, sind zwingende Schutznormen. Sie sollen einerseits sicherstellen, dass Schwangere bzw. Mütter am Arbeitsplatz durch die Tatsache der Geburt eines Kindes nicht diskriminiert werden, und andererseits, dass ihren besonderen körperlichen Bedürfnissen entsprochen wird. Zentrale Schutzbestimmungen sind das absolute Beschäftigungsverbot in dieser Zeit, ein Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Monate nach der Entbindung sowie der Anspruch auf Rückkehr an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Außerdem ist normiert, dass Frauen in dieser Zeit entgeltmäßig nicht schlechter

gestellt werden dürfen, als sie es ohne die Geburt des Kindes wären. Daher erhalten Frauen während des Mutterschutzes den Nettodurchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Mutterschutzes plus aliquote Sonderzahlungen als sogenanntes Wochengeld ausbezahlt. Auch der Krankenversicherungsschutz läuft während der Zeit des Wochengeldbezugs weiter. Demnach gilt auch in der Sozialversicherung das Prinzip, dass erwerbstätige Frauen durch die Geburt eines Kindes nicht schlechter gestellt sein sollen, als sie es ohne die Geburt wären. Von diesem Prinzip wird allerdings in der Pensionsversicherung abgewichen.

Pensionsversicherungsrechtlich wird die Zeit des Wochengeldbezuges nur als Ersatzzeit, nicht aber als Beitragszeit angerechnet. Hingegen werden 18 Monate des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld als Beitragszeit angerechnet.

Im Gegensatz dazu können Frauen in bezug auf das Kinderbetreuungsgeld insbesondere durch die Entscheidung, ob und in welchem Ausmaß sie während dieser Zeit erwerbstätig sind, zugleich bestimmen, ob und wie lange sie Kinderbetreuungsgeld beziehen und dadurch Beitragszeiten in der Pensionsversicherung erwerben. Zudem ruht bei gleichzeitigem Anspruch auf Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld letzteres, das ja als Beitragszeit angerechnet werden würde, sofern es niedriger ist als das Wochengeld. Insofern sind Frauen, die einen Anspruch auf Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld haben, während dieser Monate gegenüber Frauen, die nur Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben, pensionsrechtlich benachteiligt. Die Betriebsrätin ersucht um unterstützende Argumentation.

- Eine Frau (Transgender Mann-zu-Frau) ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung. Sie erlebt es als sehr diskriminierend, dass sie sowohl im Schriftverkehr als auch bei persönlichen Kontakten mit einer Krankenkasse trotz einer erfolgreichen hormonellen Behandlung noch immer mit einer männlichen Anrede konfrontiert wird. Einer operativen Geschlechtsumwandlung, mit welcher nach derzeitiger österreichischer Rechtslage erst eine Personenstandsänderung möglich wäre, will sich die Frau nicht unterziehen. Durch eine Vielfalt und einer großen Anzahl von Interventionen sowohl der Gleichbehandlungsanwaltschaft als auch der betroffenen Frau und anderen einschlägigen Beratungseinrichtungen bei der Gebietskrankenkasse, dem Hauptverband und dem zuständigen Ministerium wird letztlich folgende, mäßig zufriedenstellende Zwischenlösung erreicht. Das EDV-System des Hauptverbandes ist bezüglich der personenstandsrechtlichen Daten an das Geburtenbuch gekoppelt und übernimmt hieraus die Daten. Eine

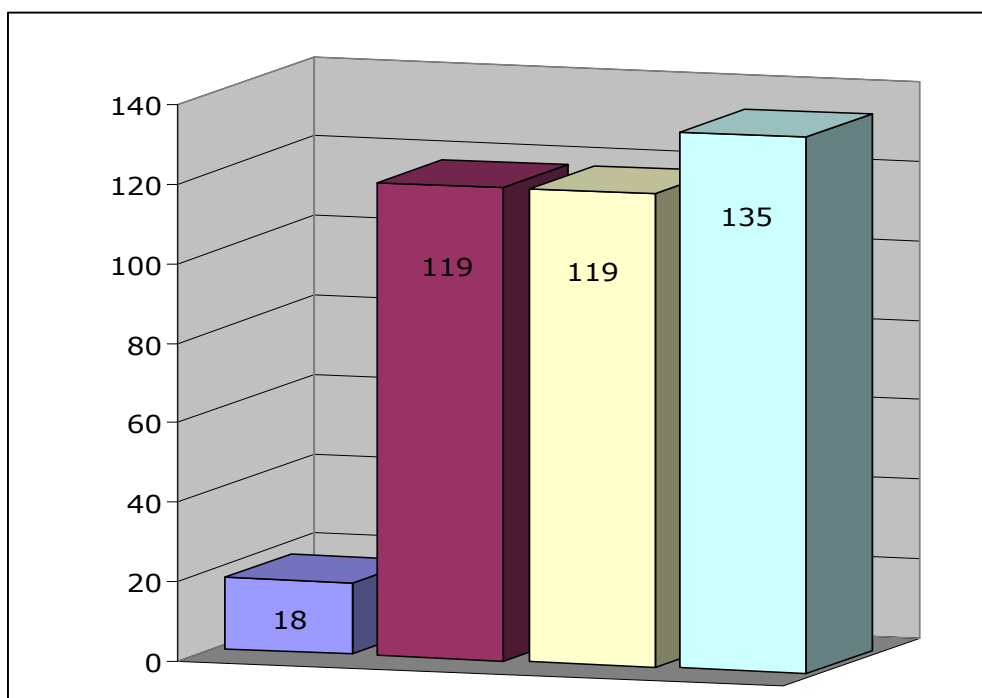
Entkoppelung ist im bestehenden EDV-System nicht möglich, an einem neuen adaptierbaren EDV-System wird derzeit gearbeitet. Mit dem Geschlechtseintrag ist auch die Anrede verknüpft. Dies führt bei automationsunterstützt hergestellten Schreiben zur Verwendung einer mit dem eingetragenen Geschlecht identen Anrede, was erst nach Einführung des neuen EDV-Systems veränderbar sein wird. In persönlichen Schreiben wird zukünftig die von der betroffenen Frau gewünschte weibliche Anrede beachtet werden.

II. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt

1. Beratungsstatistik 2005

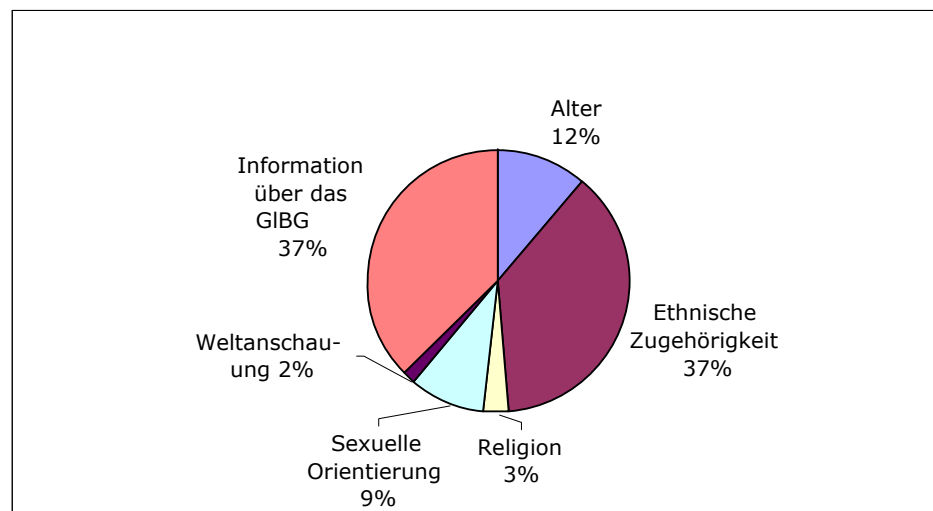
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Quartalen

Quartal	Neue Beratungsfälle
März 2005	18
2. Quartal 2005	119
3. Quartal 2005	119
4. Quartal 2005	135
Gesamt	391



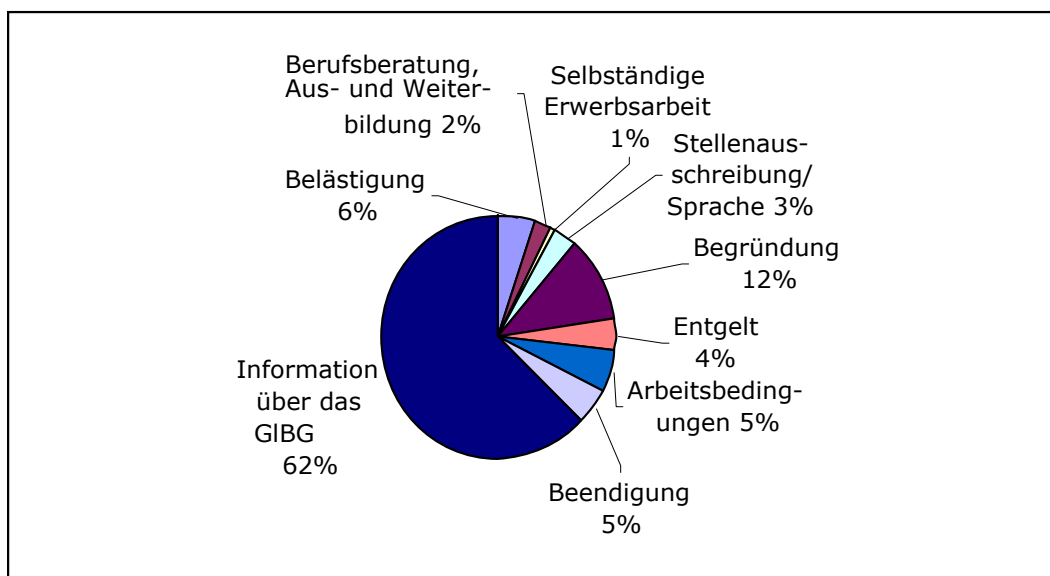
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Diskriminierungsgründen

Alter	45
Ethnische Zugehörigkeit	145
Religion	11
Sexuelle Orientierung	36
Weltanschauung	6
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	148
Gesamt	391



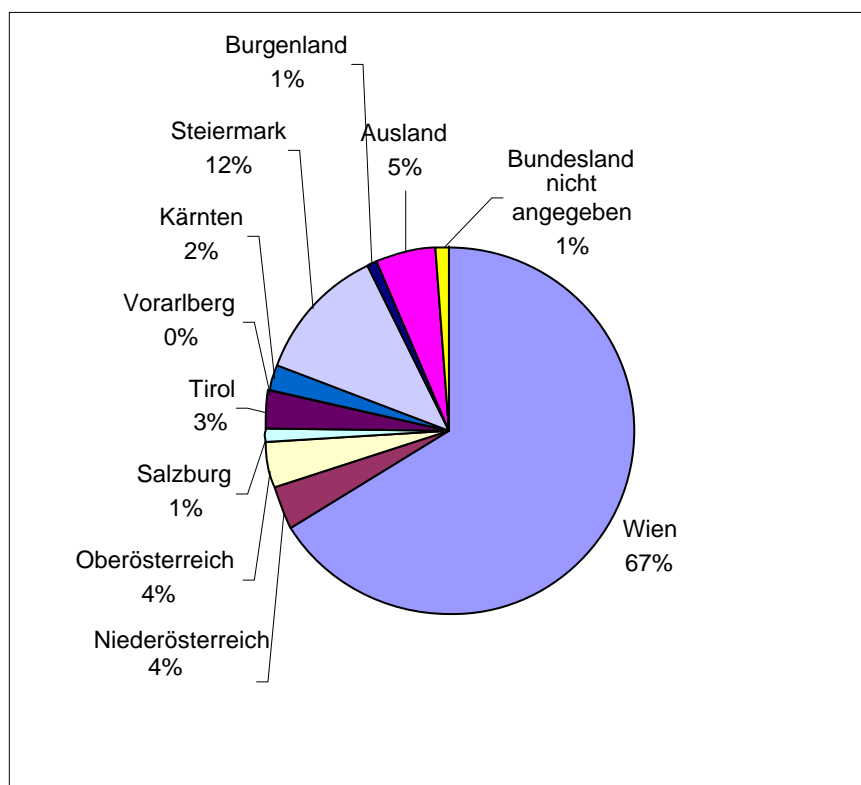
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Tatbeständen, Teil II GIBG

Belästigung	22
Berufsberatung, Aus- und Weiterbildung	8
Selbständige Erwerbsarbeit	3
Stellenausschreibung/Sprache	12
Begründung	46
Entgelt	15
Arbeitsbedingungen	20
Beendigung	20
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	245
Gesamt	391



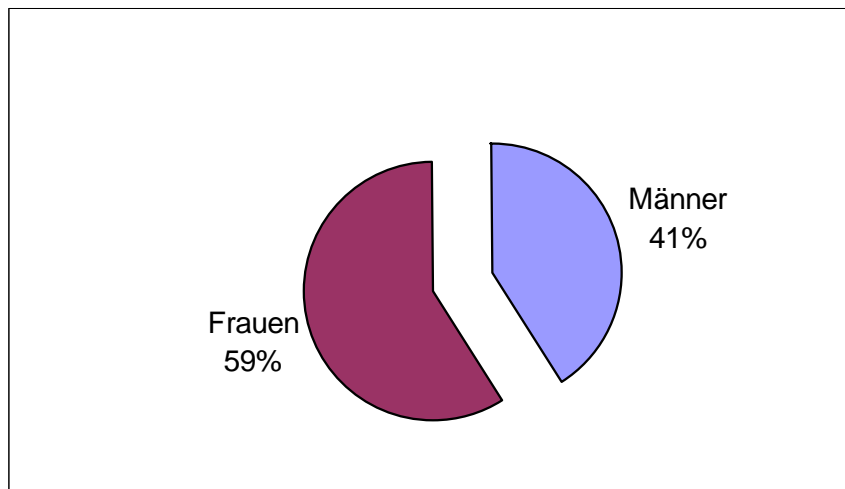
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Bundesländern

Wien	259
Niederösterreich	14
Oberösterreich	16
Salzburg	5
Tirol	12
Vorarlberg	1
Kärnten	9
Steiermark	47
Burgenland	3
Ausland	21
Bundesland nicht angegeben	4
Gesamt	391



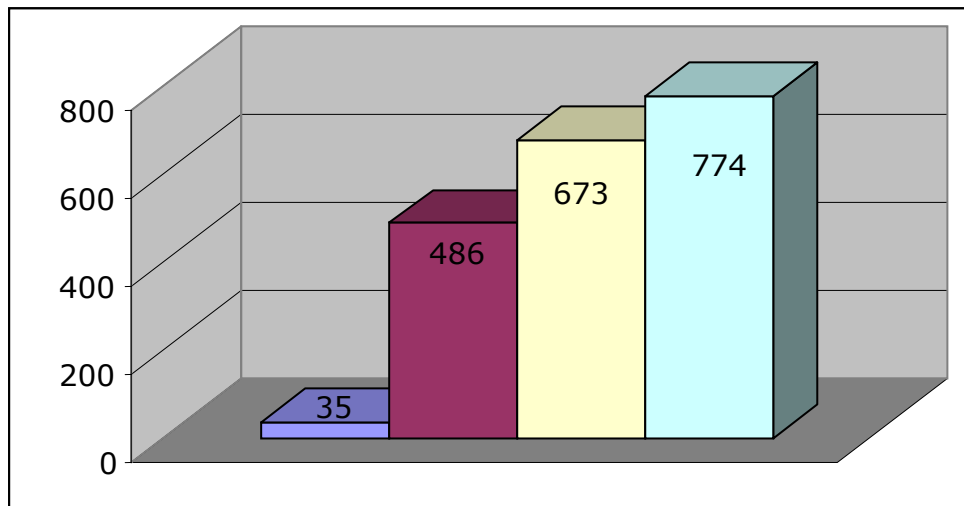
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Geschlecht

Frauen (in eigener Sache 22)	230
Männer (in eigener Sache 30)	161
Gesamt	391



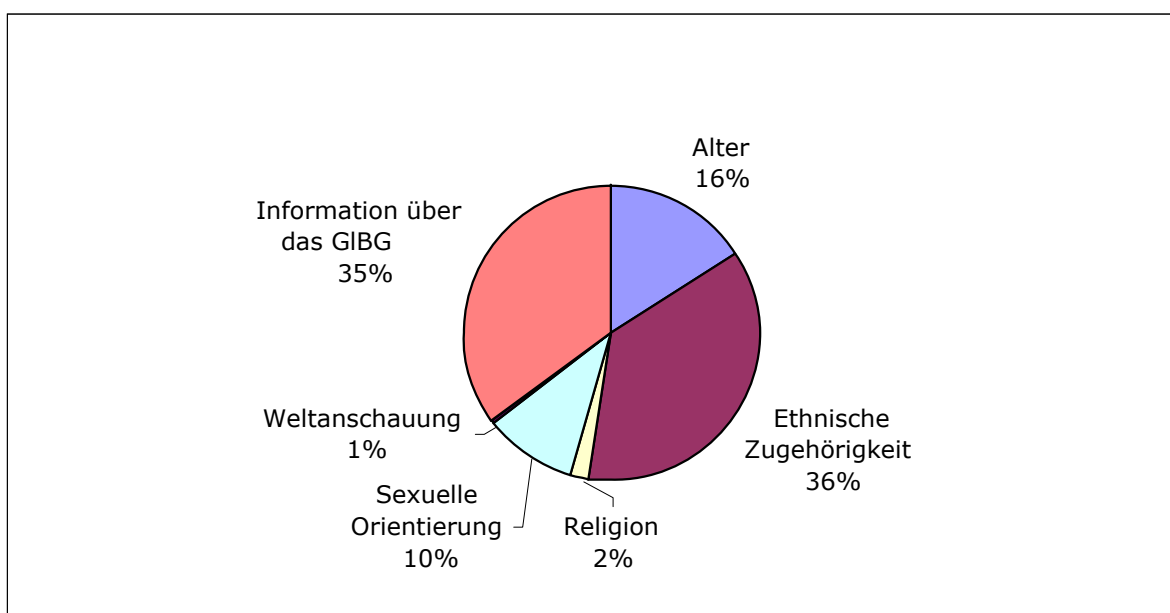
Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Quartalen

Quartal	Beratungen inklusive weiterführende Kontakte
März 2005	35
2. Quartal 2005	486
3. Quartal 2005	673
4. Quartal 2005	774
Gesamt	1968



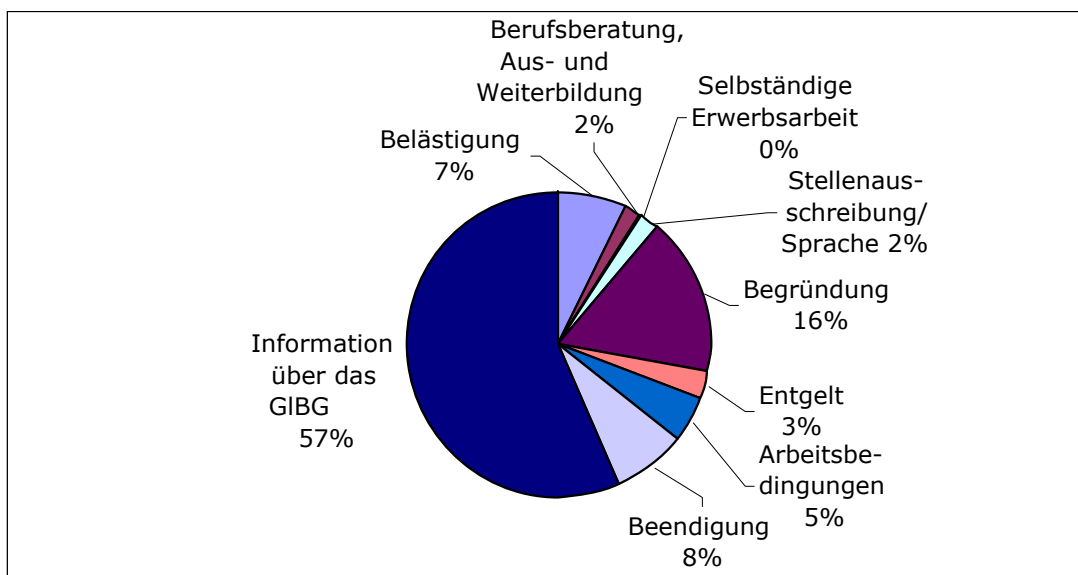
Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Diskriminierungsgründen

Alter	318
Ethnische Zugehörigkeit	711
Religion	35
Sexuelle Orientierung	203
Weltanschauung	7
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	694
Gesamt	1968



Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Tatbeständen, Teil II GIBG

Belästigung	146
Berufsberatung, Aus- /Weiterbildung	33
Selbständige Erwerbsarbeit	7
Stellenausschreibung/Sprache	37
Begründung	321
Entgelt	64
Arbeitsbedingungen	94
Beendigung	149
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	1117
Gesamt	1968



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2005

Seit **Beginn der Tätigkeit im März 2005** bis Ende des Jahres 2005 wandten sich insgesamt **391 Menschen erstmals** an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, um Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen und/ oder sich über das Gleichbehandlungsgesetz zu informieren. In den meisten Fällen führten Erstanfragen zu weiterer – oft sehr umfangreicher – Tätigkeit in Form von persönlichen Beratungsterminen, Telefonaten, Verfassen von Briefen oder E-Mails, Schlichtungsversuchen, Ausverhandeln von Vergleichen, Verfassen von Verlangen an die Gleichbehandlungskommission, Teilnahme an Sitzungen der Gleichbehandlungskommission, etc.

Bis zum Stichtag 31.12.2005 wurden **1577** derartige **weiterführende Kontakte** verzeichnet, die einen groben Überblick über den Beratungsaufwand geben, der den erstmaligen Anfragen folgte. **Insgesamt** wurden somit von der Antidiskriminierungsanwältin von März bis Dezember 2005 **1968 Beratungen** (inklusive weiterführender Kontakte) durchgeführt.

Durch Öffentlichkeitsarbeit und Information von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen wurden die neuen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und der neue Teil der Anwaltschaft für Gleichbehandlung bekannter. Dies führte dazu, dass die Zahl der Beratungsfälle im Laufe des Berichtszeitraumes deutlich stieg und von einer Person alleine kaum zu bewältigen war.

Jeweils 37% der Erstberatungen betrafen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und allgemeine Anfragen zum Gleichbehandlungsgesetz. In 12 % der Beratungen ging es um Altersdiskriminierungen in der Arbeitswelt. Danach folgten zahlenmäßig Anfragen betreffend Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung. Daneben gab es vergleichsweise weniger Anfragen (2 bzw 3 %) zu den Diskriminierungsgründen Religion und Weltanschauung.

Dass der größte Teil der Beratungen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt betraf, hatte einerseits damit zu tun, dass es auf diesem Gebiet zahlreiche aktive und engagierte Nichtregierungsorganisationen gibt, die als niederschwellige Beratungseinrichtungen über das Gleichbehandlungsgesetz und die rechtlichen Möglichkeiten informieren und bei Bedarf Beratungsfälle an die Gleichbehandlungsanwaltschaft – nicht zuletzt aufgrund deren Vernetzungstätigkeit – weiterleiteten. Andererseits wird durch die themenmäßige Überschneidung mit der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen hinsichtlich des Diskriminierungsgrundes ethnische Zugehörigkeit dieser Bereich von zwei Anwältinnen und somit personell etwas stärker abgedeckt. Die restlichen vier Diskriminierungsgründe Alter, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung werden hingegen nur von einer Gleichbehandlungsanwältin behandelt.

Im Bereich der Altersdiskriminierungen gibt es vergleichsweise wenige Beratungseinrichtungen oder Nichtregierungsorganisationen und einen dementsprechend großen Informationsbedarf hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten und des Gleichbehandlungsgesetzes. Aufgrund dessen war es einigermaßen schwierig, die betroffenen Menschen „zu erreichen“. Sie schilderten immer wieder, dass sie sich alleine gelassen fühlen und sie die erlittene Benachteiligung als gesellschaftliches Phänomen, gegen das man nichts machen könne, betrachten.

Selbstverständlich wurden gerade in der ersten Zeit nach Einrichtung dieser neuen Stelle viele Beratungen zu allgemeinen Themen der Gleichbehandlung durchgeführt oder allgemeine Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz – ohne oder mit Bezugnahme auf einen konkreten Diskriminierungsgrund – erteilt.

Hinsichtlich des Diskriminierungsgrundes sexuelle Orientierung konnte beobachtet werden, dass es vergleichsweise wenige Beratungen von konkret betroffenen Menschen gab. Die Anfragen bezogen sich in erster Linie auf allgemeine Auskünfte. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass viele Arbeitnehmer/innen ihre sexuelle Orientierung in der Arbeitswelt nicht bekannt machen möchten. Ein Charakteristikum dieser Art von Benachteiligung ist, dass die sexuelle Orientierung eines Menschen nicht auf den ersten Blick sichtbar ist. Daraus folgt, dass Diskriminierung verhindert werden kann, indem die sexuelle Orientierung nicht bekannt gemacht wird. Obwohl

die Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in streng vertraulichem Rahmen durchgeführt wird, ist auch sie mit einem „Coming-out“ gegenüber einer Institution verbunden, wodurch eine Zugangsbarriere entstehen kann. Erste Anlaufstelle sind daher meist Einrichtungen der „LesBiSchwulen“ Bewegung.

In vielen Fällen handelte es sich um intersektionelle Diskriminierungen oder Mehrfachdiskriminierungen. Beispielsweise berichteten einige ältere Arbeitssuchende migrantischer Herkunft, dass ihre Chancen, eine Arbeit zu finden, aufgrund ihres Alters und ihrer ethnischen Zugehörigkeit sehr schlecht sind und sie bei der Bewerbung doppelter Diskriminierung und Vorurteilen ausgesetzt sind. Wenn es sich überdies um Frauen handelte, kam vielfach die Vermutung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung hinzu.

Einen Schwerpunkt hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände stellten Benachteiligungen bei der **Begründung oder Beendigung** von Arbeitsverhältnissen und bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, sowie **Belästigungen** – wie zum Beispiel rassistische, homophobe oder altersbezogene Beschimpfungen oder Bemerkungen – dar.

Auffällig war, dass sich überwiegend Menschen, welche sich nicht mehr oder noch nicht in einem aufrechten Dienstverhältnis befanden, zur Beratung an die Antidiskriminierungsanwältin wandten. Trotz des gesetzlich geregelten Benachteiligungsverbots wagten es demnach viele Menschen aus Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes nicht, gegen Diskriminierung vorzugehen oder sich beraten zu lassen.

Der Beratungsverlauf sah üblicherweise so aus:

Nachdem die Betroffenen telefonisch oder schriftlich Kontakt aufgenommen hatten, wurden sie persönlich beraten und wünschten in den meisten Fällen ein Interventionsschreiben mit der Aufforderung zur Stellungnahme an den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin. Im Anschluss daran wurde mit dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin verhandelt bzw. zwischen den Parteien vermittelt. Nur ein geringer Teil der Fälle wurde danach an die Gleichbehandlungskommission weitergeleitet, da im Vorfeld von formellen Verfahren viele Diskriminierungsfälle durch

Vermittlungs- und Schlichtungstätigkeit von seiten der Antidiskriminierungsanwältin erledigt werden konnten.

Diese und andere Tätigkeiten erfordern jedoch personelle Ressourcen, die im Berichtsjahr nur minimal vorhanden waren. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ist alleine für das gesamte Bundesgebiet zuständig. Aufgrund der Zuständigkeit einer Person für fünf Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt (ohne Stellvertretung) und für ganz Österreich war es für von Diskriminierung Betroffene nicht immer möglich, sich an die Antidiskriminierungsanwältin zu wenden, um ihre Hilfestellung und Beratung in Anspruch nehmen zu können.

Wenn es im Berichtszeitraum beispielsweise zu Anfragen aus anderen Bundesländern kam, war es teilweise notwendig, vor Ort eine Beratung durchzuführen. Dies erforderte einen enormen zeitlichen Aufwand und führte dazu, dass das Büro in Wien in dieser Zeit nicht besetzt war, was als äußerst problematisch angesehen werden muss.

Weiters konnte eindeutig beobachtet werden, dass der Großteil der Erstanfragen, nämlich 67%, aus Wien kamen. Die übrigen Bundesländer waren nur sehr eingeschränkt vertreten, da es keine Regionalanwältinnen für die neuen Diskriminierungsgründe gibt. Wie im Bereich der Diskriminierung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu sehen war, stieg die Zahl der Anfragen aus anderen Bundesländern mit der Einrichtung von Regionalanwaltschaften in Innsbruck, Graz, Linz und Klagenfurt durch die örtliche Nähe enorm an. Die umfassenden gesetzlichen Aufgaben können von einer Person nicht in gleicher Weise für das gesamte Bundesgebiet wahrgenommen werden.

3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2005

Die Auswahl der Beratungsfälle erfolgte unter dem Gesichtspunkt, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit diskriminierender Verhaltensweisen aufzuzeigen. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Schilderung der an die Antidiskriminierungsanwältin herangetragenen Sachverhalte und nicht auf den Beratungen und Unterstützungsmaßnahmen, die daran angeschlossen haben. Einige Fälle wurden an die Senate I und II der Gleichbehandlungskommission weitergeleitet und sind in diesem Teil des Berichtes nur teilweise angeführt.

3.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

➤ Eine 44jährige Frau ist auf Arbeitssuche und sieht in einer Tageszeitung ein Stelleninserat mit folgendem Inhalt: "Wir bieten einen beruflichen Neuanfang im Handel an". Die Frau zeigt Interesse an der Stelle und erkundigt sich telefonisch danach. Eine Frau nimmt unter der im Inserat angeführten Telefonnummer das Telefonat entgegen und stellt am Beginn des Gespräches folgende Frage: „Wie alt sind Sie? Wir suchen nur jemanden zwischen 18 und 30 Jahren“. Da die Stellenwerberin 44 Jahre und damit zu alt ist, erhält sie die Stelle nicht. Sie fühlt sich auf Grund ihres **Alters** diskriminiert und wendet sich daraufhin an die Antidiskriminierungsanwältin, welche ein Schreiben an die Firma verfasst, in dem auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hingewiesen und zu einer Stellungnahme aufgefordert wird.

Die Firma antwortet auf das Schreiben und führt aus, dass es sich dabei um ein Missverständnis gehandelt haben muss. Das Alter sei kein „Ausschlusskriterium“, doch habe die Erfahrung gezeigt, dass für diesen Tätigkeitsbereich zumeist Interesse entweder von männlichen Bewerbern, oder aber weiblichen Bewerberinnen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren bestünde. Es sei so, dass sich der Großteil der in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter/innen in dieser Altersgruppe befände. Die Firma habe jedoch den Fall zum Anlass genommen, alle mit Bewerbungen bzw. Personalentscheidungen betrauten Mitarbeiter/innen dahingehend zu instruieren, dass Aussagen über bereits gesammelte Erfahrungen

mit entsprechendem „Feingefühl“ zu tätigen seien, so dass nicht der Eindruck einer Diskriminierung entstehe, die es tatsächlich nicht gebe. Es sei bedauerlich, dass die Stellenwerberin offenbar keine Bewerbung mehr an die Firma gerichtet habe und nicht mehr an einer Mitarbeit interessiert sei. Wenn sich die betroffene Frau doch zu einer Bewerbung entschließen sollte, könne sie dies gerne machen.

Die Stellenwerberin fühlt sich aufgrund ihres Alters diskriminiert und trifft nach längerer Überlegung die Entscheidung, dass sie den Fall nicht weiter betreiben kann. Sie hatte in letzter Zeit mehrere Vorstellungsgespräche und wird in nächster Zeit noch viele weitere Vorstellungsgespräche haben. Daher muss sie all ihre Energie darauf verwenden, möglichst bald wieder eine Arbeit zu finden. Einerseits möchte sie ein Zeichen setzen, damit die Diskriminierung „älterer“ Frauen endlich aufhört, andererseits muss sie jedoch das Hauptinteresse ihrer eigenen beruflichen Zukunft widmen und kann daher die Angelegenheit nicht mehr weiter verfolgen.

- Eine Trainerin, die Kurse für arbeitslose Migrantinnen anbietet, meldet der Antidiskriminierungsanwältin folgenden Vorfall, der einigen ihrer Klientinnen passierte: Im Handel wurde eine Stelle als Reinigungskraft ausgeschrieben. Daraufhin meldeten sich viele Interessentinnen (nur Frauen) bei der Firma, die zu einem Sammel-Vorstellungstermin lud. Bereits am Beginn dieses Termines wurden ältere Bewerberinnen mit: „Alle über 50 können gleich wieder heim gehen, wir nehmen nur unter 50jährige“, hinauskomplimentiert. Die Trainerin wird hinsichtlich der im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen rechtlichen Möglichkeiten beraten. Sie berichtet, dass sie schon häufig über derartige **Altersdiskriminierungen** informiert wurde und sie sich melden wird, wenn sie wieder davon erfahren sollte.

- Eine 40-jährige Frau bewirbt sich um die Teamleitung für die Organisation und Durchführung einer Ausstellung. Ihre Qualifikationen entsprechen dem geforderten Anforderungsprofil, daher wird sie zu einem Workshop eingeladen, in dem es um die Auswahl für die Besetzung der Führungspositionen geht. Am Tag nach dem Workshop wird der Frau eine Absage für die Stelle als Teamleiterin erteilt und als Alternative eine Mitwirkung als Pavillonmitarbeiterin angeboten. Dabei handelt es sich in erster Linie um Besucher/innenbetreuung (einfache Auskünfte erteilen, Warteschlangen überblicken, für Ordnung und Abläufe sorgen, etc.). Obwohl die Frau sogar für die Stelle der Teamleiterin beste Qualifikationen aufweist, beschließt sie trotzdem, die angebotene Stelle einer Pavillonmitarbeiterin anzunehmen, da sie

großes Interesse an der Mitwirkung in der Ausstellung hat. Einige Wochen später bekommt sie jedoch auch eine Absage für diese Stelle. Als Begründung wird angeführt, dass der Auftraggeber ein klares Bild für die Personalauswahl dieser Position vorgegeben habe und Prioritäten zum Anforderungsprofil gesetzt habe. Daher könne sie dafür trotz ihrer interessanten Bewerbung nicht berücksichtigt werden. Die betroffene Frau ist sehr enttäuscht darüber und findet heraus, dass die Personalrekrutierung dieser Stellen in erster Linie an Universitäten und Schulen stattgefunden hat. Daher entsteht für sie der Eindruck, dass nur jüngere Mitarbeiterinnen gesucht wurden und sie als 40-jährige Frau von vornherein keine Chance hatte. Sie fühlt sich aufgrund ihres **Alters** diskriminiert und wendet sich an die Antidiskriminierungsanwältin, welche den Fall in die Gleichbehandlungskommission bringt. Aufgrund der Einleitung des Verfahrens kommt es zu Vergleichsgesprächen zwischen der Antidiskriminierungsanwältin und der Antragsgegnerin, welche letztendlich mit einem sehr zufriedenstellenden Ergebnis – in Form einer Zahlung eines Schadenersatzbetrages – für die Frau enden.

- Ein arbeitssuchender Krankenpfleger mit dunkler Hautfarbe meldet sich, da er sich aufgrund seiner **ethnischen Zugehörigkeit** diskriminiert fühlt. Er merkt an, dass es für ihn als Angehörigen einer „visible minority“ im Pflegebereich sehr schwierig sei, Arbeit zu finden. Er hat öfter Probleme bei der Arbeitssuche, da Krankenhäuser und Pflegeanstalten keine Menschen mit dunkler Hautfarbe einstellen möchten.
- Eine gebürtige Wienerin bewirbt sich auf eine Zeitungsannonce in einem Restaurationsgeschäft für den Verkauf. Sie hat eine HTL für Restaurierung absolviert und möchte nun in diesem Bereich tätig sein. Die erste telefonische Anfrage im Geschäft verläuft sehr vielversprechend, freundlich und konstruktiv. Am Ende des Gespräches wird ein persönlicher Vorstellungstermin vereinbart. Als die Frau beim Vorstellungstermin das Geschäft betritt, wird sie sehr forsch angesprochen und gefragt, was sie hier wolle. Als sie antwortet, dass sie bereits telefoniert hätten und sie wegen der freien Stelle im Verkauf hier sei, wird sie wütend beschimpft und gefragt, wie sie überhaupt auf die Idee komme, sich hier zu bewerben, da sie ja wisse, was mit „Schwarzen“ verbunden würde. Auf Nachfrage führt der Geschäftsführer aus, dass „Schwarze“ mit Drogen handeln würden und daher er und seine Kunden keine schwarze Verkäuferin haben wollen. Überdies

handle es sich bei seinem Geschäft um ein Familien- und Traditionsunternehmen und es sei geradezu eine Frechheit, dass sie auf die Idee komme, hier arbeiten zu wollen. Die junge Frau wendet sich an die Antidiskriminierungsanwältin, da sie sich aufgrund ihrer **ethnischen Zugehörigkeit** diskriminiert fühlt.

- Ein Mann algerischer Herkunft, der schon seit längerer Zeit nach Arbeit sucht, wird in einen Verein aufgenommen, der Langzeitarbeitslose am Arbeitsmarkt vermittelt. Dort erfährt er von der Stellenausschreibung einer Automatenfirma, welche einen Betreuer oder eine Betreuerin mit folgenden Anforderungen sucht: „Verlässlichkeit, Teamfähigkeit und Selbständigkeit, sowie perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Bei männlichen Bewerbern muss der Wehr oder Wehersatzdienst abgeleistet sein. Der Besitz des Führerscheins B ist unbedingt erforderlich“. Da der Mann ein Jahr lang in einer anderen Getränkefirma beschäftigt war und somit über einschlägige Berufskennntnisse verfügt, bewirbt er sich für die ausgeschriebene Stelle und bietet der Firma auch die Möglichkeit eines Integrationsleasings an. Seine im Verein zuständige Betreuerin fragt nach ca. einer Woche bei der Firma nach dem Stand des Bewerbungsverfahrens. Dabei erfährt sie, dass noch keine Entscheidung bezüglich der Besetzung der freien Stelle gefallen sei und sich die Firma in etwa einer Woche bei ihr melden werde. Bereits am nächsten Tag meldet sich die Firma und teilt mit, dass der Stellenwerber für die offene Stelle nicht in Frage komme. Auf Nachfrage nach dem Grund für die Absage wird der Betreuerin mitgeteilt: „Es mag zwar brutal klingen, aber wir stellen grundsätzlich keine Ausländer ein“.

Der betroffene Stellenwerber wendet sich daraufhin an die Antidiskriminierungsanwältin, da er sich aufgrund seiner **ethnischen Zugehörigkeit** diskriminiert fühlt. Diese verfasst vorerst ein Schreiben an die Firma, in welchem auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hingewiesen und zu einer Stellungnahme aufgefordert wird.

- Eine Universitätsbedienstete erkundigt sich danach, ob Bewerber/innen muslimischen Glaubens aufgrund ihrer **Religion** abgelehnt werden dürfen, wenn sie während der Arbeit bestimmte Gebetsrituale einhalten möchten.

3.2. Festsetzung des Entgelts

- Eine österreichische Angestellte türkischer Herkunft meldet sich bei der Antidiskriminierungsanwältin und klagt, dass sie im Vergleich zu gebürtigen Österreichern/Österreicherinnen aufgrund ihrer **ethnischen Zugehörigkeit** benachteiligt wird. Sie hat in der Türkei das Studium des Chemieingenieurwesens erfolgreich abgeschlossen. In ihrem Kollektivvertrag ist vorgesehen, dass ein nicht einschlägiges abgeschlossenes Studium zu einem Drittel für die Bemessung der Gehaltsstufe angerechnet wird. Da die betroffene Frau ihr Studium in der Türkei absolviert hat, wird ihr dieses Studium nicht angerechnet, obwohl im Kollektivvertrag kein Hinweis darauf enthalten ist, dass das Studium im Inland abgeschlossen werden muss. Der Arbeitgeber argumentiert damit, dass für die Anrechnung des Studiums eine Nostrifizierung durchgeführt werden müsse. Die Antidiskriminierungsanwältin nimmt schriftlichen Kontakt mit dem Arbeitgeber auf.

- Eine Frau liest in einer Zeitung, dass es in Zukunft keine Biennalsprünge mehr geben soll. Ihrer Ansicht nach handelt es sich dabei um eine **Altersdiskriminierung**, da jeder Kollektivvertrag Biennalsprünge vorsehen würde. Sie ist der Ansicht, dass der Marktwert eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin von Wissen und Erfahrung abhängt und daher Biennalsprünge gerechtfertigt seien. Sie erkundigt sich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach den rechtlichen Rahmenbedingungen.

- Ein 58-jähriger Mann ist als Jurist seit vielen Jahren in einer Firma beschäftigt. Er wendet sich an die Antidiskriminierungsanwältin um sich nach seinen Rechten im Hinblick auf eine vermutete **Altersdiskriminierung** zu erkundigen. Er berichtet, dass seine Gehaltslaufbahn insofern von der Firma blockiert wird, als vor einigen Jahren Bezugsobergrenzen eingeführt worden seien. Das bedeutet, dass er gehaltsmäßig nur mehr bis zu einer bestimmten Obergrenze steigen kann und nicht mehr – wie es jahrelang betriebliche Übung war – bis zur Höchstgrenze aufsteigen kann. Er fühlt sich durch das Einführen der Obergrenze auf Grund seines jüngeren Alters benachteiligt, da ältere Kollegen und Kolleginnen von der Regelung nicht betroffen sind. Durch die jahrelange betriebliche Übung hat er darauf vertraut, dass auch er die Höchstgrenze erreichen werden wird.

- Ein Mann kroatischer Herkunft wendet sich an die Nichtregierungsorganisation „Helping Hands Graz“ und ersucht um Beratung wegen **ethnischer Diskriminierung**. „Helping Hands Graz“ leitet den Fall daraufhin an die Antidiskriminierungsanwältin weiter. Der Mann ist drei Jahre lang als Fliesenleger beschäftigt. Während dieser Zeit bemüht er sich auszuhelfen, wo immer es notwendig ist und arbeitet bei Mehrbedarf auch länger. Sein Arbeitgeber verlangt mehrfach von ihm, auch an Feiertagen zu arbeiten, zahlt ihm dafür jedoch nicht das gesetzlich geregelte Entgelt. Wenn er auf Urlaub gehen will, wird ihm dieser mit der Begründung verweigert, er müsse sich dafür erkenntlich zeigen, dass er überhaupt Arbeit habe, sonst würde er entlassen werden und seine Beschäftigungsbewilligung verlieren. Als sich der Mann kroatischer Herkunft darüber bei seinem Arbeitgeber beschwert, meinte dieser, dass er als „Ausländer“ zu tun habe, was er wolle. Da er die Benachteiligungen beim **Entgelt** und bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** nicht länger über sich ergehen lassen will, kündigt der Mann (vgl. auch 3.3.).

3.3. Sonstige Arbeitsbedingungen

- Eine homosexuelle Frau arbeitet in einer Fahrschule als Fahrschullehrerin und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie sich auf Grund ihrer **sexuellen Orientierung** und ihres **Geschlechts** diskriminiert fühlt. Vor Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis besuchte die Frau eine Fahrlehrer/innenakademie, welche von der späteren Dienstgeberin geleitet wurde, und machte dort eine Ausbildung für die Klassen A und B. Sie erhielt die Zusage, dass sie in der Fahrschule als Fahrschullehrerin für die Klassen A und B tätig sein könne. Schon bei der Ausbildung lernte die Frau einen Mann kennen, der ebenfalls nach der Ausbildung als Lehrer für beide Klassen in der Fahrschule eingestellt wurde. Er fiel im Gegensatz zur Frau einmal durch und wurde erst später ins Unternehmen aufgenommen. Die Frau erhält zunächst einen Motorrad-Theoriekurs, danach allerdings nie wieder Motorradkurse. Der Mann erhält sofort nach Eintritt in das Dienstverhältnis Motorradstunden. Eine Ausrüstung für Motorradstunden erhält die Frau im Gegensatz zu dem vergleichbaren Mann nicht. Ebenso muss sie ein $\frac{3}{4}$ Jahr über einen Spind verhandeln. Für die Einteilung der Stunden ist ein Mann zuständig, was dazu führt, dass sich die Männer die besten Stunden untereinander aufteilen. Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund werden dabei

„übersehen“. Unter den Fahr(schul)lehrern gibt es oft ein äußerst sexistisches und rassistisches Gesprächsklima. Im Bezug auf Frauen ist es so, dass sich die männlichen Fahr(schul)lehrer immer wieder über körperliche Vor- oder Nachteile ihrer Schülerinnen unterhalten. Außerdem wird besprochen, dass Frauen eigentlich nicht Autofahren sollten und es eine Zumutung wäre, nicht attraktiven Frauen Fahrstunden geben zu müssen. Die Dienstgeberin ist kaum präsent. Die Frau hat in der Fahrschule nie über ihre sexuelle Orientierung gesprochen. Im Zuge einer Besprechung wird sie jedoch von ihrer Chefin vor den Arbeitskolleg/inn/en unfreiwillig „geoutet“, als die Arbeitgeberin erwähnt, dass sie eine bestimmte Aufgabe erledigen könne, da sie „aus der Szene“ sei. Die Frau ist daraufhin einigen unangenehmen Äußerungen von ihren Arbeitskollegen ausgesetzt. Ein Arbeitskollege äußerte sich beispielsweise über sie gegenüber einer anderen Kollegin: „Man weiß ja bei ihr nicht, ob sie eine Frau oder ein Mann ist“. Sie versucht mehrmals, genauso wie ihre männlichen Kollegen, auch Motorradstunden zugeteilt zu bekommen um damit mehr zu verdienen. Dieser Wunsch wird jedoch konsequent abgelehnt. Kurz nach einer neuerlichen Urgenz betreffend Motorradstunden wird die Frau gekündigt. Sie wendet sich zunächst an die Arbeiterkammer, die auf eine Intervention folgende Argumente für die Ungleichbehandlung bei der Einteilung der Fahrstunden seitens der Dienstgeberin erhält: Die Frau bekam unter anderem deswegen keine Motorradstunden im Winter, weil der weibliche Körper besonders gefährdet sei, außerdem könne sie als Frau kein Motorrad aufheben. In weiterer Folge bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Fall in den Senat I der Gleichbehandlungskommission.

- Eine Frau in aufrechtem Dienstverhältnis meldet sich bei der Antidiskriminierungsanwältin, da sie sich aufgrund ihrer **Religion** diskriminiert fühlt. Dies deshalb, da sie als Katholikin am Karfreitag im Gegensatz zu ihren evangelischen Kolleg/inn/en nicht frei hat.
- Eine polnische Staatsbürgerin arbeitet in einem Pensionist/inn/enheim als Krankenschwester. Sie vermutet eine Diskriminierung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** und wendet sich an die Antidiskriminierungsanwältin. Sie wird mehrfach für Arbeiten eingeteilt, für die sie nicht zuständig ist. Den österreichischen Kolleginnen werden Rauchpausen erlaubt, wohingegen ihr mit der Begründung, sie habe kein Anrecht darauf, keine Rauchpausen gewährt werden.

Die österreichischen Kolleginnen lehnen gemeinsame Kaffeepausen mit ihr ab und teilen ihr mit, dass sie nicht die Stations- Kaffeetassen benutzen dürfe. Die Frau berichtet auch, dass sie als einzige Krankenschwester alleine zu Intensiveinsätzen eingeteilt wird, wobei üblicherweise Intensiveinsätze mindestens zu zweit gemacht würden. Sobald ihr nur der geringste Fehler unterläuft, werden ihr von ihren Arbeitskolleg/inn/en schwerwiegende Vorwürfe gemacht.

3.4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Ein 51-jähriger Österreicher albanischer Herkunft bewirbt sich um eine Stelle als qualifizierter Facharbeiter und vereinbart mit der Firma eine Probezeit. Das Arbeitsverhältnis wird schließlich mit der Begründung beendet, er schaffe seine Arbeit nicht. Der Mann ist sehr enttäuscht und beschwert sich bei seinem „Vorgänger“, welcher ihn einschulen sollte, über dessen schlechte Kritik. Der „Vorgänger“ gibt daraufhin zu, dass die Firma vorhabe, einen jungen Österreicher einzustellen, da schon genug „Ausländer“ in der Firma seien. Der Mann wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin. Er fühlt sich aufgrund seines **Alters** und seiner **ethnischen Zugehörigkeit** diskriminiert und schildert, dass er schon seit vielen Monaten eine Arbeit suche, jedoch aufgrund seines Alters und seiner Herkunft keine Chancen am Arbeitsmarkt habe.
- Es wendet sich ein Amerikaner mit dunkler Hautfarbe, der in Österreich als Nachtportier in einem Hotel beschäftigt war, zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin. Er berichtet, dass er von seinem Arbeitgeber ohne Nennung von Gründen gekündigt wurde und vermutet, dass seine **Hautfarbe** der Grund dafür war. Vor der Kündigung hatte er sich mehrmals per E-Mail bei seinem Chef über das Verhalten zweier Kollegen beschwert. Dies deshalb, da ihn seine Kollegen schlecht behandelt hatten und ihn mehrfach angeschrien hatten. Sie hatten versucht, Fehler in seiner Arbeit zu finden. Er vermutet rassistische Motive als Begründung für die Benachteiligungen. Nach Beratung durch die Antidiskriminierungsanwältin führt der Mann beim Arbeits- und Sozialgericht eine Kündigungsanfechtung durch.
- Ein Rechtsanwalt wendet sich zur Beratung an die Antidiskriminierungsanwältin. Er schildert, dass sein Mandant neun Jahre lang als Arbeiter in einem Restaurant tätig

war und seine Arbeiten gut und ordnungsgemäß verrichtete. Trotzdem wurde er ohne Angabe von Gründen gekündigt. Die Frau seines Mandanten, eine gebürtige Österreicherin, erkundigte sich bei einem Mitarbeiter der Firma nach den Gründen und erhielt die Auskunft, dass nunmehr „die“ gekündigt würden. Sein Mandant mit dunkler Hautfarbe versteht darunter, dass damit nur seine Hautfarbe gemeint sein kann. Ihm ist der Fall eines Arbeitskollegen mit dunkler Hautfarbe bekannt, welcher ebenfalls vor kurzer Zeit gekündigt wurde. Diesem Bekannten wurden betriebsbedingte Gründe für die Kündigung genannt, wobei allerdings im Nachhinein festzustellen war, dass der frei gewordene Arbeitsplatz mit einer neuen Kraft (weiße Hautfarbe) besetzt wurde. Weiters beobachtete sein Mandant, dass im selben Unternehmen in einer anderen Filiale bis vor kurzem zwei Nigerianer beschäftigt waren, die ebenfalls gekündigt worden seien. Nun seien in dieser Filiale keine Menschen mit dunkler Hautfarbe mehr beschäftigt.

Nach rechtlicher Beratung ergänzt der Anwalt die bereits eingebrachte Kündigungsanfechtung um eine Anfechtung auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit** bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

- Ein Kaufhaus beauftragt ein Sicherheitsunternehmen mit der Durchführung von Überwachungsmaßnahmen. Diese Firma schickt einen Österreicher irakischer Herkunft als Kameramann in das Kaufhaus. Bereits nach kurzer Zeit wird der gebürtige Iraker vom Sicherheitsunternehmen gekündigt. Auf Nachfrage erfährt er von seinem Arbeitgeber, dass die auftraggebende Firma keine „Ausländer“ wolle, daher sei eine Kündigung unumgänglich. Im Zuge dieses Gesprächs weist der Mann darauf hin, dass er kein Ausländer, sondern österreichischer Staatsbürger sei, worauf er folgende Antwort erhält: „Sie sehen aber ausländisch aus, daher möchte die Firma die Zusammenarbeit mit Ihnen beenden“. Der Betroffene fühlt sich aufgrund seiner **ethnischen Zugehörigkeit** diskriminiert und wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin, welche vorerst bei beiden Firmen interveniert und sie zu einer Stellungnahme auffordert.
- Ein gebürtiger Ägypter lebt seit 19 Jahren in Österreich und besitzt seit neun Jahren die österreichische Staatsbürgerschaft. Er ist 47 Jahre alt und bei einem Flughafen im Catering-Bereich tätig. Seine Aufgabe besteht darin, das Essen für die Passagiere vorzubereiten. Vor einiger Zeit wurden sämtliche Mitarbeiter/innen des Flughafens darüber informiert, dass eine Zuverlässigkeitsüberprüfung stattfinden werde. Der Mann erklärte sich damit einverstanden, um eine

Zugangsberechtigung zu den Sicherheitsbereichen zu erhalten. Diese Überprüfung wurde in weiterer Folge durchgeführt. Danach wird dem Mann mitgeteilt, dass die Überprüfung – ohne nähere Angabe von Gründen – ein negatives Ergebnis ergeben habe und er nicht mehr am Flughafen arbeiten dürfe. In weiterer Folge verliert er seinen Arbeitsplatz. Er bekommt weder Akteneinsicht noch nähere Auskünfte über das Ergebnis der Zuverlässigkeitsüberprüfung. Er ist nun im Alter von 47 Jahren arbeitslos und hat wenig Hoffnung, wieder eine Arbeit zu finden. Er hofft nach wie vor darauf, wieder am Flughafen arbeiten zu können. Der gebürtige Ägypter muslimischen Glaubens vermutet, dass er seine Arbeit auf Grund seiner **ethnischen Zugehörigkeit** und seiner **Religion** verloren hat. Er wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin.

- Eine homosexuelle Frau ist seit vier Monaten in einem Unternehmen beschäftigt. Am Anfang des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber ihr gegenüber freundlich und macht körperliche Annäherungsversuche. Das ändert sich schlagartig, als er erfährt, dass sie mit einer Frau zusammenlebt. Die Frau erfährt von Kollegen/Kolleginnen, dass ihr Chef abfällige Bemerkungen über sie und ihre Homosexualität macht und bemerkt, dass er kaum noch mit ihr spricht. Sie hört während des aufrechten Dienstverhältnisses immer wieder Bemerkungen wie: „Die verdammten Jugoweiber sind auch für nichts zu gebrauchen“ und ähnliche abfällige Bemerkungen über Migrantinnen und Frauen im Allgemeinen. Es ist im Betrieb ein offenes Geheimnis, dass sich Frauen seine Annäherungsversuche und abfälligen Bemerkungen gefallen lassen müssen. Schließlich wird die Frau von ihrem Arbeitgeber mit der Begründung „Budgetknappheit“ gekündigt. Sie wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft um zu erfahren, welche Möglichkeiten es gibt, um gegen den Arbeitgeber wegen Diskriminierung aufgrund der **sexuellen Orientierung** und des **Geschlechts** vorzugehen. Die Kündigung möchte sie nicht anfechten, da sie unter diesen Umständen nicht mehr in dieser Firma arbeiten möchte.
- Ein Mann mit dunkler Hautfarbe ist als Arbeiter in einem Bauunternehmen beschäftigt. Im Zuge seines Beschäftigungsverhältnisses kommt es mehrfach zu rassistischen Äußerungen ihm gegenüber seitens der Arbeitskollegen. Beispielsweise sagt ein Arbeitskollege zu ihm: „Gehen Sie weg, Neger!“. Daraufhin informiert der Mann seinen Chef über den Vorfall, was dazu führt, dass er in einen anderen Bereich versetzt wird. Bis der Mann seinen Arbeitsplatz jedoch wechseln

kann, kommt es mehrere Male vor, dass er nicht an gemeinsamen Kaffeepausen mit den Arbeitskollegen teilnehmen darf, da diese meinen, Kaffeetrinken sei nur etwas für Arbeiter und er zähle nicht als Arbeiter. Ein Arbeitskollege nennt ihn mehrfach „Hund – Neger“ und sagt, er werde sicherlich nicht mehr lange in dieser Firma weiter arbeiten dürfen. Dass er in der Firma eingestellt worden sei, sei ein großer Fehler gewesen, da es genug Österreicher gäbe, die diese Arbeit gerne machen würden. Weiters sagt der Arbeitskollege, er werde es nicht zulassen, dass ein „Neger“ in dieser Firma arbeite. Nach einigen Tagen wird der Mann mit dunkler Hautfarbe schließlich an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Firma versetzt. Dort gibt es anfangs keine Probleme. Nach einiger Zeit suchen ihn jedoch die alten Arbeitskollegen auch an diesem Arbeitsplatz auf und beginnen erneut mit rassistischen Äußerungen. Ein Arbeitskollege streicht Fett in seine Nylontasche und sagt: „Damit kannst Du Deine Frau einölen und von hinten und vorne ficken“. Nach diesem Vorfall nennen ihn mehrere Kollegen „Immerfick“. Er wird von einigen Kollegen wissentlich dazu aufgefordert, Tätigkeiten durchzuführen für welche er keine Berechtigung hat, um ihn danach dafür beim Vorgesetzten anzuschwärzen. Nach einigen Monaten wird der Mann mit folgender Begründung vom Geschäftsführer gekündigt: „Ich habe diese Gruppe nicht unter Kontrolle und möchte keine Probleme mehr in der Firma haben“. Er meint auch, er könne eben nicht alle anderen Arbeiter kündigen. Vor seinem letzten Arbeitstag kommt ein Arbeitskollege zum betroffenen Mann und fragt einen anderen Arbeitskollegen jugoslawischer Herkunft, warum dieser gemeinsam mit einem „Neger“ arbeiten würde und ob die beiden Brüder seien. Darauf hin meint er: „Jugos und Neger können keine Brüder sein“. Der Mann fühlt sich aufgrund seiner **ethnischen Zugehörigkeit belästigt** und bei der **Beendigung** seines Arbeitsverhältnisses benachteiligt und wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin, welche vorerst in der Firma interveniert (vgl. 3.5.).

3.5. Belästigung

- Eine 51-jährige Frau ist im Bereich Finanzdienstleistung als Büroangestellte beschäftigt. Sie wird von einer Kollegin gebeten, deren Urlaubsvertretung in einem anderen Büro zu übernehmen. Auf Grund des damit verbundenen Zeitaufwandes fragt die Frau, ob es möglich ist, dass eine andere Kollegin die Urlaubsvertretung übernimmt. Daraufhin erwidert die Kollegin: „Du bist ohnehin bald drei Wochen auf

Kur, da wird die Urlaubsvertretung wohl nicht zu viel für Dich sein“. Ab diesem Zeitpunkt kommt es immer wieder zu Kritik an der Frau von Seiten dieser Arbeitskollegin. Beispielsweise wird ihre Arbeit beanstandet, welche in den Jahren davor nicht kritisiert worden war. Weiters werden dienstliche Informationen, die an alle in der Firma weitergeleitet werden müssen, nicht an die Frau weitergeleitet. Anschließend wird ihr mangelhafter Wissensstand kritisiert. Es fallen Äußerungen wie: „Ich beobachte Deine Arbeit sehr genau, willst nicht oder kannst nicht?“ oder: „Den letzten beißen die Hunde“. Die Frau vermutet, dass damit sie – als ältere Frau mit Behinderung – als letzte in der Hierarchie gemeint ist. Schließlich wird sie gekündigt. Als Reaktion auf die Kündigung fragt ein Arbeitskollege, der die Kündigung nicht nachvollziehen kann, bei der Geschäftsführung nach den Gründen dafür. Es wird ihm gesagt, dass die Frau zu teuer sei und durch eine jüngere, billigere Kraft ersetzt werde. Die Frau bekämpft die Kündigung mit einer Klage auf Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses auf Grund der Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten. Mit Anerkenntnisurteil wird festgestellt, dass das Dienstverhältnis in ungekündigtem Zustand aufrecht besteht. Danach wird die Frau abermals dazu eingeteilt, immer wieder Urlaubsvertretungen zu übernehmen. Diesmal auch an einem Dienort mit enormem zusätzlichem Zeitaufwand in einem Büro mit geringem Arbeitsaufwand. Wenn hingegen die Frau auf Urlaub ist, gibt es keine Urlaubsvertretungsregelung. Weiterhin werden ihr systematisch wichtige Informationen und Büromaterialien vorenthalten. Im Zuge eines Gesprächs mit der Geschäftsführung stellt ein Geschäftsführer abermals fest, dass die Frau ein zu großer Kostenfaktor für die Firma sei, sie sie aber nicht loswerden würden. Weiters fallen die Worte: „Wir werden sie hin und her schicken, dann wird sie wohl aufgeben“. Die Frau fühlt sich aufgrund ihres **Alters** diskriminiert und wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin, welche ein Verlangen auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes in der Gleichbehandlungskommission einbringt. Das Verlangen wird schließlich aufgrund des Zustandekommens eines Vergleiches zurückgezogen.

- Ein österreichischer Staatsbürger rumänischer Herkunft meldet sich bei der Antidiskriminierungsanwältin und berichtet, dass er von seinen Arbeitskolleg/inn/en wegen seiner **ethnischen Zugehörigkeit** belästigt wurde. Dies erfolgte mit den Worten: „Du Zwiebelfresser, schleich Dich zurück nach

Rumänien". Vor dieser Aussage fielen bereits mehrfach beleidigende Andeutungen hinsichtlich seiner Herkunft, in dieser direkten Form wurde es aber zuvor nicht gesagt. Der Mann möchte sich dagegen zur Wehr setzen, da ihn diese Aussage sehr verletzt hat. Er schildert den Vorfall auch seinem Chef, welcher ihn dazu überreden will, nichts gegen den Arbeitskollegen zu unternehmen.

- Ein serbisch-montenegrinischer Staatsbürger ist als Vorarbeiter beschäftigt. Im Zuge der Ablegung der Lehrabschlussprüfung hat er einen praktischen und theoretischen Prüfungsteil zu absolvieren. Der praktische Teil besteht daraus, einen Raum gemeinsam mit einem Prüfungskandidaten österreichischer Herkunft zu reinigen. Die beiden teilen sich die Arbeit zu gleichen Teilen. Nach einiger Zeit wird der Raum auf seine Sauberkeit hin überprüft. Dabei wird er von einem Prüfer gefragt, welcher Landsmann er sei. Er antwortet, dass er serbischer Staatsbürger sei. Daraufhin sagt der Prüfer zu ihm: „Du verteilst da Tschuschenschmutz“, sowie „Du bist ein Tschuschenscheißer“ und „Du bist ein fauler Hund“. Weiters sagt er zu ihm, dass es sich bei seiner Arbeit um „Tschuschenarbeit“ handle. Gleichzeitig wird der praktische Teil seiner Prüfung mit „genügend“ beurteilt, während die Arbeit des österreichischen Kollegen mit „sehr gut“ beurteilt wird. Der Mann fühlt sich aufgrund seiner **ethnischen Zugehörigkeit belästigt** und beim **Zugang zur Berufsausbildung** diskriminiert und wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin. Diese bringt ein Verlangen auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission ein. Durch die Einleitung des Verfahrens kommt es zu Vergleichsgesprächen. Schließlich wird in der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein „Entschuldigungsgespräch“ durchgeführt, im Zuge dessen es zu einer persönlichen Entschuldigung von Seiten des Prüfers kommt. Für den betroffenen Mann ist dieses Ergebnis zufriedenstellend, da es um die Verletzung seiner Würde ging, das Verhalten für ihn beleidigend, demütigend und unangebracht war und er den Vorfall durch die Entschuldigung für sich „abschließen“ kann.

3.6. Zugang zur beruflichen Weiterbildung

- Eine über 50jährige Frau bezieht seit längerer Zeit Notstandshilfe und ist auf Arbeitssuche. Da sie keine PC-Kenntnisse hat, möchte sie einen Computerkurs besuchen. Mit Hinweis auf ihr Alter wird ihr dies jedoch vom Kursträger verwehrt.

Sie fühlt sich aufgrund ihres **Alters** diskriminiert. Nach der Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet sie sich erneut an den Kursträger und berichtet von der Beratung. Daraufhin wird ihr der Besuch der gewünschten Kursmaßnahme ermöglicht.

- Der Leiter eines Pensionist/inn/enheimes berichtet, dass er gerne einen seiner Mitarbeiter in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme geschickt hätte. Dies sei aber verweigert worden mit dem Hinweis darauf, dass im Rahmen dieses Programmes nur Frauen, Männer ab 45 Jahren und unqualifizierte Männer unter 45 Jahren gefördert würden. Der Leiter vermutet eine Diskriminierung auf Grund des **Alters**.

3.7. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation

- Ein 72jähriger Mann ist seit über 25 Jahren in einen Verein als Vertreter einer Interessenvertretung tätig. Er erhält für seine Tätigkeit seitens des Vereines keine finanzielle Vergütung, während Reisekosten und eine geringe Sachvergütung von der Interessenvertretung getragen werden. Seine Tätigkeit basiert auf einer Geschäftsordnung, welche novelliert wird. Durch diese Novelle wird u.a. eingeführt, dass die Mitarbeit in den Gremien des Vereines automatisch vier Jahre nach dem Ausscheiden des Experten aus dem Berufsleben endet, in jedem Fall aber mit dem Erreichen des 70. Lebensjahres. Der Mann fühlt sich durch die Änderung der Geschäftsordnung aufgrund seines **Alters** diskriminiert und wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Antidiskriminierungsanwältin.

3.8. Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

- Eine Rechtsanwältin schildert der Antidiskriminierungsanwältin, dass in ihrer Gemeinde indischen Marktfahrern die Standplatzgenehmigung mit dem Hinweis verweigert wird, dass „keine Schwarzen“ erwünscht seien. Sie erkundigt sich nach den rechtlichen Rahmenbedingungen in diesem Fall und weist darauf hin, dass es den Marktfahrern darum gehe, den Standplatz zu bekommen. Sie fühlen sich

aufgrund ihrer **ethnischen Zugehörigkeit** diskriminiert, möchten aber kein Verfahren führen.

3.9. Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

- Die Antidiskriminierungsanwältin wird darüber informiert, dass auf der Homepage einer Fluglinie diskriminierende Anforderungsmerkmale für die Tätigkeit als Flugbegleiter/in enthalten seien. Konkret geht es darum, dass nur „Bewerber/innen zwischen 18 und 26 Jahren und EU-Staatsbürger“ gesucht werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst einen Brief an das Flugunternehmen und weist auf die diskriminierenden Elemente der Stellenausschreibung hin. Nach weiterer Kontaktaufnahme und Beratungen über das Gleichbehandlungsgesetz wird letztendlich die Homepage diskriminierungsfrei umformuliert.
- Eine Frau erkundigt sich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach der Zulässigkeit von Altersbeschränkungen für Piloten und Pilotinnen.
- Eine Frauenbeauftragte weist auf eine Stellenausschreibung hin, in welcher für die Bewerbung ein maximales Alter von 30 Jahren verlangt wird und erkundigt sich nach der Zulässigkeit dieser Ausschreibung.
- Der Geschäftsführer eines Telefonmarketingunternehmens erkundigt sich, ob er Stellen gezielt für Pensionist/inn/en ausschreiben darf, da er gerne Menschen mit Erfahrung ansprechen möchte, die gerne ein paar Stunden arbeiten möchten, um sich etwas dazuzuverdienen.
- Mitarbeiter/innen der Nichtregierungsorganisation „Zara“ weisen auf mehrere diskriminierende Inserate hin, welche in österreichischen Tageszeitungen erschienen sind. Zum Beispiel:
 - „Männliche inländische Schankkraft mit Führerschein und Auto für Wechselschicht gesucht, ...“
 - „Männliche Computerschreibkraft für Mailorder-Korrespondenz hauptberuflich sofort gesucht! Bezahlung 1200,-- monatlich netto. Bedingungen: deutsche Muttersprache, gute Englischkenntnisse, abgeleiteter Präsenz- Zivildienst, Nichtraucher. Bewerbungen an ...“

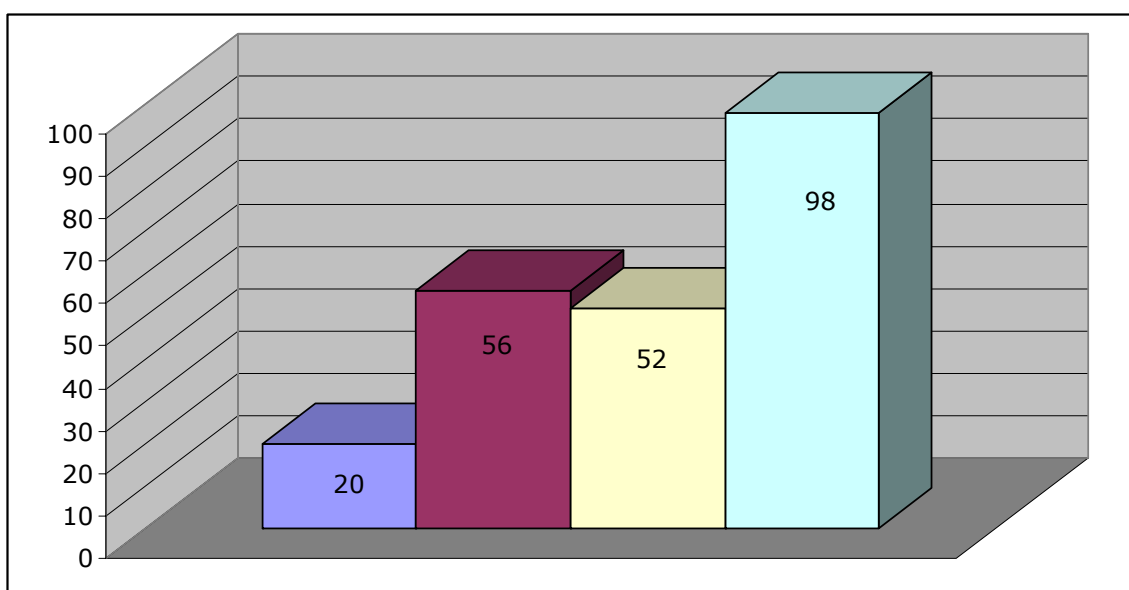
- „... sucht eine jüngere und engagierte Junior Assistentin für allg. Büroarbeiten. Erforderlich: Muttersprache deutsch; ...“.
 - „Sehr flinke MitarbeiterIn zum Packen, Zählen und Sortieren auf Basis geringfügiger Beschäftigung mit möglicher Erweiterung auf Teilzeitbasis gesucht. ... Voraussetzung: Einwandfreier Leumund, geordnete finanzielle Verhältnisse, österr. Staatsbürgerschaft, Mindestalter 30 Jahre, ordentlicher Wohnsitz der letzten fünf Jahre in Österreich“.
 - „Suche motivierte/n Verkäufer/in für Blumen, nur Inländer, Lohn- und Arbeitszeit nach Vereinbarung, auch Wochenende“.
 - „Suche nette Mitarbeiterin für Onlineshop für interessante Computer- und Bürotätigkeit. Voraussetzung: bis 30 Jahre, österreichischer Staatsbürger, Internetgrundkenntnisse“.
 - „Suche verlässliche und tüchtige Mitarbeiter für die kommende Wintersaison (Inländer)“.
 - „Schihütte sucht für die Wintersaison Kassierer/in für SB-Restaurant und Buffethilfe. (Nur Inländer!)“.
- Von Ende Juni bis 11. September 2005 wurden exemplarisch die Stelleninserate von drei großen Tageszeitungen im Raum Wien, Niederösterreich und Burgenland durch eine Praktikantin der Gleichbehandlungsanwaltschaft und ausgewählte Ausgaben anderer Printmedien in einigen anderen Bundesländern mit Unterstützung der Frauensekretärinnen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes auf diskriminierende Anzeigen überprüft und von der Antidiskriminierungsanwältin erfasst. Insgesamt wurden dabei **489 diskriminierende Inserate** gefunden und verzeichnet. Es handelte sich dabei in erster Linie um diskriminierende **Altersbegrenzungen** und Diskriminierungen hinsichtlich der **ethnischen Zugehörigkeit**. Aufgrund der sehr beschränkten personellen Ressourcen im Teil II der Anwaltschaft für Gleichbehandlung war es bis jetzt nicht möglich, die gesetzlichen Möglichkeiten auszuschöpfen und die diskriminierenden Inserate an die Bezirksverwaltungsbehörden weiterzuleiten. Es ist ein großes Anliegen für die Zukunft, diese gesetzlichen Kompetenzen auch tatsächlich wahrnehmen zu können, da dadurch bereits im Vorfeld von Bewerbungen durch präventives Handeln Diskriminierungen verhindert werden könnten.

III. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

1. Beratungsstatistik 2005

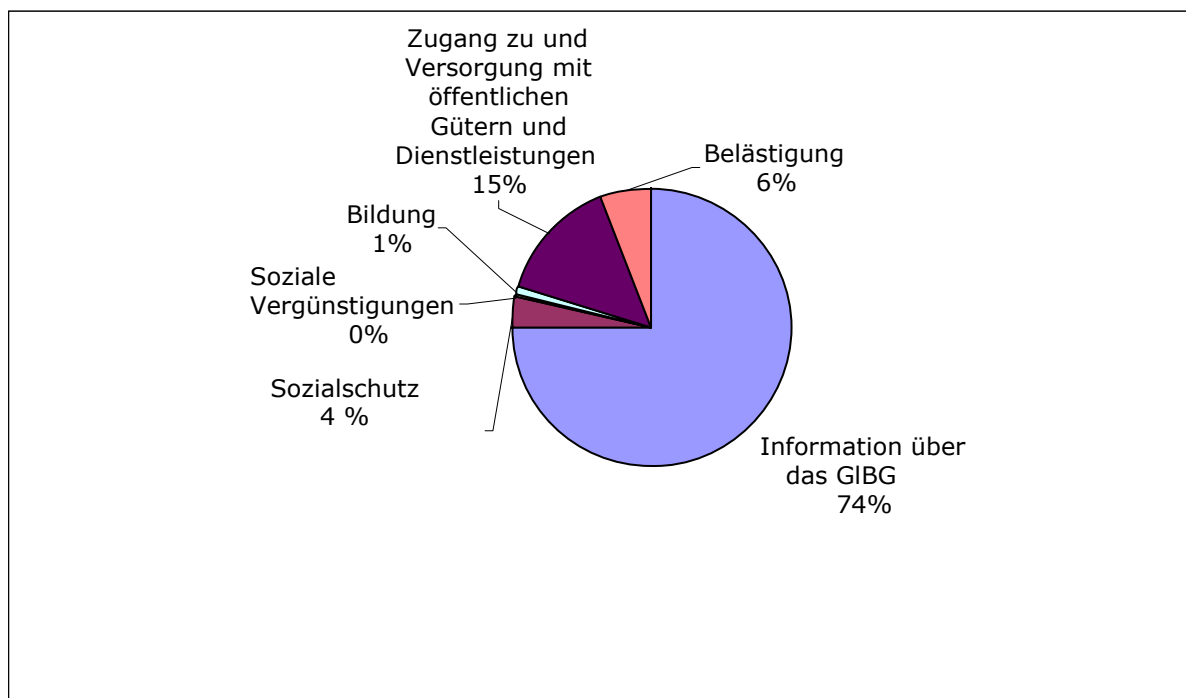
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Quartalen

Quartal	Neue Beratungsfälle
März 2005	20
2. Quartal 2005	56
3. Quartal 2005	52
4. Quartal 2005	98
Gesamt	226



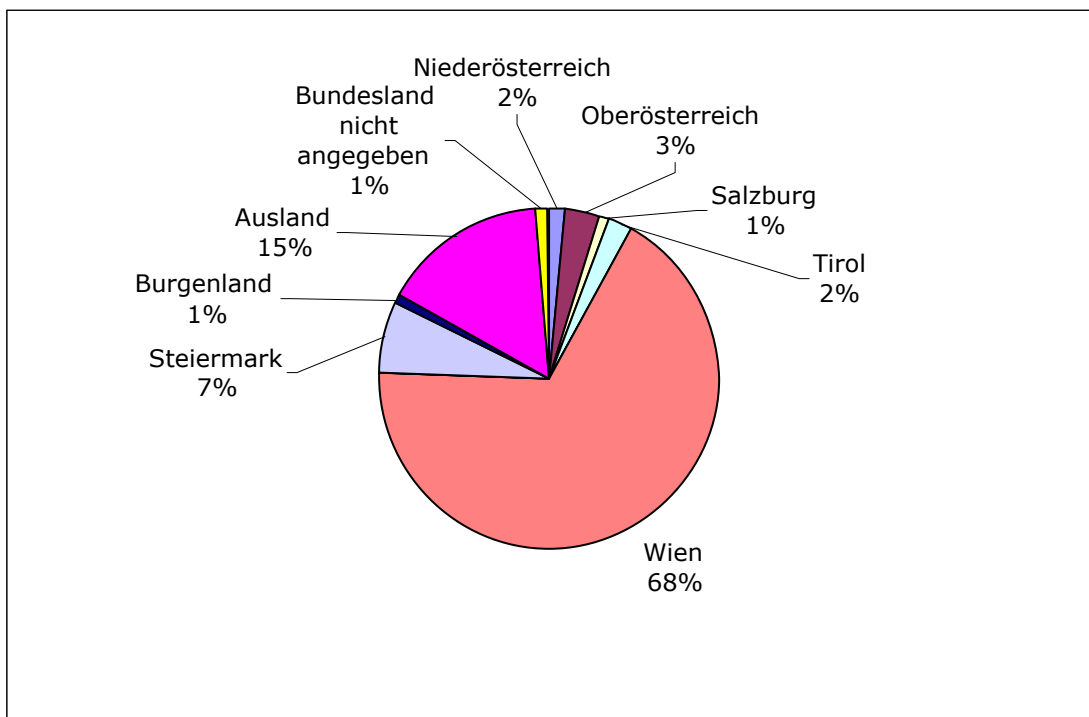
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Bereichen, Teil III GIBG

Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen	33
Bildung	2
Sozialschutz	8
Soziale Vergünstigungen	1
Belästigung	13
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	169
Gesamt	226



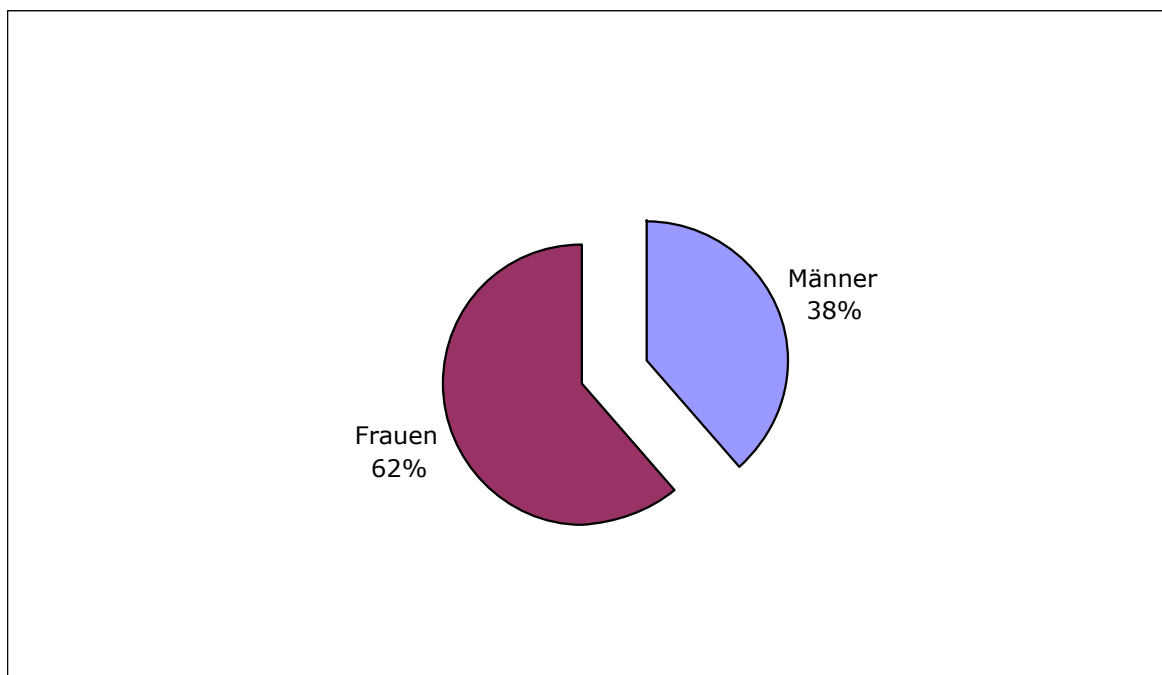
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Bundesländern

Burgenland	2
Kärnten	0
Niederösterreich	4
Oberösterreich	7
Salzburg	2
Steiermark	15
Tirol	5
Vorarlberg	0
Wien	153
Bundesland nicht angegeben	2
Ausland	35
Gesamt	226



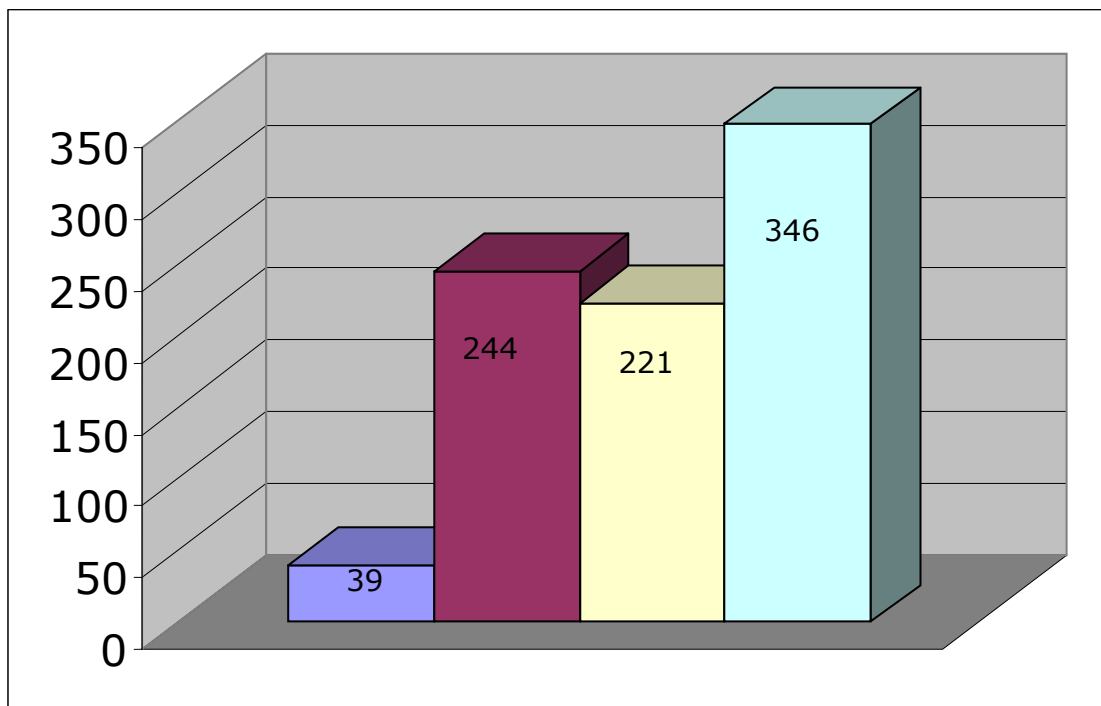
Neue Beratungsfälle ab März 2005 nach Geschlecht

Frauen (20 in eigener Sache)	139
Männer (28 in eigener Sache)	87
Gesamt	226



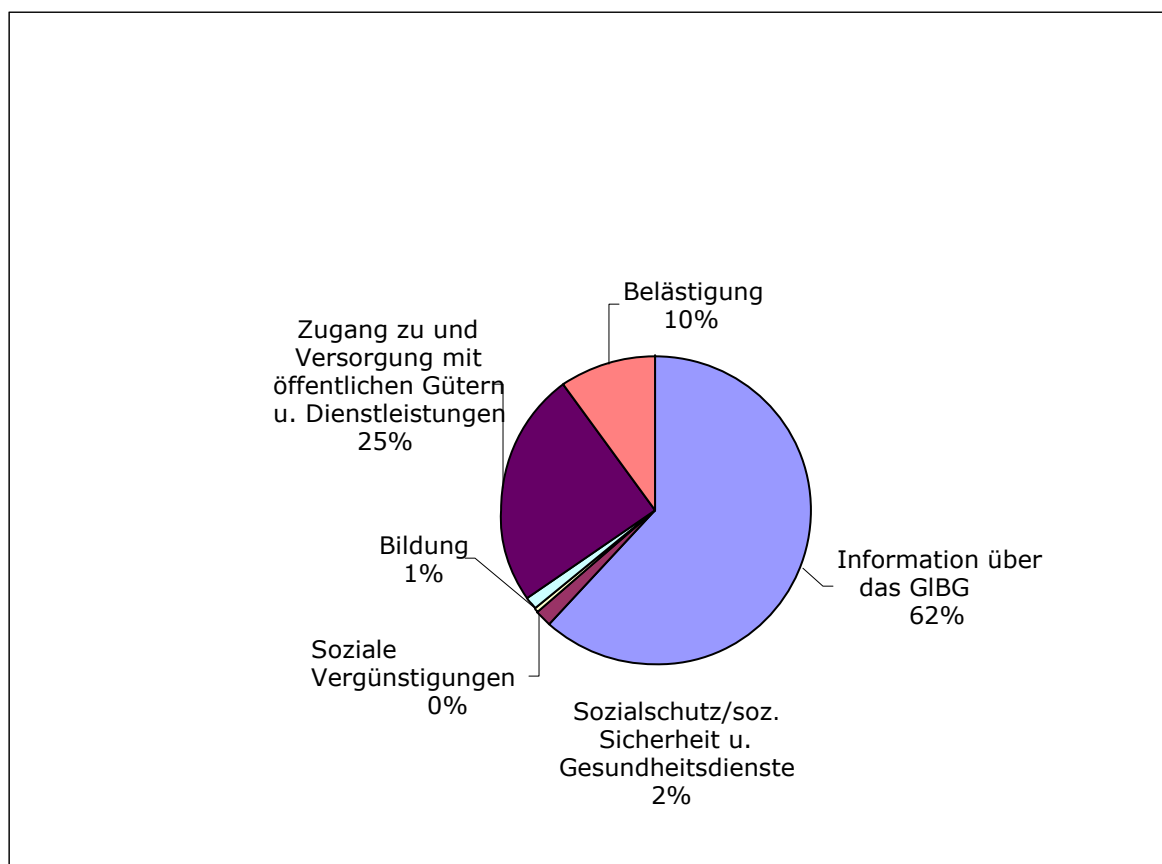
Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Quartalen

Quartal	weiterführende Beratungen
März 2005	39
2. Quartal 2005	244
3. Quartal 2005	221
4. Quartal 2005	346
Gesamt	850



Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) ab März 2005 nach Bereichen, Teil III GIBG

Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen	211
Bildung	10
Sozialschutz	15
Soziale Vergünstigungen	4
Belästigung	85
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	525
Gesamt	850



2. Themenschwerpunkte in der Beratung seit März 2005

Folgende Schwerpunkte und Entwicklungen wurden in den ersten zehn Monaten seit Beginn der Tätigkeit mit 1. März 2005 deutlich:

- Mit der **6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes** wurden einerseits die **Gründe**, deretwegen ein Mensch nicht diskriminiert werden darf, **und** andererseits der **Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes erweitert**. Das Gleichbehandlungsgebot gilt daher seit 1. Juli 2004 auch für Bereiche außerhalb der Arbeitswelt. Diese so genannten „sonstigen Bereiche“ sind in Teil III Gleichbehandlungsgesetz geregelt und umfassen den Zugang zu und die Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen, Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen.

Dass in diesen Rechtsbereichen niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit schlechter behandelt oder benachteiligt werden darf, ist eine für Österreich neue Regelung. Dieser neue Rechtsbereich wirft viele rechtliche Fragen insbesondere betreffend den konkreten **Anwendungsbereich der „sonstigen Bereiche“** nach Teil III Gleichbehandlungsgesetz sowie **kompetenzrechtliche Abgrenzungsfragen** zwischen dem Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und den entsprechenden Landes - Gleichbehandlungsgesetzen auf.

Aus diesen Gründen hat es im Berichtszeitraum, der die ersten 10 Monaten der Tätigkeit der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen umfasst, viele **allgemeine Anfragen** zu den **neuen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes** und zur **Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien** der EG gegeben.

Ein großes Thema war und ist die Prüfung, welche konkreten Einzelfälle von dem Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen umfasst sind. Immer wieder war der **Informationsbedarf betreffend**

die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission bemerkbar.

- Der **Austausch mit anderen europäischen Ombudseinrichtungen**, deren Expertise und Good-Practice-Beispiele waren gerade zu Beginn der Tätigkeit sehr wichtig, weil es sich um für Österreich neue rechtliche Bestimmungen und Bereiche handelt. Thema von nationalen als auch von internationalen Anfragen war immer wieder der Stand der Umsetzung der Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinien der EG in Österreich.
- Durch **Öffentlichkeitsarbeit und Information von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen** seitens der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen konnten die neuen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes ein Stück mehr ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt werden. Damit verbunden ist eine **deutliche und stetige Steigerung der Zahl der Beratungsfälle seit Beginn der Tätigkeit im März 2005**.
Den Schwerpunkt in der Beratungspraxis bildeten Fälle von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen. Der Großteil der Menschen, die sich zur Beratung an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen wandten, fühlten sich aufgrund ihrer Herkunft oder ihrer Hautfarbe am Wohnungsmarkt, in Lokalen oder Geschäften und bei anderen Dienstleistungen benachteiligt.
- Im Berichtszeitraum hat sich der **überwiegende Teil der Beratungen örtlich auf Wien und Umgebung konzentriert**. Das zeigt sehr deutlich, wie wichtig die örtliche Nähe zu der Beratungsstelle für die betroffenen Menschen ist. Ein umfassender Beratungsprozess am Telefon oder per E-Mail wird in vielen Fällen durch vorhandene sprachliche Barrieren erschwert. Gerade bei Beratungen wegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist es von großer Bedeutung, Vertrauen zu den Menschen, die sich wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache, etc. diskriminiert fühlen, aufzubauen und ein persönliches Beratungsgespräch zu führen.

Auch im Gender-Bereich hat sich nach Einrichtung der Regionalanwaltschaften die Vermutung bewahrheitet, dass der Bedarf an Beratungen in den Bundesländern erst dann sichtbar wird, wenn entsprechende Beratungseinrichtungen wie Regionalanwaltschaften geschaffen werden. Es wäre daher ein Trugschluss anzunehmen, es gäbe, in Kärnten und Vorarlberg keine Fälle von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, obwohl es im Berichtszeitraum keine Anfragen aus diesen Bundesländern gab. Die **Anwältin** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen war im Berichtszeitraum **ganz alleine für ganz Österreich zuständig**.

3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2005

Die Auswahl der Beratungsfälle erfolgte unter drei Gesichtspunkten:

Es sollen die **Vielfalt** und Unterschiedlichkeit **diskriminierender Verhaltensweisen**, **spannende auftretende Rechtsfragen** oder Beratungssituationen und **Präzedenzfälle**, die für künftiges Vorgehen richtungweisend sind, dargestellt werden.

3.1. Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen, einschließlich von Wohnraum

➤ **Diskriminierung im Geschäft**

Eine in Österreich lebende Frau russischer Herkunft sieht sich in einem Damenmodengeschäft um, da sie auf der Suche nach einer neuen Jacke ist. Als sie in nicht akzentfreiem Deutsch die Verkäuferin wegen eines bestimmten Modells fragt, sagt die Verkäuferin zu ihr, sie solle das Geschäft verlassen und nicht mehr kommen, da sie sich in diesem Geschäft sowieso nichts leisten könne. Die Frau wird aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit aus dem Damenmodengeschäft verwiesen. Sie wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. Nach einem persönlichen Beratungsgespräch verfasst die Gleichbehandlungsanwältin ein Interventionsschreiben an die Geschäftsführerin in dem auf das Verbot einer Benachteiligung wegen der ethnischen Zugehörigkeit und die rechtlichen Konsequenzen eines solchen Verhaltens hingewiesen wird. Vertreten durch ihren Rechtsanwalt bestreitet die Geschäftsführerin den Vorfall. Die betroffene Frau zieht zunächst ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in Erwägung, fühlt sich aber schließlich einem Verfahren nicht gewachsen.

➤ **Diskriminierung bei einem Imbissstand**

Drei Männer sudanesischer Herkunft möchten sich bei einer Imbissstube etwas zu trinken kaufen. Sie werden jedoch von dem Chef des Imbissstandes mit den Worten „alle Schwarzen verkaufen Drogen“ aufgefordert, wegzugehen. Aufgrund ihrer Hautfarbe werden sie nicht bedient. Nach einem Beratungsgespräch durch die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit

in sonstigen Bereichen entscheiden sich die drei Männer zur Einholung eines Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungsanwältin stellt ein Verlangen auf Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung an den Senat III der Gleichbehandlungskommission. Im Berichtszeitraum gibt es noch kein Ergebnis des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.

➤ **Diskriminierendes Immobilieninserat**

Eine Frau stößt im Rahmen ihrer Suche nach einer Wohnung auf ein Immobilieninserat einer Immobilienvermittlungsfirma mit dem Beisatz „unbefristete Hauptmiete an österreichische Staatsbürger“. Obwohl die Frau österreichische Staatsbürgerin ist und daher durch das Inserat nicht persönlich benachteiligt ist, ärgert sie sich über diese Form der Diskriminierung und leitet das Inserat an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiter.

Die Immobilienvermittlungsfirma bestreitet zunächst, gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen zu haben und bezieht sich auf die Staatsbürgerschaftsausnahme. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen kann durch wiederholten Briefverkehr dem Immobilienvermittlungsbüro klar machen, dass eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsbürgerschaft nur dann nicht gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist. In dem vorliegenden Fall ist jedoch kein sachlicher Grund denkbar, der rechtfertigen würde, dass die Wohnung bloß an österreichische Staatsbürger/innen vermietet wird.

Die Immobilienvermittlungsfirma zeigt sich schließlich kooperativ und erklärt, in Zukunft das Gleichbehandlungsgebot einzuhalten und die Inserate diskriminierungsfrei zu verfassen. Es werden keine weiteren diskriminierenden Inserate auf der Homepage der Immobilienvermittlungsfirma gefunden.

➤ **Diskriminierung bei der Wohnungssuche**

Ein Mann berichtet, dass er wegen seiner nichtösterreichischen Herkunft keine Wohnung findet. Aufgrund seines Akzents teilen ihm sehr viele Immobilienbüros sofort bei dem ersten Telefongespräch mit, dass die Wohnung bereits vergeben ist. Nach Aufklärung über die Gesetzeslage und die rechtlichen Möglichkeiten durch die Gleichbehandlungsanwältin meint der Mann, dass es ihm momentan wichtiger ist

eine Wohnung zu finden, als rechtliche Schritte gegen Immobilienbüros zu unternehmen.

➤ **Diskriminierung bei der Wohnungssuche**

Ein Mann afrikanischer Herkunft klagt, dass er lange Zeit keine Wohnung gefunden hat. Oft war es so, dass ihm der Vermieter, wenn er ihn bei dem Besichtigungstermin zum ersten Mal gesehen hat und ihm seine dunkle Hautfarbe auffiel, mitgeteilt hat, die Wohnung sei schon vergeben. Wenn jedoch ein Freund am nächsten Tag bei dem Makler angerufen hat, war die Wohnung wieder frei. Da der Mann nach langem Suchen nun doch eine Wohnung gefunden hat, möchte er die Vorfälle bloß bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft melden und sich erkundigen, welche rechtlichen Möglichkeiten in Zukunft bei ähnlichen Fällen bestehen.

➤ **Belästigung im Zusammenhang mit Wohnraum**

Eine österreichische Staatsbürgerin syrischer Herkunft erzählt von langjährigen Belästigungen durch ihre Nachbarn. Immer wieder wird die Frau von den Nachbarn wegen ihrer Herkunft im Stiegenhaus verbal belästigt. Die Nachbarn beschweren sich auch, wenn die Kinder der Frau in der allgemein zugänglichen Sandkiste vor dem Haus spielen. Wenn jedoch Kinder österreichischer Herkunft in der Sandkiste spielen, gibt es keine derartigen Beschwerden von den Nachbarn. Da die Frau eine Eskalation der Situation fürchtet, entschließt sie sich nach mehreren Beratungen und langem Überlegen, vorerst doch nichts zu unternehmen.

➤ **Diskriminierung bei Abschluss einer Versicherung**

Eine Frau und ihr Lebensgefährte, die beide in Österreich leben, möchten gemeinsam für ihr Auto, das auf beide zugelassen ist, eine Kfz-Versicherung abschließen. Die Frau fragt telefonisch bei der Versicherung an, um die Konditionen und die Kostenfrage abzuklären. Die Mitarbeiterin der Versicherung erkundigt sich im Rahmen dieses Telefonates nach der Staatsbürgerschaft der beiden potentiellen Versicherungsnehmer.

Die Frau teilt ihr daraufhin mit, dass sie slowenische und ihr Mann bosnischer Staatsbürger ist. Die Mitarbeiterin der Versicherung erklärt, dass nichtösterreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen höhere Prämien für die Kfz-Versicherung zahlen müssen als Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Außerdem bestehen zwischen den einzelnen Ländern

unterschiedliche Prämienhöhen. Daher wäre es billiger, wenn bloß die Frau alleine das Auto versichert, da sie als slowenische Staatsbürgerin nicht die höheren Prämien, die von bosnischen Staatsbürgern verlangt werden, bezahlen muss.

Die betroffene Frau wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. Auf ihren Wunsch kommt es zu einem Gespräch zwischen ihr, dem Verantwortlichen der Versicherung und der Gleichbehandlungsanwältin. Der Vertreter der Versicherung zeigt sich einsichtig und beteuert, dass es sich um einen Einzelfall handelt. Es kommt zu einer Einigung ohne finanzielle Entschädigung. Die betroffene Frau, der es vor allem um Bewusstseinsbildung und Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes in der Zukunft geht, ist mit dieser Lösung zufrieden.

➤ **Diskriminierung beim Campingplatz**

Bei einem Campingplatz ist eine Tafel mit der Aufschrift „Kein Platz für Zigeuner!“ angebracht. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen hat ein Verlangen auf Erstattung eines allgemeinen Gutachtens, das auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht werden muss, beim Senat III der Gleichbehandlungskommission eingebracht.

➤ **Belästigung bei einer Tankstelle**

Ein Ehepaar, beide österreichische Staatsbürger nichtösterreichischer Herkunft, fährt mit seinen drei kleinen Kindern im Auto zu einer Tankstelle. Der Mann steigt aus, um zu tanken und wird von einer anderen Kundin an der Tankstelle mit den Worten „Schleich dich dorthin, wo du daham bist!“ beschimpft. Die Kundin steigt in ihr Auto und fährt weg. Die Kinder, die die verbale Belästigung gehört haben, fragen ihre Eltern, ob sie hier denn nicht zu Hause wären. Die Mutter wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und erkundigt sich, ob ein derartiges Verhalten in Österreich gesetzlich verboten ist. Sie möchte wissen, welche Möglichkeiten es gibt, um der Frau klar zu machen, dass ihr Verhalten respektlos ist und nicht akzeptiert werden kann. Die Gleichbehandlungsanwältin informiert über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, insbesondere darüber, dass Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit

Dienstleistungen gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen. Die Frau hat sich im Berichtszeitraum noch nicht zu weiteren Schritten entschlossen.

➤ **Belästigung bei der Polizei**

Ein österreichischer Staatsbürger türkischer Herkunft wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, da er sich durch das Verhalten eines Polizisten diskriminiert fühlt. Der betroffene Mann ist zur Polizei gegangen, um eine Anzeige aufzugeben. Bei der Amtshandlung wird der Mann wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt und mit den Worten „Scheiß Ausländer!“ beschimpft. Der Polizist führt in seiner Stellungnahme aus, den Mann nicht belästigt zu haben. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen hat beim Senat III der Gleichbehandlungskommission ein Verlangen zur Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes eingebracht. Das Verlangen wurde im Berichtszeitraum noch nicht behandelt.

3.2. Bildung

- Der Vater einer 11-jährigen Tochter meldet sich und schildert, dass eine Schulfreundin seiner Tochter wegen ihrer Herkunft aus der Türkei wenige Wochen nach Schulbeginn von der Schule verwiesen wurde. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen fordert die Direktorin zu einer Stellungnahme auf. Die Direktorin zeigt sich am Gleichbehandlungsgesetz interessiert und um Integration bemüht. Sie erklärt, das Mädchen habe wegen schlechter Deutschkenntnisse dem Unterricht nicht folgen können und habe deswegen zunächst Förderunterricht bekommen. Als sich jedoch herausstellte, dass das Mädchen trotzdem überfordert war, wurde ihr nahe gelegt, in die Hauptschule zu wechseln. Durch persönliche Gespräche kann sich die Gleichbehandlungsanwältin davon überzeugen, dass der Grund für den Schulwechsel tatsächlich die schulische Leistung und nicht die Herkunft des Mädchens ist.
- Eine Frau tschechischer Herkunft wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. Sie erzählt, dass es in der Klasse ihrer

Tochter immer wieder zu rassistischen Belästigungen unter den Schülern kommt. Es fallen beispielsweise Aussagen wie „Nigger halt den Mund!“ oder „Ausländer geht nach Hause!“. Die Mutter ist sehr besorgt um ihre Tochter und entsetzt über die wiederholten Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Schulbereich. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nimmt schriftlich mit der Schule Kontakt auf, hat jedoch im Berichtszeitraum noch keine Reaktion erhalten.

- Ein junger Mann armenischer Herkunft, der in seinem Heimatland Medizin studierte, absolviert derzeit in Österreich das Nostrifikationsstudium für Zahnmedizin. Er fühlt sich dabei aufgrund seiner Herkunft diskriminiert, da er keine Praktikumsplätze erhält und bei der Abschlussprüfung benachteiligt wurde. Der Mann wird von der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen darüber informiert, dass für ihn als Student das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und nicht das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft gilt und er daher die Möglichkeit hat sich an die Bundes- Gleichbehandlungskommission oder auch an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität zu wenden.

3.3. Sozialschutz

- Eine Frau türkischer Herkunft fühlt sich in ihren Ansprüchen auf Leistungen der Krankenversicherung gegenüber Menschen österreichischer Herkunft benachteiligt. Sie klagt wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Möglichkeit der Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen benachteiligt zu sein. Die Prüfung des Sachverhaltes ergibt, dass es sich bei der gegenständlichen Sozialleistung um eine Leistung des Landes handelt und daher das entsprechende Landes - Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden ist.

3.4. Sonstige Gleichbehandlungsfragen

- Ein österreichischer Staatsbürger ägyptischer Herkunft erkundigt sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil seine Frau, die Marokkanerin ist, kein Visum für Österreich bekommt. Er kennt viele Fälle, in denen bei Vorliegen der gleichen

Voraussetzungen ein Visum erteilt wurde. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen informiert ihn darüber, dass durch das Gleichbehandlungsgesetz die fremdenrechtlichen Bestimmungen nicht geändert wurden. Da der Sachverhalt näher geprüft werden muss, um den Grund, warum der Betroffene eine Diskriminierung vermutet, herauszufiltern, lädt die Gleichbehandlungsanwältin den Mann zu einem persönlichen Beratungsgespräch ein. Gleichzeitig teilt sie ihm mit, dass er sich wegen Visaangelegenheiten auch im Außenministerium erkundigen kann. Der Mann berichtet abschließend bei der zuständigen Stelle im Außenministerium die erforderlichen Auskünfte und Informationen erhalten zu haben.

- Ein in Ghana geborener Mann, der seit einiger Zeit in Österreich lebt, erkundigt sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er sich von der Fremdenpolizei diskriminiert fühlt, weil diese seine Fernheirat mit seiner in Ghana lebenden Frau nicht anerkennt. Die Frau hat dadurch Schwierigkeiten einen Aufenthaltstitel in Österreich zu bekommen. Er wird darüber informiert, dass die fremdenrechtlichen Bestimmungen durch das Gleichbehandlungsgesetz nicht geändert wurden und daher keine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt.