BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN

BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT

Gemeinsamer Bericht gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz

2003

Teil II

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für

Gleichbehandlungsfragen

2003

Inhaltsverzeichnis

1.	**Beratung**	5
1.1	Einleitung	5
1.2.	Neue Beratungsfälle 2003	6
1.2.1.	Neue Beratungsfälle 2003 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen	7
1.2.2.	Neue Beratungsfälle 2003 nach Bundesländern	8
1.2.3.	Neue Beratungsfälle 2003 von Frauen und Männern	9
1.3.	Beratungen 2003 (Kontakte insgesamt)	10
1.3.1.	Beratungen 2003 (Kontakte insgesamt) zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen	11
1.4.	Beratungsprozess	12
2.	**Themenschwerpunkte in der Beratung 2003**	13
3.	**Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit**	18
3.1.	Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit	18
3.2.	Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen	24
3.3.	PEP (Project Equal Pay)	26
3.4.	Towards the Uniform and Dynamic Implementation of EU-Anti-Discrimination Legislation – The Role of Specialised Bodies	29
3.5.	Projekt „betriebliche Gleichstellungsberatung“	31
3.6.	Docman/Dokumentenverwaltung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	32
4.	**Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**	33
4.1.	Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	33
4.2.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Vorarlberg, Tirol und Salzburg	36
4.3.	Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für die Steiermark	40

4.4. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Kärnten 46
4.5. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Oberösterreich 50

5. Die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen 56
5.1. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes 56
5.2. Anliegen aus dem Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für das Jahr 2002, die bereits verwirklicht sind 61
5.3. Die Weiterentwicklung in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen 62
5.3.1. Betriebsvereinbarungen 62
5.3.2. Wiedereinstieg nach der Karenz 64

6. Beispiele aus der Beratungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 66
6.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses 66
6.2. Festsetzung des Entgelts 71
6.3. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen 78
6.4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung 79
6.5. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen 79
6.6. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing 82
6.7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung 82
6.8. Sprachliche Gleichbehandlung 83
6.9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 84
6.10. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs 90
6.11 Frauenförderung/Gleichstellung 93
6.12. Sonstige Gleichbehandlungsfragen 95

7. Besondere Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission 96

7.1. Aufstiegsdiskriminierung durch Nichtbesetzung der ausgeschriebenen Position 96

7.2. Sexuelle Belästigung und Bekleidung 99

1. Beratung

1.1. Einleitung

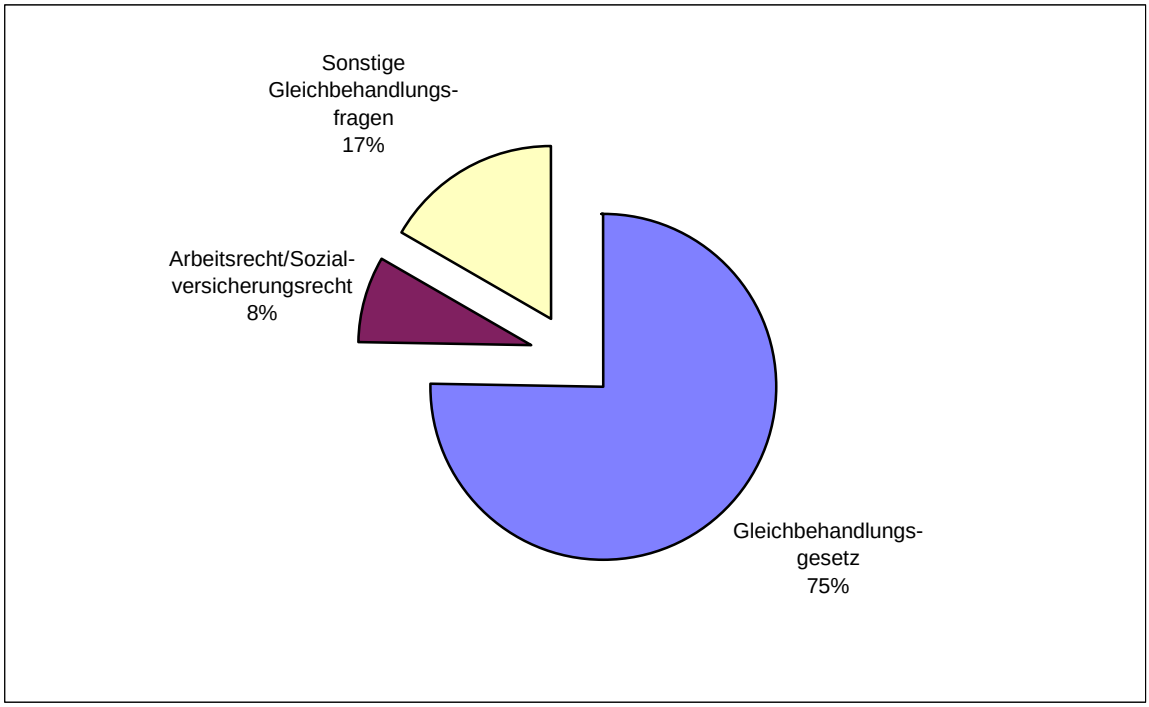
Die jährliche **Beratungsstatistik** enthält unter dem Titel „**Neue Beratungsfälle**“ die Information, wie viele Personen im Berichtsjahr **erstmals** mit **der Anwaltschaft Kontakt** aufgenommen haben.

Die statistische Darstellung von **„Beratungen“** (Kontakte insgesamt) stellt den **Verlauf der Beratungstätigkeit** in der Anwaltschaft in den **Vordergrund**. Ausgangspunkt ist das **Thema** einer Beratung. **Gezählt werden persönliche Gespräche, Telefonate, schriftliche Korrespondenz, Interventionen im Betrieb, Verhandlungen und Vermittlungsgespräche im Betrieb, Kontakte mit Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen, gemeinsame Gespräche mit Expertinnen und Experten in den Interessenvertretungen usw.** bis hin zur **begleitenden Beratung** während eines **Verfahrens** vor der **Gleichbehandlungskommission** und nötigenfalls auch danach.

Statistisch gezählt, aber nicht mehr im Bericht der Anwältin dargestellt werden jene Beratungsverläufe, die in einem **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gemündet** haben.
Die Beschreibung dieser Beratungsfälle erfolgt nun im **Bericht der Gleichbehandlungskommission**.

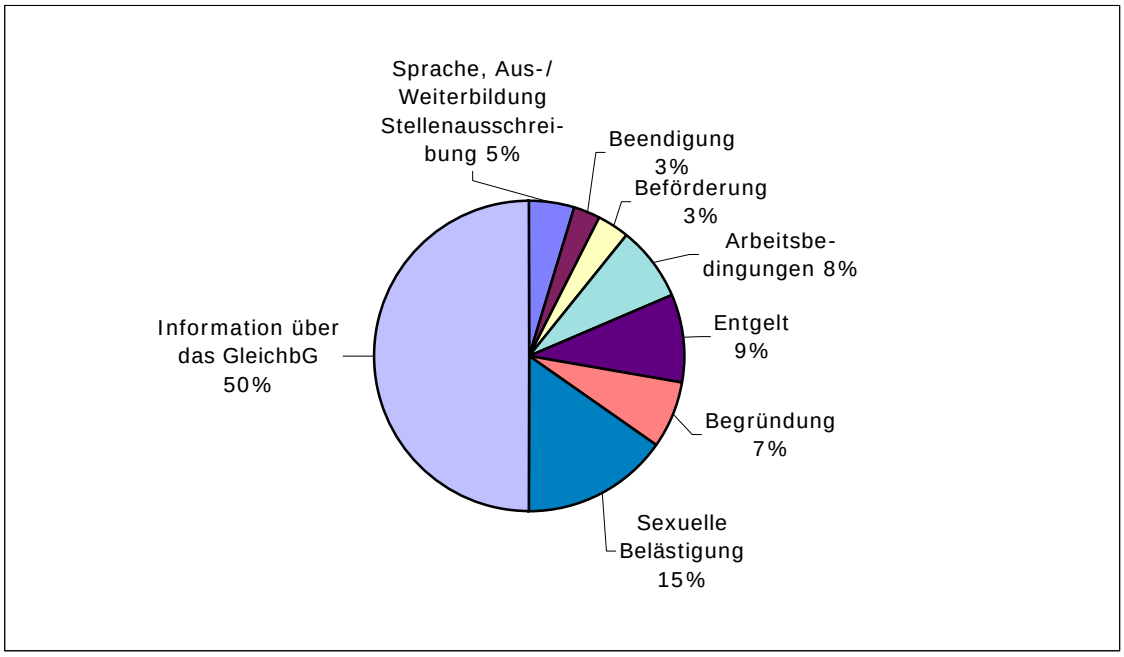
1.2. Neue Beratungsfälle 2003

o Gleichbehandlungsgesetz	2556
o Arbeitsrecht	172
o Sozialversicherungsrecht	102
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	568
Gesamt	**3398**



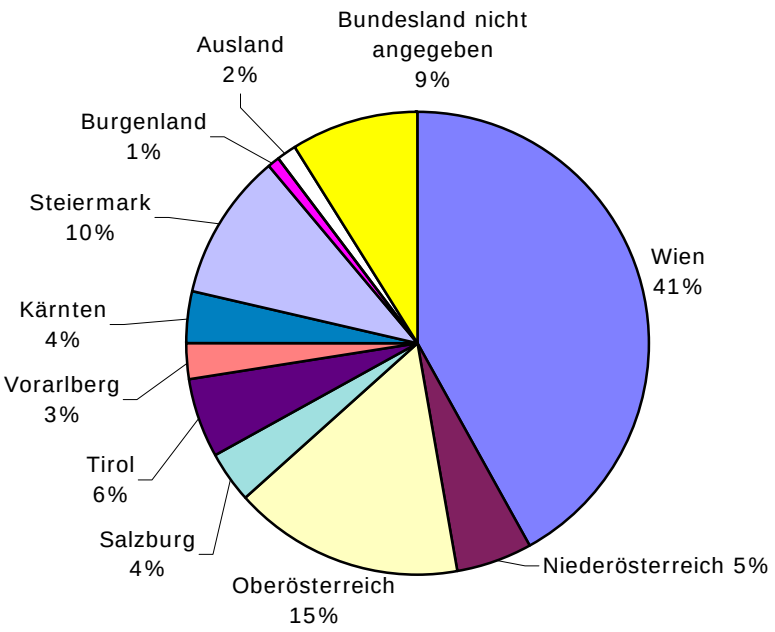
1.2.1 Neue Beratungsfälle 2003 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten, Frauenförderung, Gender Mainstreaming)	1277
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	175
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	234
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	3
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung	18
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	81
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	199
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	73
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c)	35
Diskriminierung durch sprachliche Ungleichbehandlung	67
Diskriminierung durch sexuelle Belästigung	394
Gesamt	**2556**



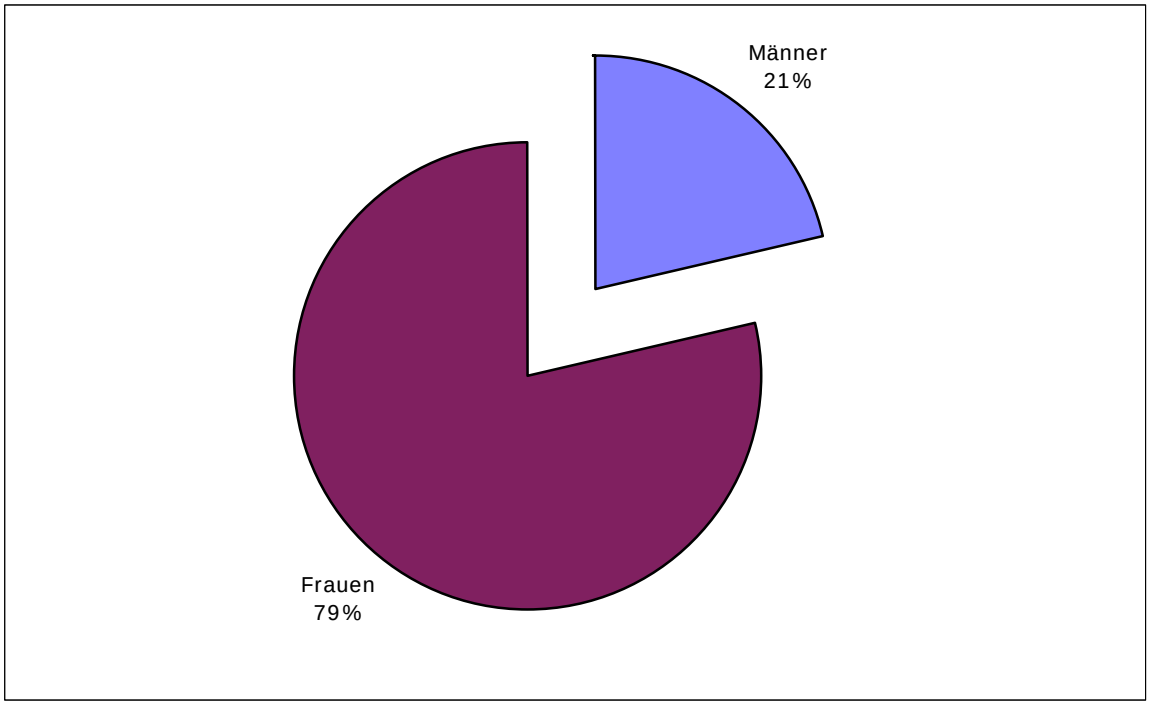
1.2.2. Neue Beratungsfälle 2003 nach Bundesländern

o Wien	1424
o Niederösterreich	179
o Oberösterreich	550
o Salzburg	125
o Tirol	188
o Vorarlberg	87
o Kärnten	119
o Steiermark	348
o Burgenland	25
o Ausland	52
o Bundesland nicht angegeben	301
Gesamt	**3398**



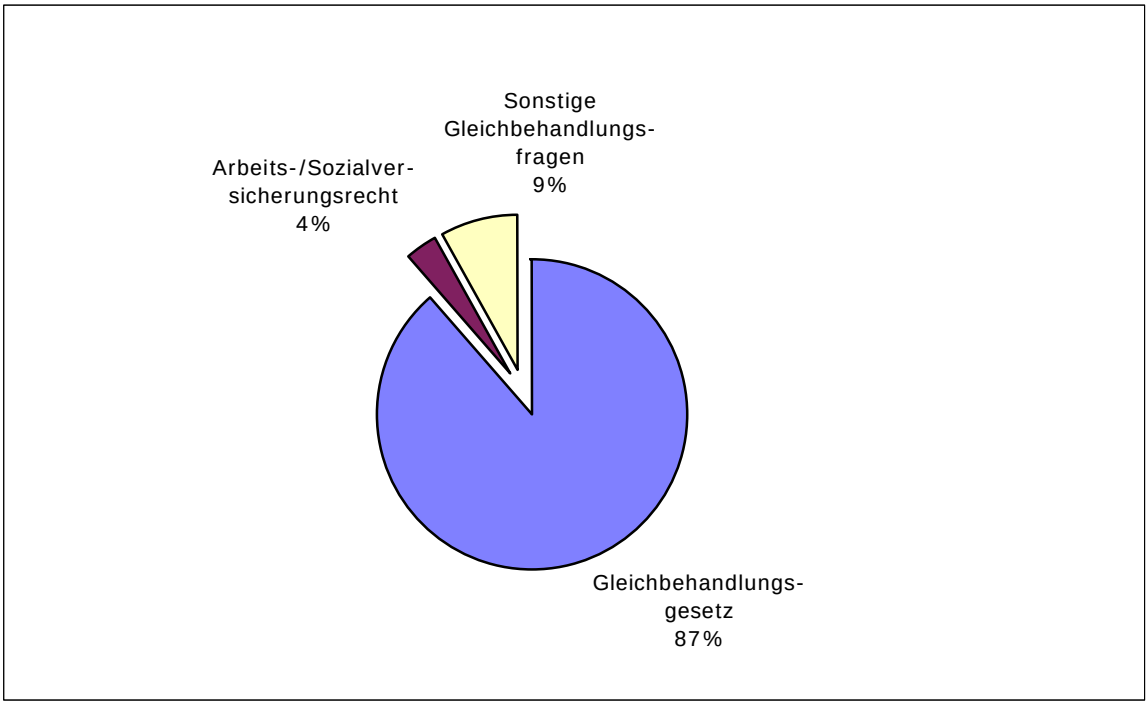
1.2.3. Neue Beratungsfälle 2003 von Frauen und Männern

Frauen	2669
Männer	729
Gesamt	**3398**



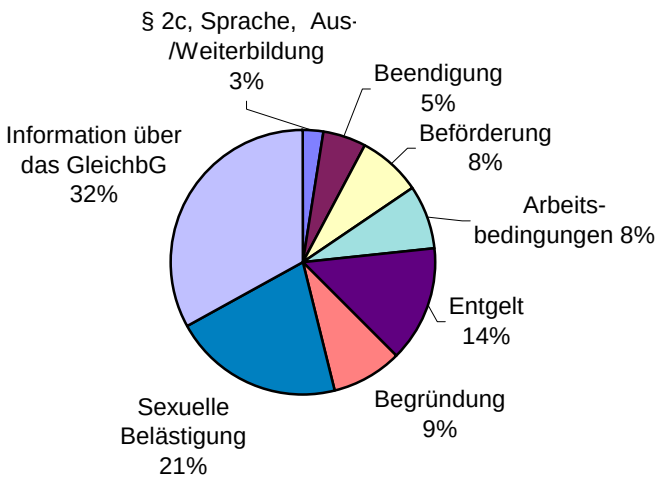
1.3. Beratungen 2003 (Kontakte insgesamt)

o Gleichbehandlungsgesetz	19721
o Arbeitsrecht	474
o Sozialversicherungsrecht	279
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	1765
Gesamt	**22239**

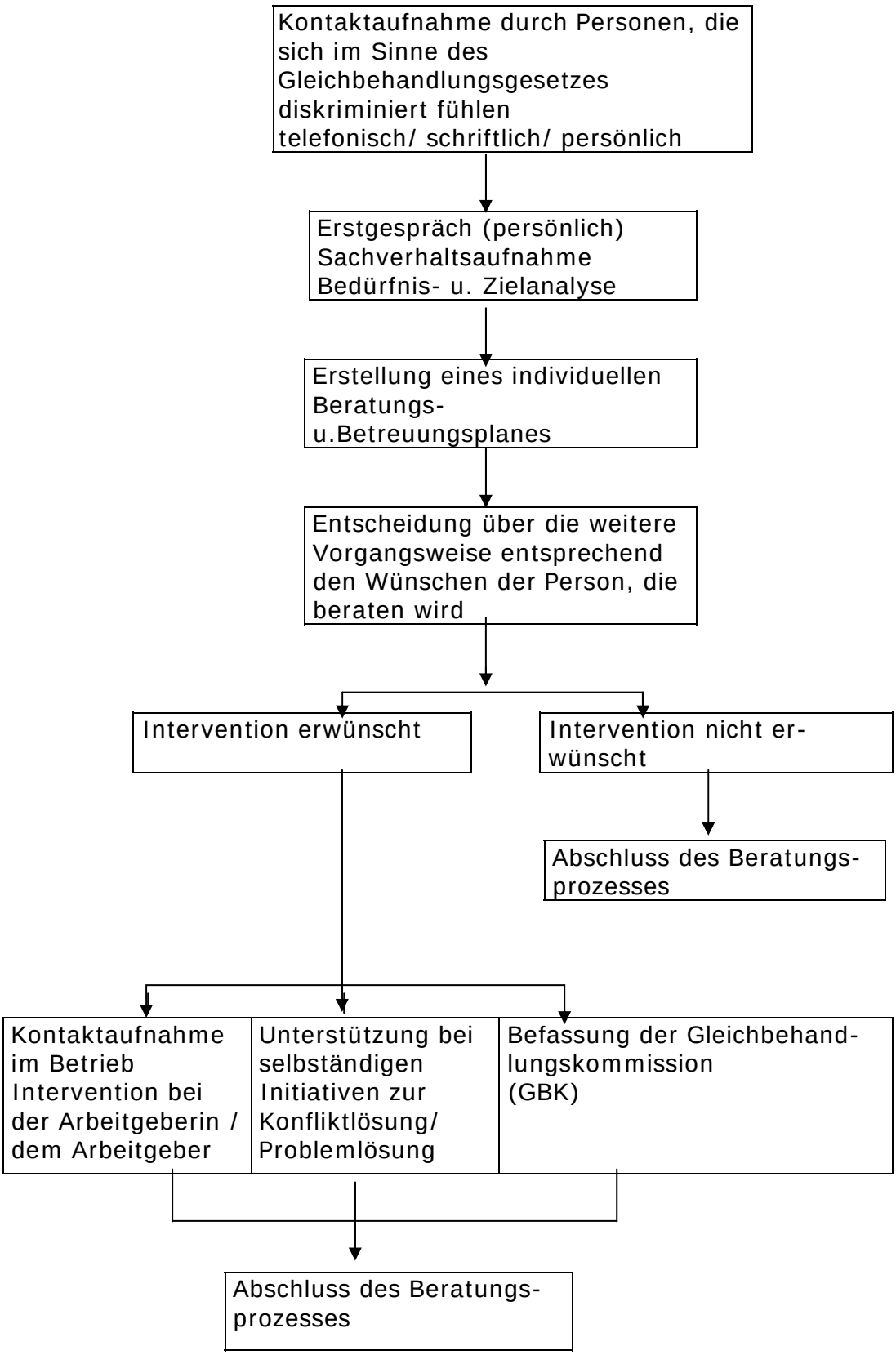


1.3.1. Beratungen 2003 (Kontakte insgesamt) zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten, Frauenförderung, Gender Mainstreaming)	6521
Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	1732
Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	2754
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	15
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- u. Weiterbildung	107
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung	1539
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	1538
Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1032
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c)	165
Diskriminierung durch sprachliche Ungleichbehandlung	233
Diskriminierung durch sexuelle Belästigung	4085
Gesamt	**19721**



1.4. Beratungsprozess



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2003

- Die Zahl von Anfragen, zur Abgrenzung des Inhalts des bisherigen Gleichbehandlungsgesetzes von anderen – nicht auf das Geschlecht bezogenen - Diskriminierungstatbeständen, ist im Berichtsjahr sehr stark angestiegen. Dies hatte seine Ursache in regelmäßigen Medienberichten über die anstehende Notwendigkeit der Umsetzung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union. Institutionen wie z.B. Frauenbüros von Landesregierungen, Frauenberatungsstellen, Bezirksstellen von Arbeitsmarktservice und Arbeiterkammer und Einzelpersonen erkundigten sich im Detail, auf welche Sachverhalte das Gesetz anwendbar sei bzw. in Zukunft sein werde. Deutlich spürbar war die Erleichterung sehr vieler Anrufer und Anruferinnen, in Zukunft für ihr Rechtsproblem eine gesetzliche Handhabe zur Verfügung zu haben.

- Ein Sonderthema in diesem Zusammenhang bildeten Fragen zu kopftuchtragenden Arbeitnehmerinnen.
  Auch hier war aus Anlass von Medienberichten eine Verunsicherung zu bemerken, welche Haltung zum Kopftuch denn nun die „richtige“, vom Gesetz gebilligte, sei. Von Seiten der Institutionen, die sich zu diesem Thema äußerten und mit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen darüber in Diskussion treten wollten, war bereits vertiefte theoretische und juristische Vorarbeit im Ringen um die eigene Position zu dieser auch geschlechterpolitisch wichtigen Frage erkennbar.

- Vervielfacht haben sich Beschwerden von Frauen darüber, dass viel seltener Anstellungen ausgeschrieben oder angeboten werden, sondern oft nur noch freie Dienstverträge zu bekommen sind. Besonders häufig war dies bei Wiedereinsteigerinnen der Fall. Den Frauen ist meist sehr deutlich bewusst, dass sie damit in eine scheinbare Selbständigkeit gedrängt werden, die ihrer tatsächlichen wirtschaftlichen Abhängigkeit nicht entspricht. Die wenigsten wissen jedoch wirklich über das geringe Maß der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Absicherung solcher “freien“ Dienstverträge Bescheid und reagieren verzweifelt bis empört, dass ihnen

derartige Bedingungen zugemutet werden. Sie fühlen sich ausgenützt und unter Druck gesetzt.

- Massiv gehäuft haben sich sexuelle Belästigungen durch E-mails am Arbeitsplatz. Beschwerden darüber, dass es offenbar in manchen Firmen zum Arbeitsalltag gehört, von Kollegen pornographische Bilder via E-mail zu erhalten, sind keine Seltenheit. Ganz besonders betroffen sind auch Sekretärinnen, die bei der Bearbeitung des allgemeinen Postkorbs mit Massensendungen von Viagra-Anbietern, Swingerclub-Veranstaltungen etc. konfrontiert sind und diese wohl oder übel sichten müssen, bevor sie sie löschen können. Manche Frauen berichten, dass sie täglich bis zu fünfzig mehr oder weniger obszöne E-mails pro Arbeitstag notgedrungen öffnen müssen. Die Hemmschwelle, den Arbeitgeber um Bereitstellung eines selektiveren Filtersystems zu ersuchen, ist sehr groß; die Frauen fürchten, mit ihrem Anliegen bestenfalls nicht ernst genommen, schlimmstenfalls als überempfindlich angesehen zu werden.

- Deutlich mehr Frauen und vereinzelt auch Männer haben gegen Rollenklischees in der Betreuung und Erziehung von Kindern in Kindergärten und im Schulwesen protestiert. Das Themenfeld reichte von der Verwendung nicht geschlechtergerechten Sprachgebrauchs bis hin zur Tatsache, dass es keine männlichen Kindergärtner gibt. Eltern haben offenbar vermehrt erkannt, mit Gleichstellung nicht erst im Berufsleben, sondern ab einem sehr frühen Lebensalter zu beginnen.

- Einige Wiener Landeslehrerinnen standen seit Jahren mit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Kontakt und erhofften sich Informationen darüber, wann und wie die nach dem Wiener Landes-Gleichbehandlungsgesetz für sie vorgesehenen Organe eingerichtet würden, um ihre Beschwerdefälle an eine für sie zuständige Instanz bringen zu können. Mit der 6. Novelle zum Wiener Landes-Gleichbehandlungsgesetz, beschlossen am 26.6.2003, wurde diese Rechtsschutzlücke geschlossen; für Landeslehrer/innen sind seitdem entsprechende Gleichbehandlungsorgane vorgesehen.

- Im Zuge der Strafrechtsreform wurde die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen häufig um ihre fachliche Meinungsäußerung hinsichtlich des mit 1.5.2004 neu in Kraft getretenen § 218 Strafgesetzbuch (Sexuelle Belästigung) gebeten. Die Erfahrung der Anwaltschaft, wie bisher die Bestimmungen über sexuelle Belästigung nach Gleichbehandlungsgesetz im Verhältnis zu möglichen einschlägigen straf-

rechtlichen Bestimmungen gehandhabt wurden und in welcher Beziehung der neue strafrechtliche Tatbestand zur sexuellen Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu sehen sei, weiters welche Auswirkungen die Einführung des neuen Tatbestandes auf die Beratungsarbeit und besonders für die Frauen vermutlich haben könnte, die sich in Hinkunft auch mit einer Anzeige zur Wehr setzen, wurde mit Privatpersonen und diversen Institutionen ausführlich diskutiert. Auch Rechtswissenschaftler/innen waren an der Einschätzung und an möglichen Bedenken der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sehr interessiert.
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird nach einem Beobachtungszeitraum von einem Jahr ab Inkrafttreten des § 218 Strafgesetzbuch analysieren, wie oft bei einer Beschwerde nach dem Gleichbehandlungsgesetz auch der Tatbestand des § 218 Strafgesetzbuch erfüllt war, wie oft in einem solchen Fall Anzeige erstattet wurde und welche Gegenmaßnahmen eine Frau, die diese Anzeige wagte, vom Belästiger und/oder Arbeitgeber zu gewärtigen hatte.

- Mehrfach haben Frauen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft Unterstützung gesucht, die nach einer Karenz wieder auf den Arbeitsplatz zurückkehrten, dann neuerlich schwanger wurden und vom Arbeitgeber nach Meldung der zweiten Schwangerschaft so unter Druck gesetzt wurden, dass sie ihren Aufgaben nur noch unter größter Belastung nachkommen konnten und schließlich das Kind verloren. Alle Betroffenen schilderten einhellig bewusst und gezielt beleidigende Äußerungen des Arbeitgebers nach der zweiten Schwangerschaftsmeldung.
  Die einschneidenden und schmerzlichen Erfahrungen dieser Frauen haben in fast allen Fällen zu einem sehr entschlossenen Schritt geführt, indem sie entweder selbst gekündigt oder - entweder über die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder eine rechtliche Vertretung - rechtliche Schritte gesetzt haben.

- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft diente auch als Anlauf- und Beschwerdestelle im Zusammenhang mit Pensionsfragen. Viele Menschen, überwiegend Frauen, die sich durch die rechtlichen Änderungen benachteiligt fühlten, versuchten zu Informationen zu kommen, mussten aber mangels Zuständigkeit weiterverwiesen werden, außer es handelte sich um Systeme der betrieblichen Altersvorsorge, die als Entgelt anzusehen sind.

Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts

Auch Männer haben Probleme, traditionell ungewöhnliche Berufe auszuüben. Ausreden hierfür reichen vom Nichtvorhandensein von Toiletteanlagen bis zu dem Wunsch, ein Sekretariat von einer „hübschen jungen Frau“ besetzt zu wissen.

Der Art 141 Abs. 4 EG-Vertrag sieht vor, dass im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts dem Gleichbehandlungsgebot nicht widersprechen. Ein Ansatzpunkt hierfür wäre die Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation bei der Einstellung seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, da ein explizites Fördergebot im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft nicht vorgesehen ist.

In der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird folgende Tendenz sichtbar:
Während es in männerdominierten Bereichen (zum Beispiel in technischen Berufen) bei Ausschreibungen kaum zu derartigen frauenfördernden Maßnahmen seitens der Arbeitgeber/innen kommt, wird dies bei Ausschreibungen im sozialberuflichen, frauendominierten Bereich von männlichen Bewerbern zunehmend gefordert.

Dabei fällt in Ausschreibungen des öfteren auf, dass nicht auf die gleiche oder gleichwertige Qualifikation abgestellt wird und die nach Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes bei Frauenquoten geforderte Öffnungsklausel für Männer im umgekehrten Fall für das weibliche Geschlecht unbeachtet bleibt.

Eine strukturelle Unterrepräsentanz von Männern in frauendominierten Berufen muss nach den gleichen Kriterien aufgelöst werden wie jene von Frauen in männerdominierten Bereichen.

Nur dann, wenn ein Mann mit **besserer Qualifikation** wegen rollenstereotyper Zuschreibung gegenüber einer Frau benachteiligt wird - zu denken wäre hier zum Beispiel an den Ausspruch: „Frauen sind für Sozialarbeit auf Grund ihrer Natur besser geeignet“ - ist eine Diskriminierung gegeben.

Die Frage einer allgemeinen Förderung von Buben und von Männern in nichttraditionellen Berufen (so zum Beispiel im Pflege- und Kinderbetreuungsbereich), auch um stereotype Bilder abzubauen, ist eine Frage der Schul- und Ausbildungspolitik und kann nicht alleine über das Gleichbehandlungsgesetz gelöst werden.

3. Das wichtigste aus den Tätigkeitsbereichen Kooperation, Information, Bewusstseins-bildung und Öffentlichkeitsarbeit

3.1. Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zentrale Zielgruppe der Informations- und Bewusstseinsbildungsarbeit und gleichzeitig wichtigste Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.
Die Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beanspruchen das Angebot der Anwaltschaft demgegenüber nach wie vor wenig.

Die Arbeitnehmer/innenvertretungen beziehen in ihre Bemühungen, die Sensibilisierung betreffend Diskriminierungen von Frauen in der Arbeitswelt voranzutreiben, zunehmend die eigenen rechtlichen Grundlagen, die Kollektivverträge, mit ein.

Die Risken mittelbarer Diskriminierungen durch scheinbar geschlechtsneutrale Regelungen und das Problem sehr grober, scheinbar geschlechtsneutraler und gleichzeitig auf männliche und weibliche Beschäftigte unterschiedlich angewendeter Arbeitsbewertungskriterien in Kollektivverträgen waren Schwerpunkte des Projekts **„Gendern von Kollektivverträgen“,** bei dem drei Expertinnen der Anwaltschaft die Gewerkschaft Metall-Textil unterstützt haben und das im Februar 2003 mit der **Präsentation und der Herausgabe des Handbuchs zum Gendern von Kollektivverträgen („Mit gutem Beispiel voran“)** abgeschlossen wurde (siehe Seite 25).

Im Herbst des Berichtsjahres fand das erste **Seminar für Lohnverhandlerinnen** zu diesem Thema im Bereich der Gewerkschaft der Privatangestellten statt, also für jene Zielgruppe, die die Ergebnisse des Projekts direkt in der Praxis umsetzen kann.

In der Frage der Herstellung einer Verbindung zu den immer zahlreicher werdenden Beschäftigten mit Verträgen, die dem „klassischen" Arbeitsrecht nicht unterworfen sind, ist es Mitte des Jahres gelungen, eine juristische Mitarbeiterin mit Erfahrung in der Beratung zu atypischen Arbeitsverträgen für die Anwaltschaft zu gewinnen.
Die Frage, ob Frauen (und Männer), die mit **freien Dienstverträgen und Werkverträgen** beschäftigt sind, in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, wurde zwar in den letzten Jahren von immer mehr juristischen Expertinnen und Experten bejaht, zu einer rechtsverbindlichen Entscheidung im Einzelfall ist es aber nie gekommen.

Mittlerweile ist die Frage des Geltungsbereichs auf EU-rechtlicher Ebene durch die Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2002/73/EG) klargestellt worden, sodass (nach Inkrafttreten der 6.Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes mit 1.7.2004) keine Frau sich mehr dem Risiko einer individuellen Klärung aussetzen muss.

Ständiger inhaltlicher Schwerpunkt der Information und Schulung durch die Expertinnen der Anwaltschaft sind das **Gleichbehandlungsgesetz** selbst und seine **Anwendungsmöglichkeiten** sowie **Präzedenzentscheidungen** der Gleichbehandlungskommission.
Geschult wurden beispielsweise Referentinnen und Referenten von Rechtsschutzabteilungen in Arbeiterkammern, Rechtsreferentinnen und Rechtsreferenten in Bezirksstellen und Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter von Länderkammern sowie Studentinnen und Studenten an der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer.
Im Bereich des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurden im Berichtsjahr Mitglieder von Frauenausschüssen, von Landesexekutiven des ÖGB, Abendschülerinnen und Abendschüler an Gewerkschaftsschulen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsrechtlichen Tagesseminaren sowie Sekretäre und Sekretärinnen informiert.
Ein spezielles Schulungsangebot gibt es für Schülerinnen und Schüler berufsbildender Schulen im Tourismusbereich und der Lehranstalt für heilpädagogische Berufe. Geschult wurden Sozialarbeiter/innen aus Jugendämtern ebenso wie Mitarbeiter/innen der Katholischen Jungschar. Immer wieder nehmen auch Studenten und Studentin-

nen der juridischen Fakultät im Rahmen von ganztägigen Workshops das Expertinnenwissen aus der Praxis in Anspruch. Im Sommer 2003 haben auch Studentinnen eines Post-graduate Lehrgangs für Gleichstellung in Palermo an einem Workshop teilgenommen.

Schwerpunkt der **Kooperationen** auf nationaler (beispielsweise mit dem Ludwig Boltzmann-Institut für Menschenrechte, der Universität Wien und der Studierendenanwaltschaft) und internationaler Ebene war die Information über die inhaltlichen **Erfordernisse für die 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes** auf Basis der Richtlinien der Europäischen Kommission zu Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsfragen aus den Jahren 2000 bis 2002, beispielsweise bei der internationalen Tagung der Akademie der Wissenschaften unter dem Titel „Diskriminierung, ein Kavaliersdelikt?“.

Die **Vorbildwirkung** des **österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes** für die Weiterentwicklung der eigenen gesetzlichen Bestimmungen zu nützen, war die Intention einer Einladung des Frauenreferats des Deutschen Gewerkschaftsbundes, den **Frauenausschuss des Deutschen Gewerkschaftsbundes** über „Strategien zur Chancengleichheit in der Wirtschaft“ in Österreich zu informieren.
Das deutsche Recht kennt nach wie vor nur eine Reihe von Bestimmungen zur Sicherstellung von Gleichbehandlung in verschiedenen Gesetzen - die Bestimmungen etwa zum Schutz vor sexueller Belästigung sind um einiges weitreichender als die österreichischen -, ein eigenes Gleichbehandlungsgesetz, in dem Institutionen wie die Anwaltschaft oder die Gleichbehandlungskommission verankert wären, gibt es nicht. Im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinien wird eine solche Gesetzgebung auch in Deutschland erfolgen. Eine Vertreterin des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat daher auch an dem von der Gleichbehandlungsanwaltschaft organisierten **Expertmeeting „Protection against Discrimination and Gender Equality: How to meet both Requirements“** in Wien teilgenommen (siehe Seite 30).

Die Erfahrungen der österreichischen Institution hat auch das **„Office of the Government of the Republic of Slovenia for Equal Opportunities“** genützt**.**
Die Konferenz stand unter dem Titel „New Approach of Addressing Unequal Treatment of Women and Men: Advocate for Equal Opportunities for Women and Men“ und bestand aus einem öffentlichen Vortrag und einem vergleichenden halbtätigen Workshop, in dem die norwegischen gesetzlichen Regelungen und Institutionen und

die österreichischen präsentiert und diskutiert und konkrete Diskriminierungsfälle durchgesprochen wurden.

Im Rahmen eines vom Ludwig Boltzmann-Institut für Menschenrechte durchgeführten **Twinning-Projekts** zum Aufbau von gesetzlichen Grundlagen und Institutionen der Gleichbehandlung in **Polen** hat eine Expertin der Anwaltschaft als Shortterm-expert bei einem dreitägigen Training vor Ort mitgewirkt.
Für 2004 sind eine Informationsveranstaltung in der Anwaltschaft in Wien für eine polnische Delegation und ein Beitrag bei der Abschlusskonferenz in Warschau vorgesehen.

Auch mit den **Frauenbildungseinrichtungen** und **Frauentreffpunkten** generell und insbesondere solchen, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice spezielle Bildungsangebote für Frauen und Mädchen machen, besteht eine enge Kooperation. Die Informationseinheiten über das Gleichbehandlungsgesetz im Rahmen von Wiedereingliederungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen werden als äußerst positiver Anstoß gesehen, sich als Frau die eigenen Rechte und Ansprüche im Erwerbsleben besser bewusst zu machen.

Eine der frühen Pionierinnen betrieblicher Gleichstellungsbemühungen, **Käthe Leichter**, und die Aktualität ihrer Forderungen waren Anlass für eine Diskussion unter dem Titel „**Man ist ja schon zufrieden, wenn man arbeiten kann**“, veranstaltet durch die Österreichische Beamtenversicherung aus Anlass der Herausgabe eines Buches über Käthe Leichter, zu dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Beitrag beigesteuert hat.

Arbeitsprobleme von **Frauen in der dritten Welt** waren Thema einer Podiumsdiskussion der Zukunftswerkstätte, an der auch eine Vertreterin der **„Clean Clothes“** Kampagne teilnahm.

Anlässlich des **Internationalen Frauentags** hat die Anwältin bei einer Großveranstaltung in Linz über das Projekt Equal-Pay (siehe Seite 27) und seine praktischen Ergebnisse informiert.

Insgesamt wurden **bei 132 Veranstaltungen 4124 Personen geschult**.

Der jährlich von der **Mädchenberatungseinrichtung „Sprungbrett“** vergebene Preis „Amazone“ an einen Betrieb, der sich in der Lehrausbildung von Mädchen in handwerklich oder technisch orientierten Branchen besonders vorbildhaft zeigt, trägt zur langfristigen Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber Berufswünschen von Mädchen und damit verbundenen geschlechtsspezifischen Vorurteilen bei.
Eine **Expertin der Anwaltschaft** nimmt regelmäßig an der **Jury** zur Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger teil.

Die **Katholische Frauenbewegung Österreichs** hat die Anwältin eingeladen, an der **Evaluation ihrer „Leitlinien“** nach zehnjähriger Gültigkeit mitzuwirken, bei deren Erstellung bereits die „Außensicht“ in Gleichbehandlungsfragen erbeten war.

Workshops zum Problem **Diskriminierung durch sexuelle Belästigung** haben zunehmend auch präventiven Charakter. Es setzen sich Personalverantwortliche und Arbeitnehmerinnenvertretungen und Arbeitnehmervertretungen mit der Frage auseinander, wie ein betriebliches Klima erzeugt und verstärkt werden kann, in dem Übergriffe seltener werden.

Zunehmend in den Vordergrund rückt das Thema der **Vereinbarkeit** von Beruf und Familie aus der Sicht berufstätiger Männer:
„Working Father – Männer zwischen Beruf und Familie“ war der Titel einer zweitägigen Veranstaltung an der Universität Wien, bei der die Anwaltschaft im Rahmen einer Podiumsdiskussion ihr Expertinnenwissen eingebracht hat.
Auch im Rahmen betrieblicher Gleichstellungsprojekte, die die Beratung und Unterstützung der Anwaltschaft in Anspruch nehmen, ist die Vereinbarkeitsthematik nicht selten Ausgangspunkt und gleichzeitig Ansatzpunkt für weitergehende Gleichstellungsmaßnahmen.

Das Thema **sprachliche Gleichbehandlung** im Sinne geschlechtergerechter Formulierungen hat im Berichtsjahr vor allem im Zusammenhang mit den Programmen privater Anbieter/Anbieterinnen im Bereich der **Erwachsenenbildung** eine Rolle gespielt. Die Anwaltschaft weist Einrichtungen, die beispielsweise Führungskräftelehrgänge, gar nicht so selten aber sogar spezielle Fortbildungsangebote für Frauen in rein männlicher Sprachform anbieten, auf die Auswirkungen nicht geschlechtergerechter Sprache hin. Meist geschieht dies in schriftlicher Form. Die Reaktionen sind

sehr unterschiedlich und reichen von schlichter Verweigerung sprachlicher Gleichbehandlung bis zu einer Einladung zu einem persönlichen Gespräch mit ausführlicher Diskussion und Lösungsfindung.
Ein Argument vieler Gegnerinnen und Gegner der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist neben dem Hinweis auf Tradition (ohne Berücksichtigung dessen, dass Sprache kulturelle Vereinbarung und daher veränderbar ist) die Unlesbarkeit und Verlängerung von Sätzen. Es zeigt sich aber, dass sich mit einiger Übung sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Kommunikation Formulierungen finden lassen, die die Hör- und Lesbarkeit in keiner Weise negativ beeinflussen, aber einen erweiterten gedanklichen Einbezug von Frauen bewirken.

Bei den Diskussionen zu Fragen der **Einkommensdiskriminierung** stehen weiterhin die sich nicht schließende Einkommensschere zwischen Frauen und Männern und die Diskussion über Diskriminierung durch unterschiedliche Bewertung der Tätigkeiten von Frauen und von Männern im Vordergrund.
Der Frage, welche tatsächlich praktikablen, inner- und überbetrieblichen Möglichkeiten es gibt, die **Einkommensschere schließen zu helfen**, war das Projekt **„PEP – Project Equal Pay“** des schwedischen JämO im Rahmen des 5. Chancengleichheitsprogramms der Europäischen Union gewidmet, bei dem die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen neben Dänemark und Norwegen als Partnerin mitgewirkt hat und das im Februar 2003 mit einer **internationalen Konferenz in Wien** abgeschlossen wurde (siehe Seite 27).

Bei Anfragen von **Medien** standen im Berichtsjahr die **rechtlichen Entwicklungen auf EU-Ebene** und die sich daraus für die **österreichische Rechtsentwicklung** ergebenden Konsequenzen im Mittelpunkt.
Daneben spielten aber nahezu **alle mit dem Gleichbehandlungsgesetz verbundenen Spezialfragen** eine bedeutende Rolle, so etwa das Recht von Bewerberinnen, eine Schwangerschaft zu verschweigen, ohne die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit befürchten zu müssen, Unterstützungsmöglichkeiten der Anwaltschaft in konkreten gerichtlichen Verfahren und besonders häufig das Problem sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz.
Aufgrund der Änderungen im Strafrecht war auch **sexuelle Belästigung außerhalb der Arbeitswelt** Gegenstand von Anfragen von Journalistinnen und Journalisten.

Der **Vorschlag der für Frauenangelegenheiten zuständigen EU-Kommissarin, den Geltungsbereich des Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebots generell über den Arbeitsweltbereich hinaus auszudehnen**, wurde ebenso diskutiert wie **Bemühungen der Europäischen Union um mehr Entgeltgleichheit.**

Einen weiteren Schwerpunkt bildeten Gespräche über die **Einkommensschere** in Österreich. Darauf bezogen sich auch zwei Anfragen von Medien aus dem Ausland.

Nicht selten haben aber auch Journalistinnen selbst Gleichbehandlungsprobleme an ihrem Arbeitsplatz und nützen die Gelegenheit eines Gesprächs mit einer Expertin, um sich Rat und Unterstützung zu holen.

Die in der Vergangenheit so häufigen Anfragen nach direktem Kontakt mit „betroffenen Frauen“, insbesondere solchen, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung erhoben haben, sind sehr selten geworden.
Dies liegt durchaus im Interesse der Anwaltschaft, die direkte Kontakte zwischen Journalistinnen/Journalisten und Personen, die sich diskriminiert fühlen, grundsätzlich nur nach einer schriftlichen Information der Betroffenen und einer entsprechenden Überlegungs- und Vorbereitungszeit für diese herstellt. Dies ist für die meisten Medienmitarbeiterinnen/Medienmitarbeiter zu langsam. Darüber hinaus wollen aber die meisten Frauen, die die Beratung und Unterstützung der Anwaltschaft in Anspruch nehmen, grundsätzlich keine Medienpräsenz.
Durch die bereits sehr zahlreich vorliegenden Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission besteht überdies die Möglichkeit, über wahre Geschichten anonym zu berichten.

3.2. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen

Offene, direkte Entgeltdiskriminierung in Kollektivverträgen ist in Österreich bereits im ersten Jahrzehnt der Geltung des Gleichbehandlungsgesetzes, also in den Achtzigerjahren, behoben worden.
Probleme mittelbarer Diskriminierung hingegen sind auch in der Zeit seit Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Gegenstand von Beratungen, von Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (siehe z.B. Gutachten der Gleichbehandlungskommission, GBK 92/1997, vom 3.11.1998 gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz betreffend die mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

in Sparkassen und Banken) und eines direkten Antrags einer Gewerkschaft beim Obersten Gerichtshof gemäss § 54/2 ASGG gewesen (9 ObA 801/94).

Kollektivverträge sind die Basis für innerbetriebliche Entgeltfestsetzung. Die Gestaltung der Entlohnungsschemata, aber auch die Bestimmungen des sogenannten allgemeinen Teils von Kollektivverträgen haben daher maßgeblichen Einfluss auf die Spielräume für Diskriminierungen in der betrieblichen Anwendung.

Von daher sind die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite immer stärker bemüht, die kollektivvertragliche Basis so zu gestalten, dass Schlupflöcher für Diskriminierungen zumindest kleiner und auf Sicht geschlossen werden.

Aufgrund ihrer spezialisierten Expertise in Gleichstellungsfragen und genauen Kenntnis der Muster mittelbarer Diskriminierung wurden Expertinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei einem umfassenden Reformprojekt der Gewerkschaft Metall-Textil beigezogen, im Rahmen dessen bis Ende 2002 insgesamt 39 Kollektivverträge im Hinblick auf Genderfragen analysiert wurden.
Die **Ergebnisse der Analyse** wurden in einem Handbuch zusammengefasst, das bei einer vom Frauenreferat der Gewerkschaft Metall-Textil und der Anwaltschaft gemeinsam vorbereiteten und durchgeführten **Veranstaltung im Februar 2003** präsentiert wurde.
Die Veranstaltung wurde so angesetzt, dass die Vertreterinnen der drei Partnerländer, mit denen die Anwaltschaft im Rahmen des „Project Equal Pay“ zusammengearbeitet hatte, die Möglichkeit bekamen, an der Präsentation teilzunehmen, die dank der finanziellen Unterstützung der Gewerkschaft simultan in die englische Sprache übersetzt wurde.

Unter dem Titel **„Mit gutem Beispiel voran – Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen am Beispiel der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil“** ist das bei der Veranstaltung präsentierte Handbuch erschienen und kostenlos in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen oder im Frauenreferat der Gewerkschaft Metall-Textil zu beziehen.

Das Handbuch ist als Handlungsanleitung für die Analyse von Kollektivverträgen auch in anderen Vertretungsbereichen, aber auch als Beispiel dafür gedacht, wie jede Art

von **Rechtsgrundlage** oder **verbindlicher Regelung** im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, die ohne Berücksichtigung des Gender-Gedankens erstellt wurde, aus der **Perspektive der aktiven Gleichstellung der Geschlechter** neu analysiert werden kann und sollte.

Im Handbuch ist **ausführlich dargestellt, wie bei scheinbar neutralen Regelungen** erst durch die **Gender-Mainstreaming-Technik sichtbar wird**, dass und wie **Nachteile für Frauen** entstehen.

Das Handbuch wird auf Anfrage gerne an alle um Gleichstellung bemühten und an Gleichstellung interessierten Institutionen, Unternehmen und Personen versendet.

Ähnliche Bemühungen, die Struktur und die Lohnschemata von Kollektivverträgen so zu gestalten, dass sie Diskriminierung in ihrer betrieblichen Anwendung von vornherein erschweren, gibt es auch in anderen Ländern der Europäischen Union, beispielsweise in Deutschland oder Schweden.
Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist daher bemüht, Angebote der dort tätigen Expertinnen und Experten zu engerer internationaler Zusammenarbeit trotz großer Arbeitsbelastung anzunehmen, um die in anderen Ländern gewonnenen Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich nutzbar zu machen.

3.3. PEP (Project Equal Pay) : Jänner 2002 bis März 2003

Im Rahmen des 5.Chancengleichheitsprogramms (EU-Aktionsprogramm für die Strategie der Gemeinschaft zur Chancengleichheit von Frauen und Männern [2001 – 2005]) war der erste Einreichungszeitraum dem Thema „Gleiche Entlohnung“ gewidmet.
Über das Projekt PEP (Project Equal Pay) sollte der Transfer von Know-how in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern beim Einkommen nach Österreich, aber auch von Österreich in die anderen Mitgliedsstaaten der EU erfolgen.
Die schwedische Schwestereinrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, „JämO“, hat für diesen Zeitraum unter dem Titel **“The European Project on**

Equal Pay” einen Erfahrungsaustausch über aktive Gleichlohnstrategien aufgenommen. Im Rahmen des Projekts wurden auf der Ebene von Aktionsforschung **Werkzeuge für mehr Lohngleichheit** entwickelt.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat sich mit dem gemeinsam mit der Gewerkschaft Metall-Textil erarbeiteten **Handbuch zum Gendern von Kollektivverträgen** am Projekt beteiligt und im Gegenzug die Instrumente, die in den letzten Jahren in **Schweden, Dänemark und Norwegen** entwickelt wurden, um die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schließen, für die praktische Anwendung in Österreich zur Verfügung gestellt bekommen.

Alle Instrumente wurden in die deutsche Sprache übersetzt und sind bis mindestens Ende 2003 (und auch noch zum Zeitpunkt der Berichtslegung Juli 2004) auf der **Website „equalpay.nu“** verfügbar. Kopien einzelner Werkzeuge können auch in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen angefordert werden. Darüber hinaus werden die Instrumente in der immer breiteren Raum einnehmenden **innerbetrieblichen Gleichstellungsberatung der Anwaltschaft** eingesetzt.

Das Projekt wurde im Frühjahr 2003 mit dem Endbericht und der internationalen **Konferenz „Tools to close the Gender Pay Gap“** in Wien erfolgreich abgeschlossen.
Bei der von der Anwaltschaft inhaltlich gestalteten und mit Unterstützung einer Konferenzorganisation vorbereiteten und durchgeführten Veranstaltung wurden die im Projekt erarbeiteten **Instrumente zum Schließen der Einkommensschere** einem breiten österreichischen Publikum **vorgestellt**.
Als Hauptrednerin für die Konferenz konnte die ehemalige EU-Kommissarin **Anita Gradin** gewonnen werden, die unter dem Titel **„Equal Pay – A Fundamental Right“** die europarechtliche Situation, innerhalb derer die Instrumente zur Anwendung gelangen können, darlegte.

Der Rest des Tages war der Präsentation und praktischen Kleingruppendiskussion über die **„Toolbox“** gewidmet, die nun folgende Instrumente zum Schließen der Einkommensschere enthält:

1. Checklist for **collective agreements**/ Checkliste zum Gendern von **Kollektivverträgen**;

2. Gender equality in **management systems**/Gleichstellung in **Führungssystemen**;
3. Choosing a **job evaluation system**/Auswahl eines **Arbeitsbewertungssystems**;
4. Method for **simple work evaluation**/Werkzeug für **einfache Arbeitsbewertung**;
5. Surveying and **analysing pay**/Erhebung und **Analyse von Lohnstrukturen**;
6. Checklist for **wage negotiation**/Checkliste für **Lohnverhandlungen**;
7. **Action plan** for equal pay/innerbetrieblicher **Gleichstellungsplan** für gleiches Entgelt.

Der Grossteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz, die den Evaluierungsbogen abgaben, kannte bereits die Anwaltschaft und ihre Angebote, fühlte sich aber durch die Veranstaltung zusätzlich motiviert, sich für gleiches Entgelt in der jeweils eigenen Organisation einzusetzen, konnte sein Wissen erweitern und neue Kontakte knüpfen.

Einen Monat nach der erfolgreichen Konferenz wurde das Projekt mit einem Bericht an die Europäische Kommission abgeschlossen.

Da die Gestaltung und Durchführung eigener Veranstaltungen der Anwaltschaft aufgrund der hohen Arbeitsdichte im zentralen gesetzlichen Aufgabenbereich nur sehr selten möglich ist, ist eine Projektpartnerschaft im Chancengleichheitsprogramm der Europäischen Kommission erst wieder für Ende 2004/Anfang 2005 im Rahmen des dritten Einreichungszeitraums zum Thema „Geschlechterstereotypen“ geplant.

3.4. Towards the Uniform and Dynamic Implementation of EU-Anti-Discrimination Legislation – The Role of Specialised Bodies: September 2002 bis August 2004 (Fortsetzung geplant)

Im Rahmen des EU-Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001 – 2006) wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeladen, sich am **Aufbau eines Netzwerks von spezialisierten Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung diskriminierter Personen** in sieben europäischen Staaten zu beteiligen, das unter der Federführung der „Commissie gelijke behandling", der Gleichbehandlungskommission der Niederlande, im September 2002 begonnen hat.

Im Rahmen eines (vorläufig) zweijährigen Projekts haben im Berichtsjahr vier themenspezifische **Expert-Meetings** zur Vernetzung und zum Informationsaustausch stattgefunden.
Das **erste Meeting** fand unter dem Titel **„Proving Discrimination"** im Februar in Brüssel statt.

Das zweite **Expert-Meeting** unter dem Titel: **"Protection against Discrimination and Gender Equality – how to meet both Requirements"** fand in Wien statt und wurde von der **Anwaltschaft inhaltlich gestaltet und organisatorisch vorbereitet.**

Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit der Umsetzung der EU-Richtlinien zu Anti-Diskriminierung und Geschlechtergleichstellung bot sich damit für österreichische Spezialistinnen und Spezialisten die Gelegenheit, mit Fachleuten aus den sechs Partnerländern und Teilnehmer/innen auch aus anderen Mitgliedsländern in eine intensive Debatte einzutreten.

Als **Fachreferentinnen** konnten **Elisabeth Holzleithner** von der juridischen Fakultät der Universität Wien (**„How discrimination based on sex differs from the other grounds**"), **Christa Tobler**, die an den Universitäten Basel und Leiden unterrichtet (**„How to use experience with sex discrimination for the other grounds"**) und **Anna Sporrer**, tätig im Verfassungsdienst und in der European Commission's Legal Expert Group (**„How to implement EU-Law on protection against discrimination and gender equality into National Law"**) gewonnen werden.

Besonderen Gewinn zogen die Expertinnen und Experten eigenen Aussagen nach auch aus den Workshops zu verschiedenen **Konzepten des Diskriminierungsschutzes und der Gleichstellung** und deren Nutzen für spezifische Zielgruppen:

Positive action / promotion; Integration; Protection against multiple discrimination / convergence of grounds und Gender mainstreaming / proactive legislation.

Im **Juni** fand unter dem Titel **„Equal pay and employment conditions"** ein Expert-meeting in Utrecht und im **Oktober** unter dem Titel **"Discrimination in working life**: **Remedies and enforcement"** ein weiteres in Stockholm statt.
Mit drei weiteren Meetings in den Partnerländern wird die Serie, die neben der inhaltlichen Information und Diskussion auch dem Aufbau eines stabilen Netzwerks der zur Durchsetzung der Gleichbehandlung berufenen Ombudseinrichtungen dient, 2004 abgeschlossen.
Die Arbeitsbasis des Netzwerks bilden dabei die Vertreterinnen und Vertreter der Partnerorganisationen, die sich bei jedem Expert-meeting zusätzlich in Form eines Partner-meetings im kleinen Kreis über Projektnotwendigkeiten austauschen.

Zweite Hauptaufgabe des Projekts neben Vernetzung und inhaltlicher Diskussion ist der **Aufbau einer technischen Infrastruktur** zum **Austausch von Rechtsmaterialien** zwischen den Ombudseinrichtungen in Form eines **Intranets**.
Der Start der praktischen Arbeit daran erfolgte anlässlich des Wiener Expert-meetings und unter tatkräftiger Unterstützung auch der IT-Abteilung des BMGF.
Praktisch wirksam und nützbar werden soll das Intranet ab Anfang 2005.

3.5. Projekt „betriebliche Gleichstellungsberatung“

Schon gemäß den Materialien zur Gesetzwerdung des Gleichbehandlungsgesetzes soll die Institution Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auch dazu beitragen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu bewegen.

Dementsprechend verstand sich die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von Beginn an nicht nur als Instanz mit Kontrollfunktion, sondern stets auch als **unterstützende und konfliktvermeidende bzw. konfliktlösende Einrichtung auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Arbeitswelt.**

Die langjährige praktische Erfahrung der Anwaltschaft und das große theoretische Hintergrundwissen werden den Unternehmen zur Verfügung gestellt, um aufzuzeigen, welche wirtschaftlichen und personalpolitischen Vorteile mit betrieblicher Frauenförderung verbunden sind. Damit ist die Chance vorhanden, den Schwerpunkt auf aktive Gleichstellungsmaßnahmen zu verlagern und präventiv mit Betrieben zusammenzuarbeiten, damit es zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen gar nicht erst kommt. Das ist vor allem angesichts der massiven innerbetrieblichen Probleme diskriminierter Frauen eine wichtige neue Beratungsoption.

Von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wurden 2000 – 2002 **zu den einzelnen Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes Leitfäden für Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber, Betriebsräte und Betriebsrätinnen und Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer erarbeitet, Informationsbroschüren verfasst und Workshop-Designs erstellt.**

Diese werden **Unternehmen**, die von sich aus an die Anwaltschaft herantreten, **zur Verfügung gestellt**. Darüber hinaus kann die Anwaltschaft bei der **Initiierung** und den **ersten Schritten eines betrieblichen Gleichstellungsprojektes** beratend zur Seite stehen und auch später immer wieder mit ihrer Expertise unterstützend wirken. Für die **Durchführung konkreter Schritte**, wie beispielsweise von **Lohnanalysen** oder **Gender-Trainings**, kann die Anwaltschaft **Organisationen** mit entsprechendem **Gender Know-how nennen**.

Die angebotene Form der Unterstützung wurde im Berichtsjahr bereits von 20 Unternehmen in Anspruch genommen.

3.6. Docman / Dokumentenverwaltung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Da die Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen noch nicht in das EDV-System des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen eingebunden werden konnten, wurde durch die EDV-Abteilung eine interne Dokumentenverwaltung eingerichtet. Durch Docman können Unterlagen und Informationen elektronisch und in einer sicheren Art und Weise für den Lesezugriff zur Verfügung gestellt werden. Der Zugriff auf die Dokumente erfolgt über eine verschlüsselte Verbindung.
Damit ist der Informationsabgleich zwischen Zentrale und Regionalbüros wesentlich erleichtert worden.

4. Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

4.1. Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Im November 2002 ist das Regionalbüro Oberösterreich in Linz eröffnet worden, die Personalsuche im Bereich des Bundessozialamts und die Ausschreibung der Leitungsfunktion erfolgten im Dezember.

Am 13.1.2003 wurde **Mag^{a}. Wilma Gaderer** zur Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für den Wirkungsbereich des Landes Oberösterreich bestellt.

Mag^{a}. Gaderer ist Juristin, mit 25 Stunden teilzeitbeschäftigt und wird seit 17.2.2003 von einer vollzeitbeschäftigten Juristin, Frau **Dr^{in}. Ingeborg Obermüller**, als gesetzliche Stellvertreterin und bereits seit Anfang Februar von einer ebenfalls vollzeitbeschäftigten Assistentin, Frau **Birgit Brandstätter**, unterstützt.
Die beiden Mitarbeiterinnen des Regionalbüros wurden unter insgesamt acht Interessentinnen und Interessenten im Bereich des Bundessozialamts Linz ausgewählt.

Mit der seit Anfang 2003 auch personell erfolgten Einrichtung des Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Bundesland Oberösterreich auf Grundlage der Verordnung BGBl Nr. 442/2002 **verfügt die Anwaltschaft über vier Regionalbüros** und ist **weitgehend in der Lage, Frauen und Männern**, die sich diskriminiert fühlen, **Beratung und Unterstützung** in **zumutbarer Entfernung anzubieten**.

Da in den Jahren 2001 und 2002 insgesamt drei neue Regionalbüros ihre Arbeit aufgenommen haben, hatte der im Jahr 2000 begonnene professionell begleitete

Teambildungs- und Organisationsentwicklungsprozess auch im Berichtsjahr zentrale Bedeutung.

Nach einer Intensivphase in den Jahren 2000 bis 2002 werden in Hinkunft jeweils ein bis zwei Tagungen jährlich stattfinden, wobei die Begleitung durch eine Trainerin nur mehr für jeweils einen Arbeitstag und eine Abendeinheit notwendig sein wird.
2003 fand eine Organisationsentwicklungs- und Koordinationstagung im April und eine weitere im Oktober statt.

Die Team- und Koordinationstagungen stellen für die nunmehr insgesamt 17 Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft (davon sechs teilzeitbeschäftigt) die einzige Möglichkeit des persönlichen Kontakts und Erfahrungsaustausches dar, an dem alle gemeinsam teilnehmen können.

Darüber hinaus sind gerade Mitarbeiterinnen in neu eingerichteten Regionalbüros im Hinblick auf die komplexen Gleichbehandlungsprobleme und sensiblen und schwierigen Situationen, mit denen sie oft recht schnell konfrontiert werden, auf die Expertise ihrer erfahrenen Kolleginnen angewiesen.

Auch beim Aufbau ihres Büros und bei der zentralen Frage, wie das Beratungs- und Unterstützungsangebot der neuen Einrichtung möglichst rasch und wirksam bekannt gemacht werden kann, ist ein gut organisiertes **Informationsmanagement im überregionalen Bereich** – zur Zentrale in Wien, aber auch zu den anderen Regionalbüros – unerlässlich.

Da aufgrund der großen räumlichen Entfernungen und der vielfältigen Belastungen in der Arbeit mit Gleichbehandlungsproblemen Fragen der Zusammenarbeit im Team ungleich schwieriger sind als in anderen Bereichen, für die Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft auf Grund ihres speziellen Zuständigkeitsbereichs aber die enge, überregionale Zusammenarbeit entscheidende Arbeitsvoraussetzung ist, wird Fragen der Team- und Organisationsentwicklung auch weiterhin große Aufmerksamkeit gewidmet.

Dabei wird zunehmend zum Problem, dass die Zentrale in Wien neben ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich als zuständige Anwaltschaft für Wien, Niederösterreich und Burgenland – Bundesländer, aus denen mehr als 40 % der Beratungsanfragen kom-

men - immer mehr Aufgaben im Bereich der organisatorischen Koordinierung und der juristischen Supervision für die neuen Regionalbüros zu übernehmen hatte.
Im ersten Halbjahr 2003 gab es in der Zentrale durch die Notwendigkeit für eine Mitarbeiterin, mit Anfang März vorzeitigen Mutterschutz in Anspruch zu nehmen, eine zusätzliche Verschärfung des personellen Engpasses.

Da zudem ein Ministeriumswechsel anstand und sich daher die Aufnahme der Ersatzkraft verzögerte, war es nur unter großem persönlichem Einsatz und Hintanstellung von Erholungsbedürfnissen der verbleibenden Mitarbeiterinnen möglich, den Beratungsstandard und die Organisation in der gewohnten Qualität aufrecht zu erhalten.

Mit 1.7.2003 hat **Mag^{a}. Sandra Konstatzky** als Ersatzkraft für Mag^{a}. Ines Grabner ihre Tätigkeit aufgenommen und sich schnell und erfolgreich eingearbeitet.
Dennoch bleibt die **personelle Situation in der Zentrale äußerst angespannt**.

In der Regierungsvorlage zur Novelle BGBl Nr.44/1998, mit der die Regionalisierung der Anwaltschaft beschlossen wurde, waren für die Zentrale in Wien zwei Koordinatorinnen vorgesehen.
Die Regionalbüros sind zwar nach und nach eingerichtet worden, von den Koordinationsstellen ist aber bis heute nur eine geschaffen worden.

Diese Situation wird durch die **Koordinationsaufgaben**, die die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Bezug auf die beiden neu einzurichtenden Ombudsstellen nach den Richtlinien 2000/43 EU und 2000/78 EU und in Bezug auf **Mehrfachdiskriminierungen** in Zusammenarbeit mit den beiden neuen Ombudsstellen übernehmen wird, noch verschärft werden.

4.2. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Vorarlberg, Tirol und Salzburg

Entwicklung der Einrichtung

Die Regionalanwaltschaft mit Sitz in Innsbruck ist sowohl als Beratungsstelle für diskriminierte Frauen und Männer als auch als Informationsstelle zu rechtlichen Gleichbehandlungsfragen eine anerkannte und oft kontaktierte Einrichtung in Westösterreich geworden.
Gegenüber dem Jahr 2002 ist die Zahl der neuen Beratungsfälle um 5% gestiegen. 44 % der Anfragen kamen aus Tirol, 31 % aus Salzburg und 25 % aus Vorarlberg. Die Erstberatungen verteilen sich damit zusehends gleichmäßiger auf die drei Bundesländer. Im Bundesland Tirol gab es 143, in Salzburg 102 und in Vorarlberg 82 neue Beratungsfälle.
Im Bundesland Salzburg wurden in Zusammenarbeit mit dem Büro für Frauenfragen des Landes und der Arbeiterkammer regelmäßige Sprechstunden eingerichtet.

Insgesamt wurden im Rahmen der Beratungen in der Regionalanwaltschaft im Berichtszeitraum 1203 Kontakte notiert.
Die meisten Anfragen betrafen das Thema Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, gefolgt von Entgeltdiskriminierung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Unter diesen Tatbestand fallen Diskriminierungen im Zusammenhang mit Mutterschaft, Kinderbetreuung und Pflegetätigkeit. Die absolute Zahl der Anfragen zur sexuellen Belästigung hat gegenüber dem Vorjahr wieder deutlich zugenommen.

Ungefähr ein Viertel der Anfragen kam von Männern, die sich meistens über allgemeine Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren wollten.
Auch die Anfragen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber steigen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren sich über Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und über Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb.

Regionale Schwerpunkte

Vorträge, Informationsarbeit und Schulungen

Die Regionalanwältin und ihre Stellvertreterin haben im Jahr 2003 an 40 verschiedenen Veranstaltungen teilgenommen, Vorträge gehalten oder Workshops geleitet. Die Themen der zum Teil internationalen Veranstaltungen waren Gender Mainstreaming, Entgeltdifferenz von Frauen und Männern sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Beratungsschwerpunkte

Beratungen im Zusammenhang mit der Erstellung von Gleichstellungsplänen in Betrieben

In zwei Betrieben wurden im Berichtszeitraum Gleichstellungspläne in Form von Betriebsvereinbarungen in Kraft gesetzt. Der Prozess der Implementierung wurde von der Regionalanwältin begleitet.
Die Anfragen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Präventionsmöglichkeiten und Schulung von Personalverantwortlichen im Gleichbehandlungsrecht steigen leicht an.

Beratungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein häufig angefragtes Thema ist weiterhin die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Regionalanwältin nahm an mehreren Podiumsdiskussionen teil und leitete Workshops zu diesem Thema.
Die Situation der Kinderbetreuung ist in den westlichen Bundesländern ein viel diskutiertes Thema. Nach wie vor werden Frauen und Männer wegen der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kleinkindes am Arbeitsplatz mit Benachteiligungen konfrontiert. Perioden einer Teilzeitbeschäftigung wirken sich auf den

Karriereverlauf meist hinderlich aus. Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen werden teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer häufig nachteilig behandelt.

Beratungen im Zusammenhang mit der Vergabe von Kassenstellen an Ärztinnen

Mehrere Anfragen von Ärzten und Ärztinnen wie auch von Patientinnen betrafen die Praxis der Gebietskrankenkassen und Ärztekammern bei der Vergabe von Kassenverträgen.
Patientinnen äußerten ihren Unmut darüber, dass es in Tirol und Vorarlberg zu wenig Gynäkologinnen mit Kassenverträgen gibt.

Eine Radiologin fühlt sich gegenüber einem männlichen Kollegen bei der Vergabe eines Kassenvertrages benachteiligt.

Ein Gynäkologe erkundigt sich nach der Rechtskonformität der Ausschreibung einer Kassenvertragsstelle der Ärztekammer mit dem Beisatz:"...allfällige Bewerberinnen werden jedenfalls – unabhängig vom Ergebnis nach den jeweiligen Richtlinien - vor männlichen Bewerbern gereiht".

Vernetzungsarbeit

Der Vernetzungsarbeit mit den verschiedensten Einrichtungen in allen drei Bundesländern wurde auch im Jahr 2003 ein großer Stellenwert eingeräumt.

Die mittlerweile schon institutionalisierte „arge gleichbehandlung tirol" (eine informelle Plattform aller Gleichbehandlungsbeauftragten Tirols) hat in fünf Sitzungen Themen wie „Abhängigkeit der Karrierechancen von der Art der Anstellung", „Equality Check", „Problem Überqualifizierung von Frauen" und „das neue Antidiskriminierungsgesetz" bearbeitet.

In den Bundesländern Salzburg und Vorarlberg gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenreferaten des Landes sowie den Interessenvertretungen.

In Vorarlberg gibt es eine gute Zusammenarbeit mit der Frauenberatungsstelle „femail“ in Feldkirch und der Frauenberatungsstelle „Frauengetriebe“ in Bregenz.

Internationale Kontakte

Im Rahmen des „European Project on Equal Pay“ (http://www.equalpay.nu) fand im Februar eine Veranstaltung in Wien statt, an deren Vorbereitung und Durchführung das Regionalbüro maßgeblich mitgewirkt hat.

Im Mai und im September nahm die Regionalanwältin an Experten-/Expertinnen-treffen im Rahmen eines Twinning-Projektes teil.

Die Regionalanwältin leitet eine Arbeitsgruppe innerhalb des Projekts „Towards the Uniform and Dynamic Implentation of EU-Anti-Discrimination Legislation - The Role of Specialised Bodies“, die in einem Pilotprojekt eine elektronische Möglichkeit zur Vernetzung und zum Informationsaustausch der „Specialised Bodies“ entwickeln soll (siehe Seite 30).
Mit dem Begriff „Specialised Bodies“ sind jene Stellen gemeint, die gemäß Art 13 der RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie gemäß Art 8a der RL 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt von den Mitgliedstaaten einzurichten sind.
Die Mitglieder der Arbeitsgruppe trafen sich im Oktober 2003 in Brüssel zu einer ersten Arbeitssitzung.

4.3. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für die Steiermark

Entwicklung der Einrichtung

Der Bekanntheitsgrad der Regionalanwaltschaft hat sich im Vergleich zum letzten Jahr noch erweitert, was sich daran erkennen lässt, dass sich vor allem diskriminierte Frauen an uns wenden, die von anderen Frauen/Männern von der Einrichtung erfahren haben, sich aber auch am Thema Gleichstellung interessierte Studentinnen melden, um detailliertere Informationen zu bekommen oder ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihres Studiums an der Universität (Psychologie) oder Fachhochschule (Studiengang Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Sozialmanagement) im Regionalbüro zu absolvieren.
Die Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen konnte intensiviert werden, was sich nicht nur auf konstruktive Weise im Zusammenhang mit Beratungsfällen zeigt, sondern auch in Form von Einladungen der Regionalanwältin als Referentin. So ist die Regionalanwältin als kooptiertes Mitglied im Landesfrauenausschuss des ÖGB vertreten. Auch wenden sich die Medien mit konkreten Fragestellungen an die Regionalanwaltschaft.

Laufende Beratungstätigkeit

Der Trend des letzten Jahres hat sich auch in diesem Jahr in dem Sinn fortgesetzt, dass die an die Regionalanwaltschaft herangetragenen Anliegen sich zu sehr intensiven Beratungsfällen entwickelten, was sich sowohl im Bedarf an persönlicher Begleitung als auch in einer vielfältigen Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen äußert und nicht zuletzt zu einer weiteren Erhöhung der im Rahmen der Beratungen notwendigen Kontakte im Vergleich zum letzten Jahr geführt hat (2002: 1197 Kontakte, 2003: 1302 Kontakte). Zahlenmäßig betreffen die meisten Beratungen den Tatbestand der sexuellen Belästigung, gefolgt von Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz allgemein. An dritter Stelle in der Häufigkeit der Beratungen stehen Diskriminierungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses, gefolgt von Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, häufig als zusätz-

liche Diskriminierung zu einem anderen Tatbestand. Beratungen bei Diskriminierungen im Rahmen des beruflichen Aufstiegs und bei der Festsetzung des Entgelts sind nicht so oft an das Regionalbüro herangetragen worden.
Gegenüber dem Vorjahr ist die Häufigkeit der Beratungsfälle im Bereich der sexuellen Belästigung gleichgeblieben, eine eindeutige Steigerung der Beratungsfälle zeigt sich bei den Tatbeständen Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses.

Der Prozentsatz an Frauen von allen Ratsuchenden, die sich an die Regionalanwaltschaft wenden, hat sich im Vergleich zum Vorjahr geringfügig erhöht (2002: 76,88%, 2003: 82,32%).

Zu beobachten ist nach wie vor eine auffällige zahlenmäßige Diskrepanz zwischen Diskriminierungen, von denen Frauen im Rahmen von durch die Regionalanwaltschaft durchgeführten Veranstaltungen berichten, und der tatsächlichen Zahl an Beschwerdefällen. Vermutete Gründe sind neben der Befürchtung vor Repressalien im Betrieb als Folgeerscheinung einer Einforderung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes auch Ohnmachtsgefühle, doch keine Veränderung bewirken zu können. Zudem werden vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Existenz eines Gleichbehandlungsgesetzes und die daraus resultierenden rechtlichen Möglichkeiten häufig erst durch Veranstaltungen bekannt.

Die Anfragen von Männern, die an die Regionalanwaltschaft herangetragen werden, betreffen weniger Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, sondern sind eher Anfragen zu allgemein wahrgenommenen Formen von Ungleichbehandlung. Eine Ausnahme davon bilden die eher indirekt an die Regionalanwaltschaft herangetragenen Informationen, dass Männer immer öfter gerne Karenzurlaub in Anspruch nehmen würden, sich diese Option aber finanziell aufgrund des niedrigeren Einkommens der Partnerin nicht leisten können und Befürchtungen bestehen, dass ihre Karriere im Betrieb mit der Äußerung dieses Wunsches oder einer allfälligen Inanspruchnahme von Karenzurlaub Nachteile erleiden bzw. sogar beendet sein könnte. Es bestehen sogar Befürchtungen, in solchen Fällen den Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Regionalanwaltschaft hat sich auch zu einer Anlaufstelle für Fragen bzw. Beschwerden zur geschlechtergerechten Sprache bzw. deren Missachtung und für Fragen sexistischer Werbung entwickelt.

Gestiegen ist der Bedarf an Information und Beratung im Rahmen des Gender Mainstreaming, wobei sich allem NGOs und Studierende an die Regionalanwaltschaft wenden.

Erstmalig in diesem Jahr sind auch einige Beschwerden wegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erhoben worden.

Begleitung von Betrieben

Die Anfangsschritte einer längerfristigen Begleitung mit dem Schwerpunkt Präventivmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung konnten in einem im Sozialbereich agierenden Unternehmen gesetzt werden. Dies geschah in Form einer Führungskräfteinformation im Rahmen einer turnusmäßigen Klausur und einer Informationsveranstaltung für einen Teil der Mitarbeiter/innen. Da das Ziel des Betriebsrates ist, möglichst viele Mitarbeiter/innen über dieses Thema zu informieren, sind weitere Veranstaltungen für 2004 geplant.

Die Herausforderung, Gender Mainstreaming nicht nur als Auftrag der EU zu sehen, sondern auch im Betrieb und den geplanten Projekten als Selbstverständlichkeit zu implementieren, führte in einer NGO nicht nur zum Coaching der Führungskraft, sondern auch zu Workshops und Seminaren mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den vernetzten Einrichtungen.

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Eine Analyse der Stellenausschreibungen in der Kleinen Zeitung und im Standard im Februar 2003 ergab im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleiche Ergebnisse. Es liegen Daten hinsichtlich der Kategorien männlich, weiblich, neutral bzw. geschlechtergerecht und bezüglich Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittlungen auf. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass Arbeitsvermittlungen in wesentlich höherem Maße in männlicher Form ausschreiben als Arbeitgeber/innen (AV 63,90%, AG 30,39%). Im Standard sind 78,48% der Ausschreibungen als neutral bzw. geschlechtergerecht einzustufen,

während in der Kleinen Zeitung dies nur auf 41,67% zutrifft und fast ebenso viele Stellenausschreibungen männlich formuliert sind (41,25%).

Schwerpunkte im Bereich Öffentlichkeitsarbeit

Veranstaltungen und Vorträge mit Frauen und Jugendlichen, die sich in Qualifizierungsprojekten des Arbeitsmarktservice befinden, sind ein wichtiger Teil der Öffentlichkeitsarbeit, zumal in diesem Rahmen nicht nur die Angebote des Regionalbüros vorgestellt werden können, sondern auch Diskussionsprozesse über Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben und grundsätzliche Haltungen und Einstellungen dazu bearbeitet werden können.

Da Migrantinnen und Migranten kaum als Klientinnen und Klienten die Regionalanwaltschaft in Anspruch nehmen, wurde die Einladung zu einem Workshop zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Migrantinnen gerne angenommen. Die Multikulturalität der 12 teilnehmenden Frauen, die sich in sieben verschieden Sprachen äußerte, erforderte zwar eine vielfältigere Informationsweitergabe als durch das gesprochene – deutsche – Wort, doch wurde die Betroffenheit offensichtlich.

Besonders erfolgreich verlief auch der Kurs der Arbeiterkammer und der Volkshochschule „Woman Job Guide“, in dem Frauen Informationen über arbeitsrechtliche Belange sowie Rhetorik erhielten und die Regionalanwältin den Part zum Gleichbehandlungsgesetz und im speziellen zum Umgang mit Gehaltseinschätzung und Gehaltsforderungen übernahm.

Eine Möglichkeit, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zu erreichen, bot einerseits die Teilnahme an Veranstaltungen z.B. der Arbeiterkammer (Handlungsmöglichkeiten zum Abbau der Lohnschere zwischen Frauen und Männern) und des ÖGB im Rahmen der Gewerkschaftsabendschule, andererseits die aktive Teilnahme an einer Podiumsdiskussion zum Equal Pay Tag.
Die EU-Projekte „Observatoria“ und „Towards a closing of the Gender Pay Gap“ sind mittlerweile abgeschlossen, doch wirken die Ergebnisse und Erkenntnisse als Beispiele und Erfahrungen in der täglichen Praxis nach. Eine vertiefende inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Projekt „Just Gem“ wird sich erst 2004 ergeben.

Die Mitwirkung an EU-Projekten wie „Styria Integra“, in dem die Regionalanwältin in der Funktion einer Gender Mainstreaming-Beauftragten agiert, hat sich intensiviert, da es doch große Anforderungen an die einzelnen Projekte stellt, Gender Mainstreaming zu implementieren. Wohl einzigartig wurde in diesem Projekt eine schriftliche Vereinbarung zwischen allen Partnern zu partnerschaftlichem Verhalten zur Vermeidung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing getroffen.

In einem neuen Projekt im Rahmen des EU-Projekts „GO-BEST“, in dem die Partnerschaft für Beschäftigung in der Oststeiermark ausgebaut und vertieft sowie ein innovatives Modell für regionale Kooperation entwickelt werden soll, wirkt die Regionalanwältin als Expertin im Arbeitskreis „Neue Chancen für Frauen“ mit. In diesem geht es vor allem darum, bedarfsgerechte und effiziente Angebote, die die Gleichstellung der Frauen am Arbeitsmarkt ermöglichen, zu erarbeiten.
Einen regen Informationsaustausch bietet auch das Projekt WIB – Work in Balance, das u.a. drei steirische Betriebe bei der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen berät und begleitet. In diesem Projekt ist die Regionalanwältin als Beirätin beteiligt. Das Projekt wird im September 2004 abgeschlossen.

Wenig in Anspruch genommen wurde trotz regelmäßiger Veröffentlichung in den örtlichen Medien das Angebot der Regionalanwaltschaft zur Veranstaltung von Workshops zum Thema sexuelle Belästigung. Oft werden aber in Workshops mit allgemeinen Inhalten zu Gleichbehandlung und Gleichstellung Diskriminierungserfahrungen im Bereich sexuelle Belästigung beschrieben, die die betroffenen Frauen für sich zunächst nicht mit diesem Begriff benennen.

Die offensive Teilnahme an diversen Veranstaltungen im Arbeitsmarkt- und Bildungsbereich wird als Forum genützt, um die Regionalanwaltschaft weiterhin bekannt zu machen sowie Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsinhalte in die Diskussion einzubringen.

Kooperation und Vernetzung

Die Regionalanwaltschaft ist Mitglied des Grazer Frauenrates, ein Gremium, in dem sämtliche Einrichtungen, die mit und für Frauen auf den verschiedensten Bereichen arbeiten, vertreten sind und das von der Grazer Frauenbeauftragten geleitet wird.

Dieses Forum bietet ebenfalls eine gute Basis für nachhaltige Kooperationen und Vernetzungsarbeit.

Von der Regionalanwältin wurde bereits 2001 ein Arbeitskreis mit den Gleichbehandlungsbeauftragten im öffentlichen Dienst initiiert und im Berichtszeitraum um eine Gender-Beauftragte aus der Privatwirtschaft erweitert. Dieser Arbeitskreis hat das Ziel der Vernetzung und inhaltlich den Anspruch, best practice Erfahrungen auszutauschen. Bisher wurden Schwerpunktthemen bearbeitet, es wurden die Unterschiede in den Gleichbehandlungsgesetzen diskutiert und die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen in den verschiedenen Bereichen, soweit sie im Einflussbereich und in der Verantwortlichkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Regionalanwältin liegen, besprochen.

Resümee und Ausblick

In der konkreten Beratungstätigkeit und bei Veranstaltungen ist eine zunehmende Professionalisierung der Arbeit der Regionalanwaltschaft feststellen, zumal das Team der Regionalanwaltschaft gut eingespielt ist. So ist das Ziel, mit Betrieben mehr auf präventiver als auf reaktiver Basis (aufgrund eines individuellen Diskriminierungsfalles) zu arbeiten, oder die Sensibilisierung der Arbeitgeber/innen für Gleichstellungsthemen in einzelnen Fällen bereits erreicht. Doch erscheint es nach wie vor notwendig, sich in der Öffentlichkeit eindeutig zu positionieren und aktive Maßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrads der Regionalanwaltschaft und des Bewusstseins über Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu setzen.

4.4. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen für Kärnten

Im Berichtsjahr konnte in der Regionalanwaltschaft Kärnten die erfolgreiche Arbeit der vergangenen Jahre fortgesetzt werden und eine Kontinuität im Beratungsangebot sowie in der Kooperationstätigkeit erreicht werden.
Die initiierten Frauen-Projekte wie z.B. Aktion Vorbild – „Mädchen nutzen Chancen“, „Crossmentoring“, „Help-desk“ usw. sind mittlerweile auf Landesebene integriert und ein fester Bestandteil des Frauennetzwerkes.

Ein neuer Schwerpunkt, der seitens der Frau Bundesministerin Maria Rauch-Kallat definiert worden war, fand seine Umsetzung im Rahmen eines Kooperationsprojektes „MIM- Mama im Management“. Das Projekt startete mit dem Besuch der Frau Bundesministerin in Kärnten und einer Eröffnungsveranstaltung.

Darüber hinaus hat die Regionalanwältin, neben dem bewährten Beratungsangebot, verstärkt Kontakte mit Unternehmen aufgebaut, um die gesetzlichen Möglichkeiten der Frauenförderung zu unterstreichen. Auch die Sprechtage im ländlichen Bereich (Raum Ober- und Unterkärnten) haben sich bewährt und werden nach Bedarf und in Abstimmung mit den Beratungseinrichtungen der Bezirke weiterhin angeboten.
Der kontinuierliche Beratungsbedarf steht in Zusammenhang mit regelmäßiger Öffentlichkeitsarbeit.

Vorträge und Workshops im Rahmen von Veranstaltungen

09.01.03	Crossmentoring Besprechung mit Business Frauen Center 20 P.
15.01.03	Interview Antenne Kärnten zum Thema „Sexuelle Belästigung“
16.01.03	Business Frauen Center Workshop – Gleichbehandlungsgesetz 8 P.
18.01.03	Regionalkonferenz Spittal/Drau Bundesminister Mag. Haupt in Spittal/Drau – Schließung Fa. Gabor- Frauenförderungsprogramm 80 P.
21.01.03	Umsetzung Frauen-Qualifizierungsoffensive 35 P.
01.02.03	Landesfrauenkonferenz des ÖGB-Kärnten am Hafnersee; ca. 80 P.

06.02.03 Micro-Electronic-Cluster Villach – Call Center 20 P.

17.02.03 Karriereplanung und Vortrag Lavanttaler Frauen- und Familienberatungsstelle 16 P.

06.03.03 Pressekonferenz gemeinsam mit Herrn LH Dr. Jörg Haider, zum Thema „Frau sein in Kärnten“

06.03.03 Veranstaltung zum Internationalen Frauentag mit Ute Gfrerer Thema: „Ich bereue nichts“ – Frauen im Rampenlicht – mit Spendenaktion für das Frauenhaus in Kärnten, Kooperation mit Land Kärnten, Info-Stand der Regionalanwaltschaft Kärnten 600 P.

26.05.03 Business Frauen Center (KooperationspartnerInnen) 60 P. „Adidas Outplacement Projekt „Chancen erkennen und Mut machen“ TEP-Gendermainstreaming-Sitzung

04.06.03 Gleichbehandlung in der Arbeitswelt 25 P.

13.06.03 Crossmentoring-Veranstaltung 80 P.

07.07.03 Frauenprojekt; Micro-electronic-cluster, Villach, Callcenter „Help-desk“

10.07.03 Cooperation mit Arbeitsmarktservices; Gender Beratung im TEP

10.07.03 Besprechung Cross-Mentoring, Business Frauen Center Kärnten 15 P.

16.07.03 Referat bei Veranstaltung der Gemeinde Seeboden, Thema: „Mein Körper gehört mir“, Sexuelle Belästigung

22.07.03 Vortrag bei „Contact-us“ Villach, Gleichbehandlungsgesetz 23 P

14.08.03 Vortrag bei Frauenprojekt „Hanf & Flachs“, Gleichbehandlungsgesetz, Hafnersee 60 P

21.08.03 Frauennetzwerk Klagenfurt, Kärntner Landesregierung, Thema: Gleichbehandlung 25 P

28.08.03 Frauenhilfswerk, Charity-Gala, Referat 25 P.

08.09.03 Lehrlingsoffensive – Kooperationstagung der Anwältin mit Berufsschulen

13.09.03 Klagenfurter Messe Info-Stand gemeinsam mit der Landesregierung

18.09.03 Frauenförderung im Unternehmen - Fa. Elmont – Vortrag 28 P

07.10.03 Frauenplattform, Netzwerk Region Mittelkärnten, Vortrag

14.10.03 Berufsschule Klagenfurt Workshop “Sexuelle Belästigung” 30 P

08.11. – 9.11.03 Hafnersee, Enquete mit Ursula Haubner, Vortrag der Regionalanwältin: “Frauen in der Arbeitswelt” – Gleichbehandlung 80 P

13.11. – 15.11.03 Tagung Europäisches Frauennetzwerk; Teilnehmerinnen aus Spanien, Deutschland, Schweden und Frankreich 50 P.

21.11.03 Veranstaltung „MIM“ Mama im Management, Universität Klagenfurt, Podiums- und Publikumsdiskussion ca. 250 P.

03.12.03 Institut für Arbeitsmarktbetreuung Klagenfurt, Frauenstiftung, Qualifizierung für Frauen im IT-Bereich, Regionalanwältin als Beraterin.

Teilnahme an Veranstaltungen

21.01.03 „Female Career Coaching“ Veranstaltung im ÖGB

23.01.03 Regionalanwältinnen-Treffen Innsbruck

24.02.03 Equal Pay – Tools to close the Gender Pay Gap Wien

25.02.03 Gendern von Kollektivverträgen, Gewerkschaft Metall – Textil, Wien

07.03.03 „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ (Mag. Moser als Jurymitglied,) 50 P.

08.03.03 Internationaler Frauentag in Linz – Design-Center

31.03.03 Sitzung „Gendermainstreaming“ Business Frauen-Center Kärnten, Frauennetzwerk 16 P.

10.04.03 – 12.4.03 Freizeit-Messe: Stand des Regionalbüros – Aktion Vorbild „Mädchen nutzen Chancen“

23.04.03 – 25.04.03 Teamentwicklungstagung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Tirol

17.05.03 „Familienpolitscher Tag“ – Vereinbarkeit von Beruf und Familie 50 P.

24.06.03 Begleitausschuss Graz, Veranstaltung für alle Gender-Beauftragten; Beratung für EU Programme

27.06.03 Auszeichnung von Mädchen im Rahmen der Aktion Vorbild – „Mädchen nutzen Chancen“ Firma Flextronics Treibach-Althofen ca. 50 P

01.07.03 Tagung der Regionalanwältinnen Salzburg

05.09.03 Auszeichnungen von Mädchen (EDV-Lehrlinge) im Rahmen der Aktion Vorbild „Mädchen nutzen Chancen“, BFI-Lehrwerkstätte

10.09.03 1. Koordinationssitzung für CEDAW-Bericht Österreichs, Wien

16.09.03 Auszeichnungen im Rahmen der Aktion Vorbild – „Mädchen nutzen Chancen“ – weibliche Lehrlinge von 15 Unternehmen 65 P.

19.09.03 Veranstaltung der Frauenbeauftragten der Stadt Klagenfurt mit Chris Lohner

09.10.03 Koordinationssitzung Contact-us

22.10.- 24.10.03 Teamtagung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

30.10.03 „EVA-Jury“ Sitzung

25.11.03 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Veranstaltung Rathaus Villach 80 P

25.11.03 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Veranstaltung des Magistrates der Stadt Klagenfurt im Kärntner Landesgericht 100 P.

19.12.03 Business Frauen Center Kärnten, Fragestunde mit LHStv. Dr. Peter Ambrozy zum Thema „Zukunft der Frauen in Kärnten“

Sprechtage

11.03.03 Sprechtag im Schloss Manndorf, Kötschach-Mauthen

25.03.03 Sprechtag Hermagor im Arbeitsmarktservice

08.04.03 Sprechtag Wolfsberg in Lavanttaler Frauen- und Familienberatungsstelle

17.06.03 Sprechtag Spittal/Drau im AMS

13.08.03 Sprechtag im Schloss Manndorf, Kötschach-Mauthen

30.09.03 Sprechtag Wolfsberg, Lavanttaler Frauen- und Familienberatungsstelle

4.5. Bericht der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen Oberösterreich

Öffentlichkeitsarbeit der Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Oberösterreich

Vorstellung des Regionalbüros für Gleichbehandlungsfragen in Oberösterreich

- 198 Beratungsstellen, Vereine, Projekte und Institutionen wurden **angeschrieben** und mit Informationsmaterial versorgt.
- 228 Beratungsstellen, Vereine, Projekte und Institutionen wurden angeschrieben und über die Übersiedlung unseres Büros im September informiert.

Davon wurden

- 99 Institutionen über die Einrichtung, den Aufgabenbereich, usw. in **persönlichen Gesprächen** informiert
  - **5 Vorträge** zum Gleichbehandlungsgesetz (ca. 120 Teilnehmer und Teilnehmerinnen insgesamt)
  - **3 Workshop** zu sexueller Belästigung (70 Teilnehmer und Teilnehmerinnen),
  - **Infostand** der Regionalanwaltschaft Oberösterreich auf der **Frauenmesse** in Linz

Teilnahme an diversen Veranstaltungen

- **16** (veranstaltet von Land Oberösterreich, Uni Linz, div. Frauenvereine, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Österreichischer Gewerkschaftsbund, ...)

Medienarbeit (Presseaussendungen, Interviews)

- Presseaussendung an 18 Zeitungen über die Einrichtung der Regionalanwaltschaft Oberösterreich

zusätzlich wurden

- 8 Interviews bzw. Artikel der RAW veröffentlicht

Fälle

Ein alleinerziehender Vater fühlt sich diskriminiert, weil er seine Erziehungsaufgaben nicht mit dem Beruf vereinbaren kann. Seinem Ersuchen um Halbtagsbeschäftigung wird in keiner Weise Rechnung getragen.

Es haben sich mehrere Personen aufgrund von Mobbing gemeldet. In zwei Fällen wurden ältere Frauen von jüngeren Frauen gemobbt, in anderen Fällen waren Männer Opfer von Mobbinghandlungen von Männern, es kam aber auch zu Mobbing zwischen den Geschlechtern.

Eine Frau beschwerte sich, dass eine Broschüre der Lebenshilfe neu herausgegeben wurde und auf geschlechtergerechte Sprache nicht eingegangen wurde. Sie bekam von uns Informationen über Möglichkeiten geschlechtergerechter Formulierung.

Ein Arbeitgeber fragt für seinen Mitarbeiter an, wie er sich richtig verhalten solle: Der Mitarbeiter war der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz bezichtigt worden. Nach Recherchen des Arbeitgebers stellte sich heraus, dass es keine sexuelle Belästigung gegeben hat. Die betroffene Frau hat mittlerweile gekündigt. Der Mitarbeiter will nun wissen, ob er rechtliche Schritte gegen die Frau unternehmen kann (soll).

Eine behinderte Frau meldet sich mit der Beschwerde, dass sie sowohl von ihrem Chef als auch von Kolleginnen gemobbt wird. Wir leiten den Fall an die zuständige Gewerkschaft weiter.

Eine Frau fragt nach, ob im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes Frauen, die ein dienstnehmerähnliches Arbeitsverhältnis haben, gleichermaßen geschützt sind wie angestellte Dienstnehmerinnen.

In zwei Fällen haben sich Frauen gemeldet, die sich durch sexistische Werbung belästigt fühlten (carefree-Werbung und Fiat).

Eine Mitarbeiterin einer Interessenvertretung befürchtet, bei der Beförderung übergangen zu werden, obwohl sie besser qualifiziert ist als ihr männlicher Mitbewerber. Sie möchte Informationen, wie sie am besten vorgehen soll, worauf sie achten muss.

Die Assistentin eines Verkaufsleiters wurde vom Chefeinkäufer des größten Kunden immer wieder sexuell belästigt, indem er sie nach ihrer Körbchengröße fragte oder auch sagte, dass er den Auftrag nur unterschreibe, wenn sie privat mit ihm essen gehe.

Aus einem Industriebetrieb beschwert sich eine Akkordarbeiterin, die trotz gleicher Tätigkeit schlechter entlohnt wird als ihre männlichen Kollegen. Nach Recherchen im Unternehmen, die die Diskriminierung wahrscheinlich erscheinen lassen, wird der Fall von der Frau einem Anwalt übergeben.

Arbeitsschwerpunkte des ersten Jahres

Aufbau eines Mitarbeiterinnenteams und einer funktionieren Büroinfrastruktur:

Mag[a]. Wilma Gaderer (25 Wochenstunden) nahm ihre Tätigkeit als Leiterin der Regionalanwaltschaft OÖ am 13. Jänner 2003 in den Räumen des Bundessozialamtes in Linz auf. Ab Anfang Februar wurde sie dabei von Birgit Brandstätter (40 Wochenstunden) als Assistentin unterstützt, Mitte Februar kam als Stellvertreterin die Juristin Dr[in]. Ingeborg Obermüller (40 Wochenstunden) - beide vom Bundessozialamt anfangs dienstzugeteilt - dazu.

Nach dem Wechsel vom Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen in das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen mit 1. Mai 2003 wurde nach

neuen Räumlichkeiten Ausschau gehalten, wobei besonders auf die Anonymität für Ratsuchende geachtet wurde.

Mitte September 2003 konnte das neue Büro in der Mozartstraße 5/3 bezogen werden, das sich einerseits durch eine verkehrsgünstige Lage mitten in der Stadt auszeichnet und andererseits durch die Unterbringung im Bereich eines Einkaufszentrums größtmögliche Vertraulichkeit sichert.

Der Aufbau der Büroorganisation (EDV, Möbel, Büromaterial, Infounterlagen, Drucksorten) fiel zeitlich in den Ressortwechsel, konnte aber dann endgültig mit der Übersiedlung erfolgreich beendet werden.

Information der oberösterreichischen Bevölkerung über die neue Einrichtung

Gerade im ersten Jahr der Tätigkeit ist die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit ein wichtiger Schwerpunkt in der Arbeit. Es wurde die neue Einrichtung in vielen persönlichen Gesprächen vorgestellt und die Vernetzung mit Frauen und Einrichtungen aus ähnlichen Bereichen forciert. Dabei war die Teilnahme an der Frauenmesse im Design-Center anlässlich des Internationalen Frauentages eine gute Gelegenheit, sich einem breiten Publikum vorzustellen.

Wahrnehmungen im ersten Jahr

Wie auch schon bei anderen Regionalanwaltschaften beobachtet, haben sich in der ersten Zeit zahlreiche Personen mit sehr verschieden gelagerten Problemen an das Büro gewendet, bei denen oft keine Zuständigkeit nach dem Gesetz gegeben war. Diese Personen wurden über den Kompetenzbereich der Anwaltschaft informiert und dann an für sie zuständige Stellen weitergeleitet. Dass das Büro wahrgenommen wurde, zeigen aber auch Anfragen von Personen, die mehr über den Aufgabenbereich wissen wollten bzw. Informationsmaterial bestellten.

Start von zwei inhaltlichen Schwerpunkten

„Die Regionalanwaltschaft Oberösterreich geht in die Schule“

Um Absolventen und Absolventinnen berufsbildender Schulen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, wurden Lehrkräfte der Abschlussklassen von Höheren Bundeslehranstalten für wirtschaftliche Berufe kontaktiert und ihnen angeboten, eine Unterrichtsstunde zum Thema „Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ zu gestalten. Das Angebot wurde von mehreren Schulen gerne angenommen, und so konnte 2003 bereits damit gestartet werden. Es ist interessant zu beobachten, wie wenig Informationen die Schüler/innen (meist Mädchen) einerseits zu diesem Thema haben, wie interessiert sie aber andererseits sind. Es wurde auch von den Lehrkräften unterstützt, wenn Schülerinnen Gleichbehandlung als Thema ihrer Abschlussarbeit aufgreifen wollen. Die Vortragsreihe an Schulen wird fortgesetzt und auf andere Schultypen ausgedehnt.

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Ein gesetzlicher Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die Verfolgung von nicht für Frauen und Männer ausgeschriebenen Stelleninseraten in den Medien.

Es wurden dabei die Inserate in den Samstag-Ausgaben der vorhandenen Print-Medien durchgearbeitet und nicht gesetzeskonforme Ausschreibungen von professionellen Arbeitsvermittlern vermerkt. Die Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft wiesen in einem Schreiben an den Stellenvermittler darauf hin, dass die Formulierung der Ausschreibung nicht den gesetzlichen Normen entspricht. Viele Unternehmen haben sich daraufhin im Büro gemeldet, und es ergaben sich dadurch viele Gespräche mit Arbeitsvermittlern und Arbeitsvermittlerinnen, in denen ihnen die Vorteile einer geschlechtergerechten Stellenausschreibung nähergebracht werden konnten. Damit konnte auch der Bekanntheitsgrad der Regionalanwaltschaft erhöht werden und das

Büro als Ansprechpartner in Fragen der geschlechtergerechten Formulierung platziert werden.

Als Erfolg kann gesehen werden, dass die Zahl der nicht gesetzeskonformen Inserate bis zum Ende des Jahres deutlich abgenommen hat.

5. Die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

5.1. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Die Diskussion während des gesamten Berichtsjahres war davon geprägt, dass mit 19.7.2003 die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.6.2000 (Antirassismusrichtlinie) und mit 2.12.2003 die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 (Rahmenrichtlinie für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt) umzusetzen waren.

Wie sich bei den auf Einladung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit veranstalteten Experten- und Expertinnengesprächen unter Einbeziehung der Sozialpartner, der Vertreter/innen von Ministerien und der Gleichbehandlungsanwaltschaft herausstellte, war die mit den genannten Richtlinien gleichzeitige Umsetzung auch der Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG vorgesehen, obwohl diese Umsetzung in innerstaatliches Recht für die Mitgliedsstaaten gemäß EU-Vorgaben erst im Oktober 2005 verpflichtend gewesen wäre.

Gespräche im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit fanden am 16.4.2003, am 8.5.2003, am 22.5.2003 und am 11.6.2003 statt. Relativ rasch stand fest, dass der gesamte Bereich des Diskriminierungsschutzes aus dem Grund der Behinderung in einem eigenen Behindertengleichstellungsgesetz gefasst werden sollte. Alle anderen in den Richtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale sollten in einem erweiterten Gleichbehandlungsgesetz zusammengefasst werden. Am 14.7.2003 wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit der Entwurf eines Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung zur Begutachtung versendet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nahm zu diesem Entwurf ausführlich und wiederholt Stellung.

Im Sinne der Weiterentwicklung der rechtlichen Bestimmungen zur Geschlechtergleichbehandlung in Richtung tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter erschien die zeitgleiche Umsetzung aller drei genannten Richtlinien aus Sicht der Praktikerinnen sehr positiv. Allerdings stützen sich die Antirassismusrichtlinie und die Rahmenrichtlinie auf Artikel 13 EG-Vertrag, der dem Rat erlaubt, Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen zu bekämpfen, die Gleichbehandlungsrichtlinie beruht hingegen auf Artikel 141 Abs. 3 EG-Vertrag. Dieser ermächtigt den Rat, Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zu beschließen. Da darauf aufbauend die Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie den Mitgliedsstaaten vorschreibt, das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu berücksichtigen, erschien der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Aufnahme ausdrücklicher Bestimmungen zur aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern sinnvoll. Sie schlug vor, im geplanten Gleichbehandlungsgesetz selbst spezifische Maßnahmen zu verankern, insbesondere die **Verpflichtung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen**, **Gleichstellungspläne** zu erlassen und **betriebliche Statistiken über die Einkommenssituation von Frauen und Männern** zu führen.

Dies ist aus der praktischen Arbeit der Anwaltschaft begründet, in der sich zeigt, dass die persönlichen Belastungen, die mit den für Frauen (und Männer) derzeit möglichen individuellen Wegen der Rechtsdurchsetzung verbunden sind, nach wie vor erheblich – und bei manchen Tatbeständen (z.B. Beförderungsdiskriminierung) eindeutig zu groß sind, um eine größere Zahl von Menschen diesen Weg beschreiten zu lassen. Gleichzeitig nehmen immer mehr Unternehmen die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei freiwilligen betrieblichen Gleichstellungsprojekten in Anspruch. Diese positive Entwicklung durch einen verpflichtenden Minimalstandard zu ergänzen, bleibt als Wunsch für die weitere Rechtsentwicklung bestehen.

Konkret wäre folgende **Formulierung** für einen der RL 2002/73/EG gerecht werdenden **Gleichstellungsparagraphen** denkbar:

„Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Betriebes (Unternehmens) durch geeignete Maßnahmen aktiv zu fördern. Ziel ist die de-facto-Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb eines Betriebes (Unternehmens), insbesondere hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils im Betrieb (Unternehmen)

bei der Einstellung und in leitenden Positionen sowie beim Entgelt. Zur Erreichung dieses Zieles hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin schrittweise Zielvorgaben festzulegen."

Es wurde auch angeregt, die Durchführung von **Präventivmaßnahmen zu forcieren,** um insbesondere sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, aber auch allen anderen Formen der Diskriminierung, vorzubeugen.

Als weitere wesentliche Punkte wurden in die Stellungnahme die langjährigen Forderungen nach Verlängerung der Verjährungsfrist in Fällen sexueller Belästigung auf ein Jahr, nach Klarstellung, dass als arbeitnehmer/innenähnlich Beschäftigte einerseits freie Dienstnehmer/innen, andererseits auch sonstige in atypischen Vertragsverhältnissen Erwerbstätige vom Geltungsbereich des künftigen Gesetzes umfasst sind, und nach korrekter und vollständiger Umsetzung der Beweislast-Richtlinie (97/80/EG) in den Bestimmungen zur Beweislastverteilung aufgenommen. Die beiden erstgenannten Punkte wurden umgesetzt, die Beweislastregel nach Ansicht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen jedoch nicht mit der gewünschten Eindeutigkeit. Wie sie in der Praxis angewendet werden wird, bleibt zu beobachten.

Deutlich wurde auf die Notwendigkeit einer **zweifelsfreien Weisungsfreistellung** der künftigen Ombudseinrichtungen hingewiesen, wie sie auf Grund von Art 20 B-VG erforderlich wäre. (Dieser lautet: „Unter der Leitung der obersten Organe des Bundes ... führen ... auf Zeit gewählte oder ernannte berufsmäßige Organe die Verwaltung. **Sie sind, soweit nicht verfassungsgesetzlich anderes bestimmt wird, an die Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe gebunden** und diesen für ihre amtliche Tätigkeit verantwortlich"). Auf die vorbildlich klare Regelung in § 28 Abs 1 Wiener Landes-Gleichbehandlungsgesetz, in der ausdrücklich festgehalten ist, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten an keine Weisungen gebunden sind, wurde verwiesen. Das GBK/GAW-Gesetz enthält entgegen dieser dringenden Forderung keinerlei verfassungsrechtliche Garantie der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit für die Ombudseinrichtungen.

Hinsichtlich der Regionalbüros war es für die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen besonders wichtig klarzustellen, dass Regionalbüros für den Bereich der Gleichbehandlung und Gleichstellung auf Grund des Geschlechts eingerichtet wurden und dies auch weiterhin bleiben müssen, um den Diskriminierungsschutz und die Weiterent-

wicklung in Richtung Gleichstellung der Geschlechter nicht zu gefährden. Eine Zuständigkeit der bestehenden Regionalbüros für andere Diskriminierungsgründe ist - außer im Fall von Mehrfachdiskriminierungen, bei denen es auch einen Genderaspekt gibt - nicht möglich. Dem wurde im GBK/GAW-Gesetz Rechung getragen.
Für andere Diskriminierungsgründe können (und sollten) aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eigene Regionalbüros eingerichtet werden.

Einem langjährigen Wunsch der Gleichbehandlungsanwaltschaft entspricht die Neueinführung der Bestimmung, dass künftig auch Arbeitgeber/innen und nicht nur private Arbeitsvermittler/innen bei Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung einer Verwaltungsstrafe unterliegen.

Schon im bisherigen Gleichbehandlungsgesetz gibt es keine taxative Aufzählung von diskriminierenden Verhaltensweisen, der Paragraph über die Rechtsfolgen sieht Sanktionen aber nur für die ausdrücklich angeführten Tatbestände vor. Somit entstand de facto ein abgeschlossener Katalog diskriminierender Verhaltensweisen, die Schadenersatzfolgen nach sich ziehen. Es wird daher angeregt, einen Auffangtatbestand zu schaffen, der sicherstellt, dass bei sonstigen, nicht ausdrücklich erfassten Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots ebenfalls der Vermögensschaden sowie die erlittene persönliche Beeinträchtigung ersetzt werden. Zu denken wäre hier etwa an die bei Bewerbungsgesprächen häufig gestellten Fragen nach abgeschlossener Familienplanung, vorliegender Schwangerschaft oder Handhabung der Kinderbetreuung, die Frauen gegenüber männlichen Mitbewerbern in unsachlicher Weise benachteiligen.

Nach wie vor niedrig aus Sicht der Praxis ist der vorgesehene Mindestschadenersatz von lediglich einem Monatsentgelt für Fälle einer Einstellungs- und drei Entgeltdifferenzen bei Beförderungsdiskriminierung und von maximal 500,-- Euro für jene Fälle, bei der die betroffene Person auch bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle nicht erhalten hätte oder nicht aufgestiegen wäre. Dies ist auch im Hinblick auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes, wonach ein Schadenersatz wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss, bedenklich.

Die Rechtsfolge einer Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses besteht nach wie vor in der bloßen Anfechtbarkeit der Beendigungserklärung. Es gibt

keinen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens bzw. eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Bei der neu gestalteten Gleichbehandlungskommission ist die Frage offen, ob eine bloße Koordinationstätigkeit des/der Vorsitzenden des Senates I die reibungslose Zusammenarbeit der drei Senate gewährleisten kann. Die Senate bestehen gleichberechtigt nebeneinander. Denkbare negative oder positive Kompetenzkonflikte in der Bearbeitung einer Beschwerde wurden nicht geregelt.

Was die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen betrifft, so erleichtern kurze und prägnante Bezeichnungen die Identifizierbarkeit der vorgesehenen Organe und die schriftliche und mündliche Kommunikation mit diesen wesentlich. In der Vergangenheit haben sich solche Bezeichnungen aus der Praxis entwickelt (z.B. die Bezeichnung „Anwaltschaft“ für die Institution, obwohl der Gesetzestext bis dato die Bezeichnung „Anwältin“ vorsieht, die auf eine Person hindeutet).

Dies ist in Zukunft auch für die nun vorgesehenen drei Ombudseinrichtungen zu erwarten.

Hinsichtlich der neu geschaffenen Koordinationstätigkeit der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt werden ebenfalls die praktischen Erfahrungen zeigen, ob diese für eine reibungslose Kooperation der in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zusammengefassten Organe ausreichend ist. Im Sinne einer jedenfalls zu gewährleistenden Unterstützung und Beratung einer sich als diskriminiert erachtenden Person könnte eine Art „Kompetenzkompetenz“ für die Zuteilungen von Beschwerden notwendig werden. Darauf, dass aufgrund der Erweiterung des Kompetenz- und Aufgabenbereiches bereits die in den Erläuternden Bemerkungen getroffene Feststellung, wonach der Personalstand der Einrichtung unangetastet bleiben soll, eine de facto-Verschlechterung des Beratungs- und Begleitungsangebots bedeutet, wurde hingewiesen.
Um die neu hinzukommenden Agenden auch tatsächlich wahrnehmen zu können, braucht es eine Aufstockung personeller und materieller Ressourcen.

Die Regionalanwältinnen bzw. Regionalvertreter/innen wurden, einem ebenfalls langjährigen Wunsch der Gleichbehandlungsanwaltschaft entsprechend, in den Kreis der ausdrücklich genannten Organe, Personen bzw. Institutionen aufgenommen, die Ver-

langen zu Gutachten und Einzelfallprüfungen an die Gleichbehandlungskommission richten können.

5.2. Anliegen aus dem Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für das Jahr 2002, die bereits verwirklicht sind:

Von den im Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für das Jahr 2002 enthaltenen Anliegen und Forderungen wurden folgende in das neue Gleichbehandlungsgesetz bzw. GBK/GAW-Gesetz aufgenommen:

- Umwandlung der Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg in Mindestgrenzen und Differenzierung des Schadenersatzes danach, ob der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte (jetzt Schadenersatzuntergrenze von einem Monatsentgelt) oder auch bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle nicht erhalten hätte (Schadenersatz bis € 500,--).

- Weitgehende Anpassung der Beweislastregelung an die Beweislastrichtlinie (97/80/EG).

- Die Parteistellung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Verfahren vor der Bezirksverwaltungsbehörde wegen nicht geschlechtsneutraler Stellenausschreibung.

- Eine teilweise Stärkung der Stellung der Regionalanwältinnen bezüglich ihrer rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten vor der Gleichbehandlungskommission (offen geblieben ist eine ausdrückliche Regelung, dass die Regionalanwältinnen ein Teilnahme- und Fragerecht auch in Fällen haben sollen, die nicht ihren örtlichen Wirkungskreis betreffen, da sie jedenfalls als Expertinnen für Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrecht gegenüber der Kommission gelten).

- Die Festlegung einer Begründungspflicht für das Arbeits- und Sozialgericht, dem ein Prüfungsergebnis oder Gutachten der Gleichbehandlungskommission vorgelegt wird, wenn es ein von diesem abweichendes Urteil fällt.

- Die Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes dahingehend, dass freie Dienstnehmer/innen und neue Selbständige als arbeitnehmer/innenähnlich Beschäftigte vom Schutz des Gesetzes umfasst werden.

- Die durchgängig sprachlich geschlechtergerechte Gestaltung.

- Die Einbeziehung von nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen in die Verwaltungsstrafbestimmung.

Noch nicht umgesetzt sind lediglich die Forderung zur Angleichung der Fristen zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen (als für die Rechtssuchenden problematisch erweisen sich dabei immer wieder die durch Kollektivvertrag normierten und im Vergleich zum Gesetz kürzeren Verjährungsbestimmungen bei der Entgeltdiskriminierung) sowie die Einbeziehung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in den Kreis der in § 54 Abs. 2 ASGG genannten Normadressaten zur Einbringung von Feststellungsanträgen beim Obersten Gerichtshof.

5.3. Die Weiterentwicklung in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen

5.3.1. Betriebsvereinbarungen

Im Jahresbericht 2002 wurde bereits auf die Problematik hingewiesen, dass das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz derzeit nur die Möglichkeit bietet, fakultative Betriebsvereinbarungen mit dem Ziel der Gleichstellung und Frauenförderung abzuschließen.
Fakultative Betriebsvereinbarungen sind im Gesetz immer dann vorgesehen, wenn bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber ein Anreiz zum Abschluss besteht, wie z.B.

bei Disziplinarordnungen, Kontrollmaßnahmen, Leistungsentgelten etc., oder wenn es sich um Fragen betrieblicher Sozialpolitik handelt.
Hinsichtlich der Verwirklichung der Ziele der Frauenförderung und Gleichstellung erscheinen aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft erzwingbare Betriebsvereinbarungen das geeignetere Instrumentarium.

Beratungen beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen

- Eine Bestimmung in einer Betriebsvereinbarung lautet, dass der/die Gleichbehandlungsbeauftragte den Betriebsrat bei einer Beschwerde informieren soll. Nach langjähriger Erfahrung der Anwaltschaft wird hiervon abgeraten. Die Vertraulichkeit ist eines der obersten Prinzipien für eine erfolgreiche Beratung bei Diskriminierungen. Nur unter dieser Voraussetzung werden innerbetriebliche Beschwerdestellen in Anspruch genommen.

- Laut einer Betriebsvereinbarung soll es eine interne Kommission zur Überprüfung von Diskriminierungen geben. Hier würde das unternehmensinterne Disziplinarrecht Anwendung finden, das der betroffenen Person keine Parteistellung gibt. Nach Einschätzung der Anwaltschaft wäre die Hemmschwelle, eine solche Kommission in Anspruch zu nehmen, sicher zu hoch und die Regelung daher kontraproduktiv. Darüber hinaus müsste den Betroffenen garantiert werden, dass die durch Betriebsvereinbarung ins Leben gerufenen Gremien nicht einer weiteren oder erstmaligen Befassung der im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Stellen, nämlich der Anwaltschaft für Gleichbehandlung und der Gleichbehandlungskommission, entgegenstehen.

- Die betriebsinterne Kommission soll geschlechtsspezifische Statistiken über die Einkommenssituation führen. Diese Aufgabe ist eine effiziente Möglichkeit, Gleichstellung bei der Einkommenssituation von Frauen und Männern herzustellen und wird von der Anwaltschaft begrüßt. Eine Verpflichtung von Unternehmen zur Führung derartiger Statistiken existiert schon in Schweden und dient dort als Basis für schrittweise Verbesserungen in Richtung Gleichstellung.

- In Betriebsvereinbarungen sollte jedenfalls festgelegt werden, wie viel Zeit dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Tätigkeit zur Verfügung steht, um

effizient arbeiten zu können. Betriebsvereinbarungen ohne Gewährleistung entsprechender Möglichkeiten für die innerbetriebliche Gleichstellungseinrichtungen bergen die Gefahr, dass sich wenige Personen an die vorgesehenen Stellen wenden und diese ihre Existenzberechtigung dann nicht nachweisen können.

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern, das nun in § 2 Gleichbehandlungsgesetz festgelegt ist, kann aus der Sicht der Anwaltschaft nur in die Praxis umgesetzt werden, wenn auf längere Sicht gesehen erzwingbare Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung und Gleichstellung möglich sind.

5.3.2. Wiedereinstieg nach der Karenz

Im Zusammenhang mit dem Fernbleiben vom Arbeitsplatz auf Grund der Geburt eines Kindes bestimmt Art 1 Abs 7 der RL 2002/73/EG, dass Frauen nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder zumindest an einen gleichwertigen Arbeitplatz unter Bedingungen, die nicht weniger günstig sind, zurückzukehren. Eine ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub gilt als Diskriminierung.

Art 11 Abs 2 lit b CEDAW, BGBl Nr 443/1982, normiert, dass die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen setzen müssen, um Mutterschaftsurlaub ohne Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes zu gewährleisten.

Eine unmittelbare Diskriminierung nach Inanspruchnahme einer Karenz ist jedenfalls zu sehen, wenn schon im Mutterschaftsurlaub Maßnahmen getroffen werden, die den bisherigen Arbeitsplatz gefährden oder die Gleichwertigkeit nicht mehr gewährleisten, zum Beispiel wenn sofort eine unbefristete Nachfolge eingestellt und keine befristete Vertretung aufgenommen wird.

Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist bei verschlechternden Bedingungen auch nach Inanspruchnahme der Karenz zu sehen, weil allgemeine Regelungen, Kriterien oder Verfahren (zum Beispiel Versetzungen) Frauen hier eher treffen als Männer.

Sachliche Rechtfertigungen wären zum Beispiel Qualifikationseinbußen, die jedoch nach objektiven Kriterien festgestellt werden müssten. Durch Familienarbeit erworbene Qualifikationen müssten hierbei mitbedacht werden.

In das seit 1.7.2004 in Kraft befindliche Gleichbehandlungsgesetz, das im Lichte der oben genannten Bestimmungen auszulegen ist, wurde in § 3 (Gleichbehandlungsgebot) der Passus „...auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand..“ aufgenommen, wodurch der österreichische Gesetzgeber eine Klarstellung dahingehend vorgenommen hat, dass auch Männer, die nach Fernbleiben vom Arbeitsplatz wegen Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes Benachteiligungen erleiden, als diskriminiert im Sinne des Gesetzes anzusehen sind.

6. Beispiele aus der Beratungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

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.

6.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Die allein für die Buchhaltung und Lohnverrechnung zuständige Angestellte einer in den letzten Jahren immer größer gewordenen Firma hat wiederholt eine zusätzliche Kraft zu ihrer Entlastung gefordert und kann nun endlich ihre Chefin von der Notwendigkeit der Besetzung eines weiteren Dienstpostens überzeugen. Die Stelle wird ausgeschrieben, eine 24jährige Frau erweist sich im Auswahlverfahren als bestqualifiziert. Aber anstatt die neue Kollegin einzustellen, teilt die Chefin ihrer langjährigen Buchhalterin mit, es zahle sich nicht aus, die Frau aufzunehmen, da sie in zwei Jahren wegen einer Schwangerschaft sowieso wieder weg sei. Die Buchhalterin ersucht um Unterstützung für ihre innerbetriebliche Argumentation, um zu erreichen, dass die junge Bewerberin doch aufgenommen werden muss.

- Eine erfahrene Fachärztin, die seit langem an einem Spital tätig ist, bewirbt sich in einem anderen Krankenhaus um die ausgeschriebene fachärztliche Position ihres Spezialgebietes. Der Landessanitätsrat hat bereits eine Reihung vorgenommen: Demnach gelten alle Bewerber/innen, die in der ersten Gruppe gereiht sind, als gleichwertig; diese Gruppe besteht aus vier männlichen und zwei weiblichen Kandidaten und Kandidatinnen. Die Fachärztin weiß jedoch, dass sie nur einen einzigen ernsthaften Konkurrenten hat. Sie fürchtet nun, aufgrund einer neuen Schwerpunktsetzung, die das Krankenhaus für die fragliche Abteilung vornimmt, ausgebootet zu werden. Von drei möglichen zusätzlichen Fachausbildungen, die in

Zukunft für die Abteilung aufgrund der neuen Konzeption gefragt sein könnten, deckt sie zwei ab, der Mann nur eine. Er verfügt auch über weniger einschlägige Dienstjahre als sie. Sie erachtet sich daher als besser qualifiziert. Die Fachärztin nimmt bereits vor der endgültigen Bestellung Kontakt zum potentiellen künftigen Dienstgeber auf und weist ihn darauf hin, dass hier eine gleichbehandlungsrechtlich relevante Frage im Raum stehe. Ihr wird Unterstützung wegen ihrer unbestrittenen Fachkompetenz signalisiert, aber zugleich deutlich gemacht, dass die Entscheidung allein dem ärztlichen Leiter des Hauses überlassen werde, der bekanntermaßen ein Problem mit Frauen habe. Tatsächlich wird der männliche Kollege bestellt. Die Ärztin, die sich nicht alle Kooperationsmöglichkeiten mit dem Krankenhaus verbauen will, verzichtet auf weitere Schritte.

- Ein privates Musikschulinstitut stellt Musiklehrer/innen entweder fix an oder bietet ihnen bei weniger als 17 Wochenstunden einen Werkvertrag an. Von der zweitgenannten, wesentlich schlechteren Variante sind etwa 70% Frauen betroffen. Die Werkvertragsnehmerinnen sehen nicht ein, weshalb sie für eine idente Arbeit keine Teilzeit-Anstellung erhalten, sondern für ein lediglich geringeres offizielles Stundenausmaß so gravierende arbeitsrechtliche Nachteile in Kauf nehmen müssen. Zudem stellt sich heraus, dass die meisten von ihnen ohnehin regelmäßig Mehrarbeit leisten. Eine Kollegin etwa unterrichtet de facto seit mehreren Jahren tatsächlich 45 Wochenstunden, ist aber nach wie vor Werkvertragsnehmerin. Eine andere hat einen Werkvertrag für 17 Korrepetitionsstunden, kommt im Jahresdurchschnitt aber auf 25 Stunden, da sie vor Wettbewerben oder Konzerten bis zu 60 Stunden wöchentlich korrepetiert. Diese Kollegin stört es auch, dass sie als „Frau Korrepetitor“ bezeichnet wird. Sie meint aber, es sei fraglich, ob sie diese männliche Ansprache so knapp vor ihrer Pension noch ändern könne.

- Ein Absolvent der Musikhochschule hat bereits seit mehreren Jahren als Orchestermusiker gearbeitet. Nun möchte er in eine Unterrichtstätigkeit einsteigen und bewirbt sich an drei Musikschulen als Karenzvertretung für das Fach Querflöte. In allen drei Schulen wird ihm mitgeteilt, man wolle anstelle der in Karenz gegangenen Kollegin wieder eine Frau einstellen, damit die Umstellung für die Kinder nicht so groß sei. Der Musiker bringt vor, dass die Kinder normalerweise erst im Alter von neun Jahren mit dem Querflötenunterricht beginnen und ihnen ein solcher Wechsel daher wohl zuzumuten sei. Daraufhin wird ihm in zwei Fällen erwidert, er

sei ohnehin fachlich zu gut, man wolle lieber eine mittelmäßige Frau, damit es nicht zu Eifersucht unter den Kollegen und Kolleginnen komme.

- Ein großes Medienunternehmen ist von Umstrukturierungsmaßnahmen wegen der Inkraftsetzung eines neuen Kollektivvertrages betroffen, hierbei kommt es bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu neuen Verträgen. Der Grundsatz ist, dass die neuen Verträge nicht mehr kosten dürfen als im Vorjahr. Im Zuge dieser Umstrukturierung melden sich zunächst zwei Frauen, die sich bei der Entscheidung des Unternehmens, ob ein freier Dienstvertrag oder ein Anstellungsvertrag gebührt, diskriminiert fühlen. Einer weiteren Frau wird als Grundlage für die Bezahlung beim Abschluss eines Arbeitsvertrages das Lohnniveau des Vorjahres angeboten. Dies würde verglichen mit den Vorjahren jedoch zu 30 % Lohneinbuße führen, da die Frau zuletzt karenzbedingt Teilzeit gearbeitet hatte. Darauf soll nun keine Rücksicht genommen werden. Die Frau entscheidet sich für eine einvernehmliche Auflösung, da sie sich einem Verfahren nicht gewachsen fühlt.

- Eine Kindergärtnerin, die einen gendersensiblen Kindergarten leitet, fragt bezüglich eines Kollegen an. Dieser wurde nach ihren Angaben von einem anderen Kindergarten mit der Begründung abgelehnt, es gäbe keine getrennten Toiletten. Da erst bei einer Anzahl von fünf Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des anderen Geschlechts eine getrennte Sanitäranlage nach ArbeitnehmerInnenschutzgesetz notwendig ist, ist von einem Fehlen der sachlichen Rechtfertigung auszugehen. Es zeigt sich aber hier auch die mangelnde Bereitschaft, in einem traditionell dem weiblichen Geschlecht zugeordneten Arbeitsbereich einen Platz für das männliche Geschlecht zu schaffen.

- Ein arbeitssuchender Buchhalter meldet sich und merkt an, dass es für ihn als Mann sehr schwierig sei, in einem frauendominierten Beruf wie Buchhaltung eine Arbeit zu finden. Er hat des öfteren Probleme, weil Betriebe hierfür nur Frauen nehmen wollen.

- Ein Unternehmensberater fragt an, ob es eine sachliche Rechtfertigung darstellt, Männer in Sozialarbeiter/innenteams bevorzugt einzustellen, damit Teams paritätisch besetzt sind. Es geht bei dieser Anfrage nicht so sehr um eine etwaige Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts bei Gleichwertigkeit der Qualifikationen, sondern vielmehr darum, ob das männliche Geschlecht eine unverzichtbare

Voraussetzung bei der Einstellung in ein weiblich dominiertes Sozialarbeiterinnenteam darstellen könne, also nur aus den männlichen Bewerbern auszusuchen wäre. Zu dieser Frage gibt es eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin (14.1.1998 – 8 Sa 118/97), nach der die Position einer „Bundesfrauenreferentin“ deshalb nur mit einer Frau zu besetzen sei, da die Position beinhalte, mit Frauengruppen zusammenzuarbeiten, die auf Grund von Erfahrungen mit sexuellen Übergriffen nicht mit Männern kommunizieren würden. Daher sei das weibliche Geschlecht bei der Besetzung dieser Position eine sogenannte „notwendige Fähigkeit“. Die Anwaltschaft sieht, von dieser Argumentation ausgehend, das männliche Geschlecht für die Besetzung von Sozialarbeiter/innenteams nicht als gleichermaßen notwendige Voraussetzung. Eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts (hier der Männer) bei gleicher/gleichwertiger Qualifikation und eine „Öffnungsklausel“ für Mitbewerberinnen ist allerdings nach Art 141 Abs 4 EG-Vertrag möglich.

- Eine Frau, alleinerziehende Mutter von zwei Kindern im Alter von 7 und 10 Jahren, sucht seit 3 Monaten eine neue Beschäftigung in dem von ihr erlernten Beruf. Sie ist Zahnarzthelferin und war die letzten Jahre durchgängig in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Sie hat die größten Probleme, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, und es wird ihr immer wieder schon im Vorfeld eines möglichen Beschäftigungsverhältnisses mitgeteilt, dass sie keinen Pflegeurlaub nehmen darf. Dieser Hinweis sowie die Frage, wie sie die Betreuung ihrer Kinder im Krankheitsfall regeln würde, wird ihr sowohl von Frauen als auch Männern mitgeteilt und gestellt. Die Frau möchte, anders als in den vergangenen Jahren, in denen sie versucht hat, ohne das Konsumieren von Pflegeurlaub auszukommen, künftig auf dieses ihr zustehende Recht nicht mehr verzichten. Gemeinsam mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen werden Strategien für Verhaltensweisen in potentiellen zukünftigen Bewerbungsgesprächen erarbeitet und die Frau darüber informiert, dass diesbezügliche Fragen die Privatsphäre betreffen und aus diesem Grund bei einem Bewerbungsgespräch nicht gestellt werden dürfen. Aus einer solcherart gelagerten Frage entstünde keine Verpflichtung zur Beantwortung. Die Frau teilt einige Wochen später mit, dass ihr bei den letzten Bewerbungsgesprächen die Frage nach ihren Betreuungspflichten nicht mehr gestellt wurde und sie nun zwischen zwei Stellenangeboten wählen könne.

- Eine arbeitssuchende Architektin, wohnhaft in Graz, bewirbt sich auf Empfehlung des Arbeitsmarktservice für eine vakante Stelle bei einer Wiener Baufirma. Das erste Bewerbungsgespräch mit dem Geschäftsführer des Unternehmens, für das die Frau extra nach Wien fährt, verläuft freundlich und sehr konstruktiv. Es wird ihr mitgeteilt, dass es noch weitere Kandidaten und Kandidatinnen gäbe, sie aber mit hoher Wahrscheinlichkeit den Posten erhalten werde. Das zweite Bewerbungsgespräch, ebenfalls in Wien und mit demselben Geschäftsführer, wird auf Wunsch des Geschäftsführers als gemeinsames Mittagessen gestaltet. Inhalt dieses Gespräches ist jedoch nicht mehr die Besetzung der zukünftigen Stelle, sondern sind die privaten Ambitionen des Geschäftsführers im Hinblick auf die Bewerberin. Er erklärt ihr, dass sie für ihn die Richtige sei und alles verkörpere, was er sich von einer Frau wünsche. Er wolle sie nicht nur für ein oder zwei Jahre, sondern für immer als Partnerin. Trotz mehrfacher Klarstellung der Bewerberin, ausschließlich Interesse an der zu besetzenden Stelle zu haben, verhält sich der Geschäftsführer weiterhin sehr aufdringlich und wirbt in hartnäckiger Weise um die Bewerberin. Nach Beendigung dieses sehr unangenehmen, entwürdigenden und auch enttäuschenden Gespräches verspricht der Geschäftsführer, die Bewerberin nicht mehr weiter zu belästigen – ein Dienstverhältnis kommt aufgrund der geschilderten Vorfälle nicht zustande. In weiterer Folge versucht der Geschäftsführer jedoch, die Bewerberin telefonisch zu erreichen, diese leidet in den nachfolgenden Wochen unter wiederkehrenden Angstzuständen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Schreiben an den Geschäftsführer, in welchem sie ihn auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes hinweist und zu einer Schadenersatzleistung auffordert. Dieses Schreiben bleibt unbeantwortet, die Bewerberin kann die Vorkommnisse jedoch, nachdem sie durch dieses Schreiben ihren Unwillen nochmals bekunden konnte, für sich abschließen.

- Ein Fall der Anwaltschaft erregte mediales Aufsehen: eine Diskothek hatte auf ihrer Homepage einen Bewerbungsfragebogen, auf dem von weiblichen Bewerberinnen verlangt wurde, die Oberweite anzugeben. Eine Mitarbeiterin des ORF trug diesen Fall an die Regionalanwaltschaft Oberösterreich heran und brachte einen Bericht dazu in den Regionalnachrichten, auch Printmedien griffen den Fall auf und berichteten darüber. In der folgenden Zeit war ein spürbarer Anstieg der Kontaktaufnahmen und zahlreiche (unterschiedliche) Reaktionen festzustellen.

- Immer wieder gibt es Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, warum weder die Tiroler Gebietskrankenkasse noch die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter Kassenplanstellen an Gynäkologinnen vergeben.
  Die Frauen äußern ihren Unmut darüber, dass sie bei einem dieser Sozialversicherungsträger versichert seien, sich eine Wahlärztin nicht leisten könnten und deshalb einen männlichen Gynäkologen aufsuchen müssten. Es ergeht ein Schreiben an den Präsidenten der Ärztekammer und an die Direktion der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter mit der Bitte um gleichberechtigte Vergabe von Kassenstellen an Ärztinnen und Ärzte sowie der Gewährleistung der Wahlfreiheit der Patientinnen, die in einem so sensiblen Bereich wie der Gynäkologie lieber eine Ärztin aufsuchen wollen.

- Ein Gynäkologe in Vorarlberg erkundigt sich nach der Gesetzeskonformität der Ausschreibung einer Kassenvertragsstelle der Ärztekammer mit dem Beisatz:"...allfällige Bewerberinnen werden jedenfalls – unabhängig vom Ergebnis nach den jeweiligen Richtlinien - vor männlichen Bewerbern gereiht".
  Im Schreiben der Regionalanwaltschaft an die Vorarlberger Gebietskrankenkasse und die Ärztekammer für Vorarlberg stützt sich die Regionalanwältin auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz. Regelungen, die Frauen unabhängig von ihrer Qualifikation bevorzugen, widersprächen dem Gleichheitsgrundsatz. Quotenregelungen kommen ja erst dann zum Tragen, wenn zwei Bewerber/innen unterschiedlichen Geschlechts die gleiche Qualifikation haben.
  Für die Ärztekammer ist diese Ausschreibung keine Quotenregelung, sondern nur eine positive Maßnahme zugunsten von Gynäkologinnen, die zur Erweiterung der freien Arztwahl beiträgt.

6.2. Festsetzung des Entgelts

- Die Mitarbeiterin einer Partei meldet sich und klagt, dass sie nicht adäquat eingestuft sei. Sie habe vor zwei Jahren eine höherwertige Aufgabe übernommen, aber keinerlei Höherstufung oder Gehaltsverbesserung erhalten. Männliche Kollegen, die im Laufe der Zeit qualifizierte Aufgaben übernahmen, bekamen dies hingegen mit einer Zulage abgegolten. Die Angestellte möchte sich schließlich von den vagen Zusagen, dass es in Kürze eine gerechte Gesamtlösung für alle geben werde,

nicht mehr länger vertrösten lassen und beendet das Dienstverhältnis einvernehmlich.

- Eine Frau ist seit 10 Jahren, teilzeitbeschäftigt wegen ihrer Kinderbetreuungsaufgaben, in einer gut gehenden Installationsfirma, die ihr Bruder vom Vater übernommen hat, tätig. Sie möchte jetzt in Vollzeit wiedereinsteigen. Ihr Bruder verweigert ihr dies mit dem Argument, die Firma könne sich das nicht leisten. Die Frau weiß aber ganz genau – immerhin führt sie die Buchhaltung -, dass das in keiner Weise stimmt. Sie hat bisher schon viele unbezahlte Mehrstunden geleistet, auch am Wochenende, und weiß daher, wie groß der Arbeitsanfall in Wahrheit ist. Diese tatsächlich erforderliche Arbeitszeit möchte sie in Zukunft abgegolten bekommen. Sie berichtet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass sie sich mit ihrer Forderung ihrem Bruder gegenüber sehr ohnmächtig fühlt.
  Einem fremden Arbeitgeber gegenüber könnte sie ihre Sache weniger emotional und daher sachlicher und erfolgreicher durchsetzen.

- Eine mit 20 Stunden beschäftigte Konzipientin möchte mit ihrem Ehemann eine Wohnung kaufen und bittet ihren Arbeitgeber, einen Rechtsanwalt, den Kaufvertrag durchzusehen. Dieser geht zwar darauf ein, verlangt aber dann das Zweifache des Monatsbezugs der Konzipientin als Honorar. Die Frau ist schockiert und fragt, ob er ihr das Geld tatsächlich abziehen oder einbehalten kann. Sie ist überzeugt, dass der Rechtsanwalt einem männlichen Konzipienten niemals eine solche Honorarforderung gestellt, sondern dem „Herrn Kollegen“ gern den Gefallen getan hätte. Die Juristin ist entschlossen zu kündigen, wenn ihr Chef auf der Honorarzahlung tatsächlich besteht.

- Eine Sekretärin in einer politischen Organisation übernimmt sukzessive die Agenden der ausscheidenden Buchhalterin, die in die höchste Verwendungsstufe der Betriebsvereinbarung eingestuft ist und zusätzlich ein Überstundenpauschale bezieht. Sie selbst ist in die unterste Verwendungsgruppe eingestuft. Im Laufe der Zeit wird ihre Stundenanzahl aufgestockt. Nach einer Aufforderung durch den Rechnungshof kommt zu ihren Tätigkeiten neu auch die Bilanzierung samt Jahresabschlussarbeiten hinzu. Organisatorisch ist sie dem zuständigen Mitglied des Leitungsteams zugeordnet, wenngleich sie räumlich getrennt vom Büro der Leitung untergebracht ist. In der Organisation gibt es ein wenig transparentes System von Einstufungen und Zulagen, das geeignet ist, Frauen zu diskriminieren, weil typi-

scherweise von Frauen erbrachte Zusatzleistungen oder höherqualifizierte Tätigkeiten davon nicht erfasst werden. Diese Kritik ist der Organisation seit längerem bekannt. Die Leitung hat deshalb bereits vor Jahren beschlossen, ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem zu etablieren; nach einigen Anläufen ist dieses Vorhaben aber als nicht vordringlich nicht mehr weiter verfolgt worden. Die Buchhalterin ist besonders darüber verärgert, dass trotz der offenkundigen Problematik der vermuteten Entgeltdiskiminierung weiblicher Mitarbeiterinnen keine konkreten Schritte zur Verbesserung der Situation gesetzt werden. Als ein ebenfalls in die unterste Verwendungsgruppe eingereihter Kollege, der mit der Personalverwaltung und als Schriftführer bei Sitzungen befasst ist, mit der Begründung eine Zulage erhält, er sei direkt dem Leitungsbüro zugeordnet und solle daher eine Abgeltung für die höhere Verantwortung, die erforderliche Selbständigkeit und Eigenverantwortung, den fallweisen flexiblen Einsatz und die besondere Belastbarkeit erhalten, weist die Buchhalterin darauf hin, dass diese Kriterien auf ihre Tätigkeit ebenso zutreffen, und fordert daher ebenfalls eine Zulage in der gleichen Höhe. Die Leitung argumentiert zunächst damit, dass die Buchhalterin räumlich getrennt untergebracht sei. Dann wird darauf hingewiesen, dass die Organisation ein umfassendes Arbeitsbewertungsprojekt plane, vor dessen Abschluss keine Einzelmaßnahmen gesetzt werden könnten. In mehreren Gesprächen macht die Gleichbehandlungsanwaltschaft deutlich, dass bereits jetzt eine Diskriminierung beim Entgelt vorliegt, weil die Buchhalterin trotz mindestens gleichwertiger Tätigkeit keine Zulage bezieht und die von der Organisation selbst aufgestellten Kriterien auch von der Buchhalterin erfüllt werden. Schließlich wird die Zulage für ein halbes Jahr rückwirkend und für die Zukunft so lange zugestanden, bis das Arbeitsbewertungsprojekt, durch das alle Arbeitnehmer/innen einer diskriminierungsfreien Einstufung zugeführt werden sollen, umgesetzt ist.

- Die langjährige Mitarbeiterin eines Sozialversicherungsträgers befindet sich seit drei Jahren in Sonderurlaub. Diesen hat sie zunächst auch im Interesse des Dienstgebers angetreten, weil sie an der EDV-Entwicklung eines auch für den Sozialversicherungsträger wichtigen Projekts mitwirkte; zur Abfassung einer Dissertation über das Thema hat die Arbeitnehmerin den Sonderurlaub dann verlängert. Mit 1.10. soll sie in das Dienstverhältnis zurückkehren. Sie wird aber schwanger; der Mutterschutz beginnt mit 15.9. Der anzuwendende Kollektivvertrag enthält eine Bestimmung, wonach einer Dienstnehmerin im Mutterschutz 49% der unmittelbar vor Beginn des Wochengeldbezugs gebührenden Dienstbezüge zustehen, so-

fern sie kein reguläres Wochengeld bezieht. Da die Dienstnehmerin im Sonderurlaub ohne Bezüge dienstfreigestellt war, hat sie keinen Wochengeldanspruch. Sie fordert daher für die Dauer des Mutterschutzes 49% ihres vor dem Sonderurlaub bezogenen Gehalts ein. Der Arbeitgeber bestreitet zunächst, dass das Dienstverhältnis mit Eintritt des Beginns der Schutzfrist, somit mit 15.9., wiederauflebt, kann aber unter Hinweis auf das OGH-Urteil 9 ObA 132/87 vom 13.4.1988 vom Gegenteil überzeugt werden. Daraufhin wird schriftlich die von der Dienstnehmerin gewünschte Zahlung zugesagt und ein Teilbetrag auch tatsächlich überwiesen. Als die Frau die Restsumme geltend macht, widerruft der Sozialversicherungsträger seine Zusage und behauptet nun, er habe die entsprechende Bestimmung im Kollektivvertrag irrtümlich falsch gelesen; der Dienstnehmerin stünden die 49% des Dienstbezugs nicht zu, da sie zum Zeitpunkt des fiktiven Wochengeldanspruchs wegen des unmittelbar vorangehenden Sonderurlaubs ohne Bezüge gewesen sei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt die Ansicht, dass der betroffenen Arbeitnehmerin sogar 100% der vorherigen Bezüge zustehen, weil sie allein aus dem Grund der Schwangerschaft nicht beim Entgelt diskriminiert werden darf und der Arbeitgeber – sofern wie hier kein Wochengeldanspruch besteht – wegen des aufrechten Dienstverhältnisses zur Zahlung des vollen Gehalts verpflichtet ist. Eine dem widersprechende Formulierung der Kollektivvertragsbestimmung entspricht ihrer Meinung nach nicht dem EU-Recht und ist daher nicht anzuwenden. Auf Wunsch der betroffenen Dienstnehmerin bemüht sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft, einen „Vergleich“ in der Höhe der ursprünglich vom Sozialversicherungsträger schon zugesagten Summe zu erreichen. Darüber hinaus wird erwogen, die entsprechende Kollektivvertragsbestimmung durch die Gleichbehandlungskommission auf ihre Gleichbehandlungskonformität überprüfen zu lassen.

- Eine Frau ist zunächst als Sachbearbeiterin der Auftragsabwicklung im Unternehmen beschäftigt. Der Geschäftsführer gibt ihr immer wieder zu verstehen, dass er ihr nicht zutraue, neben der Betreuung von zwei Kindern eine vollwertige berufliche Leistung zu erbringen. Sie beendet deshalb nach einiger Zeit selbst das Dienstverhältnis, weil sie trotz ihres Engagements keinerlei Wertschätzung erfährt und sich die herabwürdigenden Bemerkungen ihres Vorgesetzten nicht mehr gefallen lassen will. Entgegen der Voraussage ihres bisherigen Chefs findet sie sofort eine neue, herausfordernde Tätigkeit als Marketing-Assistentin in einem weltweit tätigen Konzern. Nachdem es bei ihrer alten Firma einen Wechsel in der Geschäftsleitung gegeben hat, tritt der neue Geschäftsführer an sie heran und fragt

sie, ob sie nicht wieder für das Unternehmen tätig sein will. Tatsächlich kehrt die Frau in die höherwertige Position einer Account Managerin zurück. Sie reist sehr viel und baut Kundenkontakte in Osteuropa auf, wobei sie noch während des Krieges in Kroatien und gleich nach Kriegsende auch in Bosnien tätig wird. Als ein neuer Kollege in die Abteilung kommt, übernimmt dieser die nationalen Kunden der Frau in der Slowakei, Tschechien und Serbien. Die Arbeitnehmerin entwickelt sich zur Key Account Managerin weiter, sie betreut nun mehrere internationale Großkunden und erhält dafür auch eine Gehaltserhöhung. Trotzdem verdient, wie sie in Erfahrung bringen kann, der männliche Kollege immer noch um rund dreißig Prozent mehr als sie selbst, obwohl er keinen einzigen Großkunden betreut und auch sonst kein Qualifikationsvorsprung ihr gegenüber erkennbar ist.
Im Zuge einer Personalreduktion im Verkaufsbüro wird der Kollege schließlich gekündigt. Auch die beiden in der Abteilung tätig gewesenen Marketingmitarbeiterinnen scheiden aus. Als Key Account Managerin führt die Frau großteils deren Agenden alleine weiter, die Positionen werden nicht nachbesetzt. Sie ersucht angesichts des stark gewachsenen Aufgabenbereiches um Gehaltserhöhung und die Zuteilung und Einschulung eines oder einer Junior Key Account Managers/ Managerin; beides wird abgelehnt. Der Vorschlag der Geschäftsführung an die Frau lautet vielmehr, dass sie in Zukunft ausschließlich für die Marketingagenden der Abteilung zuständig sein solle. Damit wäre nicht nur der Verlust des Firmenwagens, sondern auch eine Gehaltsreduktion verbunden gewesen, da die beiden Marketingassistentinnen deutlich weniger verdient hatten als sie. Hand in Hand damit wäre ein massiver Reputationsverlust einhergegangen. Da sich die Mitarbeiterin nebenbei bei Meldung ihrer Schwangerschaft auch noch anhören muss, ob das in ihrem Alter wirklich noch nötig sei, und später, als sie der Geschäftsleitung mitteilt, dass sie das Kind verloren hat, mit der Äußerung konfrontiert wird: „Seien Sie doch froh, da ersparen Sie sich ja einiges!“, entschließt sie sich zur Kündigung. Auf Drängen des Geschäftsführers stimmt sie einer einvernehmlichen Auflösung zu und willigt ein, noch etwas länger zu bleiben. Da sich die Geschäftsleitung als Bedingung für die einvernehmliche Auflösung aber eine Zusage der Frau vorstellt, wonach sie zeitlich unbeschränkt bereit sei, ihren Nachfolger – auch auf Dienstreisen – einzuschulen, kündigt sie neuerlich und endgültig. Im nachhinein erfährt sie, dass dieser Nachfolger, der deutlich jünger ist, weniger Erfahrung hat und auch keine Großkunden betreut, um 300 Euro mehr verdient als sie. Die Frau überlegt sich die Einschaltung der Gleichbehandlungskommission.

- Eine Frau ist in einem Telekommunikationsunternehmen als Channel Managerin tätig, verdient mit 32.000 ÖS aber deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen im selben Aufgabenbereich. Ein Kollege z.B. bezieht rund 37.000 ÖS plus Prämie, ein anderer gar 45.000 ÖS plus Prämie. Die Arbeitnehmerin und die männlichen Kollegen weisen alle kein abgeschlossenes Studium, aber eine vergleichbare Dauer an Berufsjahren bzw. Vordienstzeiten auf. Die Frau fordert wiederholt eine Angleichung ihres Einkommens und eine Prämienzusage. Erst nach mehrfacher Urgenz wird ihr die Prämie zugestanden, allerdings noch ohne die dafür nach den Richtlinien eigentlich erforderliche Anpassung des Grundgehalts auf 35.000 ÖS. Bezüglich dieser Gehaltserhöhung wird sie über Monate hinweg vertröstet. Des weiteren erhält sie nie einen ADSL-Anschluß, der als Gehaltsbestandteil gilt. Nicht zuletzt erweitert sich im Laufe des Jahres 2002 ihr Aufgabenbereich, ohne dass eine Gehaltskorrektur vorgenommen wird. Im Zuge der Umstrukturierung der Abteilung teilt ihr der Abteilungsleiter mit, für sie sei in der neuen Struktur kein Arbeitsplatz mehr vorgesehen. Stattdessen werden zwei neue männliche Mitarbeiter aufgenommen, einer davon erhält eine neu geschaffene Position, die ihn zum unmittelbaren Vorgesetzten der Frau macht. Für die Arbeitnehmerin ist es unverständlich, dass ihr nicht die Position des anderen neu eingestellten Mitarbeiters angeboten wurde. Sie vermutet, dass es ihrem Abteilungsleiter, der aus seinem Ärger über ihre Gehaltsforderungen kein Hehl machte, eine Genugtuung bedeutet, sie zu degradieren. Ihr wird letztlich nur eine Tätigkeit als online-Redakteurin in Aussicht gestellt, was eine klare Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg bedeutet. Um die Situation nicht eskalieren zu lassen, schlägt die Frau eine Stundenreduktion bei gleichbleibendem Gehalt vor. Dies wird mit dem Argument abgelehnt, es sei generell keine Teilzeitarbeit möglich. Der Abteilungsleiter kann sich diese Variante nur im Rahmen einer „Werkvertragslösung“ vorstellen, was für die Frau wegen des damit verbundenen Verzichts auf die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile eines Arbeitsvertrages ein unannehmbarer Vorschlag ist. Tatsächlich arbeitet jedoch ein Mann im Team Teilzeit – dieses Faktum wurde bisher noch nie als Problem gesehen. Die Arbeitnehmerin wird in der Folge bei der high-potential-Ausbildung nicht berücksichtigt, zu der neun Männer und eine Frau zugelassen werden. In welcher Form und nach welchen Kriterien die Auswahl erfolgte, kann sie nie in Erfahrung bringen. Tatsche ist jedoch, dass aus ihrer Abteilung gleich drei männliche Kollegen ausgewählt wurden, von denen zwei das gleiche Eintrittsdatum wie sie und die gleiche formelle Vorqualifikation besitzen. Die Arbeitnehmerin gibt auf und handelt mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehand-

lungsfragen eine einvernehmliche Auflösung unter Bedingungen, die für sie akzeptabel sind, aus. Sie braucht allerdings Monate und sogar therapeutische Hilfe, um die ihr widerfahrenen Kränkungen aufzuarbeiten.

- Zwei weibliche Bankangestellte wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil ihre Teilzeitjahre für das Definitivum zur Erreichung der betrieblichen Altersversorgung nicht angerechnet werden.
  Bei der Betriebspensionsberechnung wurde für beide Frauen ein fiktives Eintrittsdatum angenommen und die Teilzeitjahre nur aliquot für die Betriebspension angerechnet. Dadurch wird der Pensionsanspruch erheblich geschmälert.
  Das Personalmanagement der Bank sichert den beiden Frauen nach Intervention der Anwaltschaft schließlich zu, dass die Teilzeitjahre für die Pensionswirksamkeit im Verhältnis 1:1 berücksichtigt werden.

- Eine Frau wird in einer politischen Organisation zunächst als Internetbetreuerin für 10 Stunden angestellt, vorwiegend für das Layoutieren von HTML-Seiten. Die Einstufung erfolgt ohne Anrechnung von Vordienstzeiten, Studium oder Alter in der Gehaltsstufe 1. Im Laufe der Zeit verändert sich ihr Aufgabenfeld zunehmend, da es nun zum Aufbau eines Intra- und Internets der gesamten Organisation kommt, wofür eigene Webserver bespielt werden. Sie betreut das gesamte Kommunikationssystem (ca. 130 Homepages), entwickelt es immer wieder nach den Bedürfnissen der User/innen weiter und leistet auch Support. Um den Informations- und Kommunikationsfluss zu gewährleisten sowie für das Wissensmanagement der Organisation zu sorgen, ist Wochenendbereitschaft, Abendarbeit und Handyerreichbarkeit von Nöten. Sie ist des weiteren auch redaktionell tätig.
  Die Stundenanzahl wird im Laufe der Zeit aufgestockt, da es zu immensen Überstundenansammlungen kommt, und es wird eine EDV-Zulage gewährt.
  Durch die enorme Veränderung des Aufgabenbereichs strengt die Frau eine Gehaltsverhandlung an. Sie erhält eine fixe Überstundenpauschale und zusätzlich die Ausbezahlung schon geleisteter Überstunden, die jedoch nur befristet ausbezahlt werden. Vor Ablauf dieser Frist wendet sie sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.
  Sie vergleicht sich innerhalb der Organisation mit einem Mann, der ebenfalls zu einem großen Teil im EDV-Bereich tätig ist, und zwar für den EDV-Support, die EDV-Systempflege und Systementwicklung, allerdings nicht in der gesamten Organisation, sondern nur im Hinblick auf einen kleinen Teilbereich. In Zahlen ausgedrückt

betreut er ca. 80 User/innen, die Frau ca. 2000. Er erhält Vordienstzeiten angerechnet. Auch er hat durch die Erweiterung der Organisation neue Aufgaben erhalten, die mit „Büroorganisation“ benannt werden. Dafür erhält der Mann, der zum selben Zeitpunkt Lohnverhandlungen führt, die doppelte Gehaltserhöhung wie die Frau. Während die Frau im gängigen Gehaltsschema verbleibt und als einzige Möglichkeit, mehr Geld zu erhalten, bereits geleistete Überstunden befristet ausbezahlt erhält, erlangt der Mann einen Sondervertrag, der eine Erhöhung um fast € 700,-- möglich macht. Die Tätigkeiten sind im Kernbereich vergleichbar und gleichwertig, ein Kriterium für einen Sondervertrag wurde von der Leitung der Organisation selbst aufgestellt – der EDV-Bereich. Obwohl auf die Tätigkeit der Frau im gängigen Einstufungsschema keine Beschreibung passt, ist die Leitung auch nach Verhandlungen mit der Anwaltschaft nicht bereit, der Frau einen Sondervertrag zu geben. Auch die falschen Einstufungen werden nicht bereinigt. Eine Lösung wird dahingehend gefunden, dass eine bis zur Durchführung eines generellen Arbeitsbewertungsprojekts befristete „Zulage“ im selben Ausmaß wie die bisherige Ausbezahlung für die schon geleisteten Überstunden weiterbezahlt wird.

6.3. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

- Eine Psychotherapeutin und eine Psychologin sind in einem Rehabilitationszentrum tätig. Beide Frauen haben ein unbefristetes Dienstverhältnis. Im Hinblick auf ihre dienstliche Verwendung wurde ihnen eine Familienwohnung zur Verfügung gestellt. In beiden Fällen sind die Mietverhältnisse auf drei Jahre befristet.
  Mit der Schwangerschaftsmeldung der beiden Frauen werden sie von einer vorzeitigen Auflösung ihres Mietverhältnisses in Kenntnis gesetzt.
  Durch Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird erreicht, dass der Wohnungsnutzungsvertrag beider Frauen in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird.

6.4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

- Die Betriebsrätin einer Bank ersucht um Beratung in folgendem Bereich. Im Unternehmen werden Teilzeit- so wie Vollzeitbeschäftigte an der Weiterbildung zwar

beteiligt, jedoch erhalten Teilzeitbeschäftigte nur einen Teil vergütet. Der Rest muss in der Freizeit und somit unbezahlt absolviert werden. Sie bittet um Argumente, um die Unternehmensleitung vom Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung überzeugen zu können.

6.5. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen

- Eine Mitarbeiterin eines Sozialversicherungsträgers ist seit 1982 in verschiedenen Abteilungen tätig. Sie bewirbt sich schließlich aufgrund der ihr in Aussicht gestellten Option auf einen künftigen Referenten- bzw. Referentinnenposten als Sachbearbeiterin in eine neue Abteilung. Dort sind zu diesem Zeitpunkt auch sechs Referenten bzw. Referentinnen beschäftigt. Es ist üblich, dass Sachbearbeiter/innen bei entsprechender Eignung auf einen mit E III bewerteten Referenten- bzw. Referentinnenposten nachrücken. Für die Frau und offenbar auch für ihre Vorgesetzten ist dies ein logischer nächster Karriereschritt. Tatsächlich aber kommt es – trotz wiederholter Ausschreibungen und entsprechender Bewerbungen durch die Mitarbeiterin - nicht dazu. Ausschlaggebend für den plötzlichen Bruch in ihrer Laufbahn ist eine von der Frau in Anspruch genommene Elternkarenz. Noch während ihrer Karenzierung kommt es zur Ausschreibung eines Referenten- bzw. Referentinnenpostens. Obwohl die Angestellte von ihrer Abteilungsleiterin ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert wird, wird die Stelle mit einem deutlich dienstjüngeren männlichen Kollegen, der keine Vorerfahrung in der Abteilung aufweisen kann, besetzt. Als einige Zeit später eine Referenten- bzw. Referentinnenposition frei wird, rechnet sich die Frau gute Chancen aus, die Stelle zu erhalten. Der Posten wird jedoch nicht ausgeschrieben, sondern als zweiter Abteilungsleitungs-Stellvertretungsposten genützt – eine völlig unübliche Vorgangsweise. Auf Anraten wechselt die Frau daher in die Hauptstelle des Sozialversicherungsträgers. Dort wird die Stelle eines/einer Angestellten mit eigenverantwortlicher Bearbeitung von Sachgebieten ausgeschrieben. Noch vor Ablauf des Bewerbungsverfahrens muss die Angestellte in Erfahrung bringen, dass die Stelle mit einem männlichen Kollegen besetzt werden soll. Sie vermutet, dass das Anforderungsprofil bereits auf diesen zugeschnitten ist. Auch bei zwei nachfolgenden Ausschreibungen kommt sie erneut nicht zum Zuge. Stattdessen werden zwei männliche Kollegen an ihr vorbeibefördert, die wesentlich kürzer in der Abteilung beschäftigt sind. Als die Frau

das Gespräch mit dem für sie zuständigen Verwaltungsdirektor sucht, fragt dieser sie, was sie wolle, sie stehe doch ohnehin „vor der Tür." Die Angestellte überlegt zunächst eine Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission. Sie muss jedoch erkennen, dass der Betriebsrat, der ihr zunächst Unterstützung versprochen hat, sich bei dieser Ankündigung völlig zurückzieht und für Gespräche nicht mehr erreichbar ist. Da sie sich weitere Karrierechancen nicht völlig verbauen will und fürchtet, ein Kommissionsverfahren ohne betriebliche Rückendeckung nicht durchzustehen, nimmt sie schließlich von einer Antragstellung Abstand.

- Eine Juristin, die seit 1988 bei der Hauptstelle eines Sozialversicherungsträgers als rechtskundige, eigenverantwortliche Sachbearbeiterin tätig ist, bewirbt sich um die Stelle des Leiters/der Leiterin einer Landesstelle. Die Frau erfüllt die geforderten Voraussetzungen bestens, sie hat in diesem Bereich umfassende Kenntnisse und langjährige Erfahrung. In der Landesstelle wird praktisch ausgeführt, was in der Abteilung, in der die Frau beschäftigt ist, theoretisch ausgearbeitet wird. Da es sich um einen „höherwertigen leitenden Dienstposten" handelt, ist dieses theoretische Knowhow nach Meinung der Betroffenen eine ausschlaggebende Qualifikation. Außerdem verfügt sie über internationale Erfahrung und hat zwar faktisch Führungserfahrung, aber formal nie Führungspositionen innegehabt.
  Die Position erhält ein Mann aus der Landesstelle, der über kein Studium verfügt und dessen Qualifikationen sich aus den Erfahrungen in der Landesstelle ergeben. Er ist seit Oktober 2002 in einer offiziellen Führungsposition tätig und zwar als stellvertretender Leiter, wobei bereits diese Beförderung zu einem sehr großen Gehaltssprung geführt hat.
  Es ist nach dem Ausschreibungstext nicht ersichtlich, dass unmittelbare Betreuung der Versicherten zu einer der wesentlichen Aufgaben dieses Postens zählt, wo doch vielmehr Führungserfahrung bei der Besetzung einer Leitungsposition gefordert wurde.
  Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Interventionsschreiben. Gegen die Beschwerdeführerin wird die mangelnde Erfahrung als Sachbearbeiterin – also die fehlende praktische Qualifikation – ins Treffen geführt. Dies sei für eine Führungsposition ausschlaggebend.
  Der Arbeitgeber weist auch darauf hin, dass entsprechend der Politik des Unternehmens ein Studium keine Voraussetzung für eine Führungsposition sei. Die Beschwerdeführerin ist allerdings die einzige Mitarbeiterin mit einem rechtswissen-

schaftlichen Studium, die es im Gegensatz zu ihren männlichen, weit jüngeren Kollegen noch nicht zu einer Führungsposition gebracht hat.
Zu den übergeordneten personalpolitischen Grundlinien des Sozialversicherungsträgers gehört auch „Gleichstellungspolitik“. Diese wird allerdings vorwiegend so verstanden, dass Frauen Familie und Beruf besser vereinen können. Dennoch ist hier ein strenger Maßstab durch die Selbstbindung des Sozialversicherungsträgers an Gleichstellungsmaßnahmen anzuwenden.
Ein Verlangen auf Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung wird an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

- Eine Frau arbeitet seit ca. 15 Jahren in einem öffentlichkeitsnahen Betrieb, die letzten Jahre in einer leitenden Position. Sie bewirbt sich im Zuge eines internen Besetzungsverfahrens um den Posten einer stellvertretenden Abteilungsleitung in einer anderen Abteilung. Ein an Lebens– und Dienstalter jüngerer Kollege, der auch noch keine so lange Leitungserfahrung hat, wird ihr vorgezogen. Von der Ablehnung ihrer Bewerbung und der Bestellung dieses Kollegen erfährt die Frau erst im Rahmen der Vorstellungsrunde des Kollegen als neuer stellvertretender Abteilungsleiter. Die Frau wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft über ihre rechtlichen Möglichkeiten informiert, sie beschließt jedoch, keine rechtlichen Schritte einzuleiten, da sie aufgrund der Vorkommnisse im Betrieb für lange Zeit gesundheitlich beeinträchtigt ist.

6.6. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing

- Eine Bankangestellte klagt, dass in ihrem Beruf die Bekleidungsvorschriften für Frauen strenger sind als für Männer. Während sie immer im Kostüm erscheinen muss, werden bei männlichen Kollegen zum gleichen Anlass auch Jeans und Sakko toleriert. Sie gewinnt zunehmend den Eindruck, dass ihre beiden nächsthöheren Vorgesetzten eher an ihrem Erscheinungsbild als an ihrer Leistung interessiert sind.

- Eine Frau ist in ihrem Unternehmen seit 28 Jahren beschäftigt. In den ersten 20 Jahren hat sie in einer Zweigstelle in einem kleineren Bezirk die Rechtsabteilung dieses Unternehmens informell geleitet, eine Schreibkraft war ihr als Unter-

stützung beigestellt. Nach der Fusion des Unternehmens übernimmt die Frau eine Stelle in der Grazer Zentrale, in der sie weiterhin selbstständig arbeitet und auch über ein eigenes Büro verfügt. Nach einem Führungswechsel in der Abteilung wird ihr Arbeitsplatz ohne vorherige Absprache mit ihr in ein Großraumbüro verlegt, das sie mit vier weiteren Kolleginnen teilt. Diese Vorgangsweise empfindet die Frau, abgesehen davon, dass durch die Lärmbelästigung auch ihre Konzentration bei der Arbeit leidet, als Degradierung im Gegensatz zu ihrem vorherigen Status. Dies umso mehr, als ein männlicher Kollege, der eine vergleichbare Tätigkeit in einer anderen Abteilung ausübt, ein eigenes Büro sowie auch eine ihm zugewiesene Schreibkraft aufweisen kann. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Frau über die rechtlichen Möglichkeiten, und es werden gemeinsam Strategien für eine eigenständige Konfliktlösung durch die Frau erarbeitet. Eine weitergehende Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft wünscht die Frau aufgrund zu befürchtender negativer Konsequenzen von Seiten des Unternehmens nicht.

6. 7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

- Eine Frau beschwert sich wegen eines Stellenangebots, das im Auftrag eines Immobilienunternehmens vom Arbeitsmarktservice geschalten wurde. Dieses Inserat beinhaltet den Passus: „Bei weiblichen Bewerberinnen sollte die Familienplanung abgeschlossen sein“. Gegen das Arbeitsmarktservice wird daraufhin ein Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet. Das Unternehmen, das von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit dem (sanktionslosen) Gesetzesverstoß konfrontiert wird, wobei auch auf Schadenersatzansprüche, die sich aus einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ergeben könnten, hingewiesen wird, teilt hierzu lediglich mit, dass dieser Text nicht anstößig sein könne und dass durch die derzeitige Wirtschaftslage der Arbeitgeber ganz andere Sorgen hätte als geschlechtsneutrale Ausschreibungen. Ebenso teilt das Unternehmen mit, dass es eine erwiesene Tatsache sei, dass Frauen die besseren Immobilienverkäuferinnen seien und er hiermit dem Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung durchaus gerecht werden würde. Auf eine mögliche Diskriminierung, da Frauen nur genommen würden, wenn sie ihre Familienplanung abgeschlossen hätten, dies jedoch bei Männern keine Voraussetzung darstellen würde, wird im Antwortschreiben nicht eingegangen.

6.8. Sprachliche Gleichbehandlung

- Ein Verein zur Förderung von Mädchen in nichttraditionellen Berufen wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, da auf der Homepage einer Interessenvertretung die offenen Stellen einer Lehrstellenbörse nur männlich ausgeschrieben werden. Dieselbe Interessenvertretung bietet auch Kurse zur beruflichen Weiterbildung an. Auch dieses Angebot ist rein männlich formuliert. In einem Brief weist die Anwaltschaft auf die sprachliche Notwendigkeit und die Vorteile der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hin.
  Die frauenfördernden Kurse der Institution sind zum Teil rollenstereotyp aufbereitet. Es wird beispielsweise davon gesprochen, dass Frauen sich kontraproduktiv verhalten würden, wenn sie so führen wollen wie Männer. Frauen wird vermittelt, dass ein solches Verhalten im Beruf eigentlich ein Defizit darstelle. Gängige Rollen im Berufsleben werden damit eher verstärkt.
  Es kommt zu einem Gespräch mit dem Leiter der Einrichtung, bei dem bezüglich der Lehrstellenbörse explizit auf die Gesetzeswidrigkeit hingewiesen wird. Bezüglich der Kurse wird auf die mögliche Erweiterung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes in naher Zukunft aufmerksam gemacht. Der Institutsleiter bietet der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen an, ihm bei der Formulierung von künftigen Werbekampagnen für frauenfördernde Maßnahmen beratend zur Seite zu stehen.

- Eine Kellnerin berichtet, dass in ihrem Lokal die Arbeitsbedingungen und auch das Arbeitsklima grundsätzlich in Ordnung sind, was im Gastgewerbe keine Selbstverständlichkeit sei. Es stört sie aber, dass ihr Chef die großteils aus weiblichen Servicekräften bestehende Gruppe immer als „meine Mannschaft“ bezeichnet. Obwohl dies offenbar seine besondere Zufriedenheit mit dem Team ausdrücken soll, möchte ihm die Kellnerin gerne verständlich machen, dass sie und ihre Kolleginnen sich davon nicht angesprochen fühlen.

- Die langjährige Mitarbeiterin einer Baufirma macht darauf aufmerksam, dass der Sprachgebrauch am Bau für weibliche Lehrlinge unzumutbar ist, selbst wenn noch gar keine dezidiert sexistischen Äußerungen fallen. Sie zeigt auf, dass heutzutage

bereits ordinärste Schimpfwörter fast salonfähig sind, und fragt sich, ob Mädchen sich dem wirklich aussetzen müssen, wenn sie ihren Wunschberuf ergreifen wollen.

6.9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- Eine OP-Schwester sucht Unterstützung zum Durchhalten in der für sie extrem belastenden Arbeitssituation während ihrer Assistenz bei Operationen. Die rein männlichen Chirurgen lassen – besonders bei schwierigen Eingriffen – Dampf ab, indem sie anwesende und nichtanwesende Schwestern, aber auch andere Frauen durch sexistische und ordinäre Sprüche demütigen.

- Eine Anruferin weist anonym auf die extrem frauenfeindliche Atmosphäre in der chirurgischen Abteilung einer Universitätsklinik hin. Es gebe dort massive, undurchdringliche Männerseilschaften, tiefste Witze, sexistische Grobschlächtigkeiten. Eine Frau als Chirurgin könne dort unmöglich bestehen; für die OP-Schwestern sei das Arbeitsklima unerträglich.

- Eine kanadische Staatsbürgerin ist als Lektorin an einer Fachhochschule mit einem freien Dienstvertrag beschäftigt. Sie wird vom Studiengangsleiter belästigt, der ihr mitteilt, sie habe einen geilen Arsch, und sie bei Besprechungen immer wieder eng an sich drückt. Als sie sich gegen diese Übergriffe zu wehren beginnt, kritisiert er auch vor anderen wiederholt ihr dienstliches Verhalten. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen weist die Frau darauf hin, dass das Gleichbehandlungsgesetz auf ihren Fall mangels eines Anstellungsverhältnisses nicht sicher anwendbar ist, bietet aber an, den Arbeitgeber zur Abhilfe aufzufordern. In der Folge wird die Frau vom Belästiger mit E-mails wüst beschimpft. Er bezeichnet sie unter anderem als Krebsgeschwür. Obwohl der Geschäftsleitung alle diese E-mails zur Kenntnis gelangen, beschränkt sie sich auf eine Verwarnung des Belästigers mit dem Argument, er gehe ohnehin in zwei Jahren in Pension. Der Vertrag der Lektorin ist mit Semesterende befristet und wird nicht mehr verlängert. Als sie einen Krankenschein benötigt und diesen bei der GKK anfordert, wird ihr der Schein mit dem Hinweis verweigert, die GKK streite schon lange mit der Fachhochschule über den Status der Lektoren und Lektorinnen, die GKK sei der Ansicht, es handle sich

um Wahrheit um Angestellte, sie müsse ihren Krankenschein daher bei der Arbeitgeberin beziehen. Nach mehrfacher Intervention bei der Leitung der Fachhochschule durch die Lektorin und die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird schließlich erreicht, dass die GKK einen Krankenschein zur Verfügung stellt.

- In einem Ausbildungsbetrieb für behinderte Jugendliche wird der Lehrberuf „Koch/Köchin“ angeboten. Ein 16jähriges Mädchen berichtet dem Personalleiter, dass der Ausbildner es nach Dienstschluss in die Küche gerufen, dort an die Wand gedrückt und ihm mit der Hand unter den Pullover gefahren sei. Der Mann bestreitet den Vorfall. Das Mädchen wird daraufhin mehrfach von der betriebseigenen Psychologin zu einem Gespräch vorgeladen. Es erlebt diese Gespräche keinesfalls als unterstützend, sondern eher als Verhör und Abtestung, ob es sich in Widersprüche verwickeln werde. Der Ausbildner wird von der Geschäftsleitung aufgefordert, gegen das Mädchen eine Klage wegen übler Nachrede einzubringen, und erhält eine Rechtsberatung durch den Firmenanwalt. Nach Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt eine Deeskalation der Situation. Das Mädchen wird in einen anderen Bezirk versetzt, wo ihm eine Lehrstelle im Beruf Textilreinigung angeboten wird. Es leidet über Monate an psychisch bedingten Magen- und Darmproblemen. Der Ausbildner bleibt in seiner Position. Da es sich nicht um den ersten Vorfall sexueller Belästigung in dem Betrieb handelt, weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Unternehmensleitung darauf hin, dass dem Betrieb als Ausbildungsinstitution für behinderte Jugendliche eine besondere Fürsorgepflicht zukommt, und fordert sie auf, Maßnahmen zur Prävention sexueller Belästigung zu setzen. Der Personalleiter vereinbart daraufhin mit einer Frauenberatungsstelle ein dreitägiges Seminar über den Umgang mit Macht und Hierarchie für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen.

- Zwei Frauen werden im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis von einem Kollegen sowohl verbal als auch körperlich sexuell belästigt. So bedroht der Belästiger eine der beiden Frauen während eines gemeinsamen Nachtdienstes mit der Aussage, entweder schlafe sie mit ihm oder er erzähle allen, dass sie ihm nachlaufe. Die zweite Frau hat der Belästiger ebenfalls während eines gemeinsamen Nachtdienstes von hinten bei den Brüsten berührt und festgehalten. Diese Vorgangsweise ist von ihm mit den Worten begleitet worden, dass sie das brauche, da ihr Mann das nicht leisten könne. Diese Belästigungen liegen ungefähr zwei Jahre zurück, beide Frauen hatten auch keine Absicht, etwas gegen den Be-

lästiger zu unternehmen oder den Vorgesetzten um Unterstützung zu bitten, da die Belästigungen nach diesen Vorkommnissen aufhörten. Nun erfahren die beiden von ihren Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, dass der Belästiger Gerüchte mit dem Inhalt verbreitet, die beiden Frauen würden ihm nachlaufen und das Kind einer der beiden Frauen sei nicht von deren Mann. Auf Grund dieser Information erbitten die beiden Frauen bei ihrem Vorgesetzten Unterstützung, um die Unterlassung der Verbreitung solcher Gerüchte und die Wiederherstellung ihres Rufes durch den Belästiger innerhalb der Kollegen- und Kolleginnenschaft zu erreichen. Es erfolgen etliche Vermittlungsversuche durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, eine zufriedenstellende Lösung für die beiden Frauen kommt jedoch nicht zustande. Eine der beiden Frauen kündigt nach dem Verstreichen einiger Monate von sich aus das Arbeitsverhältnis.

- Eine Frau arbeitet seit ungefähr einem Jahr als Tischlerhelferin in einem Unternehmen. In diesem Unternehmen sind neben dieser Frau noch sieben Männer als Tischler und eine Frau als Bürokraft beschäftigt. Die Frau wird von einem erst vor kurzem eingestellten neuen Kollegen sowohl sexuell belästigt als auch gemobbt. So erklärt er ihr täglich, dass sie nichts könne, meckert den ganzen Tag an ihrer Arbeit herum und verschleppt ihr Arbeitsmaterial, wodurch sie an ihrer ordnungsgemäßen Arbeit gehindert wird. Es gibt auch einige sexuelle Übergriffe, so hat er ihr einmal auf die Brust gegriffen und einen Schlag auf das Gesäß versetzt und sie so festgehalten, dass daraus am Oberarm ein Bluterguss entstand. Er bezeichnet sie auch immer wieder als Hure. Die Drohungen der Frau, das Verhalten des Belästigers dem Dienstgeber zu melden, halten ihn nicht von weiteren Übergriffen ab. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bespricht gemeinsam mit der Frau Strategien, um sich gegen diese Belästigungen zu wehren, unter anderem, wie sie sich vom Dienstgeber Unterstützung holen kann. Ein paar Tage später berichtet die Frau, dass das Gespräch mit dem Dienstgeber zufriedenstellend verlaufen sei, der Belästiger einen Verweis erhalten habe und es seither zu keinen Belästigungen mehr gekommen ist.

- Eine Frau arbeitet als Küchengehilfin in einem Unternehmen. Über einen Zeitraum von mehreren Monaten wird sie von zwei Kollegen sowohl verbal als auch körperlich sexuell belästigt. So ist sie mit Äußerungen, ob sie unten rasiert sei, welche Farbe sie unten habe und ob sie leicht komme, ebenso konfrontiert wie mit Anfragen, ob sie den beiden einen blasen würde oder mit ihnen ficken möchte. Alle diese Vorfälle finden immer in Gegenwart einer größeren Anzahl von Kollegen statt.

Als die Frau sich nach einem Dienst einmal in dem in der Organisation dafür vorgesehen Waschraum duschen will, folgen ihr beide Männer und erklären, dass sie gar nicht so unattraktiv sei, einer der beiden will ihr den Rücken einseifen. Auch in diesem Zusammenhang ergeht wieder die Aufforderung an die Frau, mit einem der beiden Kollegen zu schlafen, da sie das ja auch mit anderen Kollegen praktizieren würde. In einer anderen Situation wird die Frau aufgefordert, sich nackt auszuziehen und einen Striptease vorzuführen. Die Frau hat die ganze Zeit über große Angst um ihren Arbeitsplatz und weiß sich, zumal ihre teils auch vehementen Zurückweisungen der beiden Männer keinen Erfolg zeigen, nicht mehr zu helfen. Letztendlich wird die Frau, nachdem sie die Vorfälle der Geschäftsführung meldet, in eine andere Kantine des Unternehmens versetzt und dort zu Hilfstätigkeiten eingesetzt, in weiterer Folge wird sie gekündigt.

- Eine Wohngemeinschafts-Leiterin, die bei einer Sozialeinrichtung beschäftigt ist, sucht bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Rat. In einer Zeit, in der ihr unmittelbarer Chef auf Urlaub war, brach die bakterielle Ruhr in der Wohngemeinschaft aus. Zu dieser Zeit hat sich ein Kollege öfter erkundigt, ob es ihr gut ginge. Die Frau teilt mit, dass sie sich sehr über das Bemühen des Kollegen gefreut habe und dieser sie einige Male telefonisch diesbezüglich kontaktiert hatte. Später erhält sie einen Anruf, wobei der Dialekt und die Stimmlage eindeutig auf den Kollegen hinweisen. Der Anrufer bejaht auch ihre Frage, ob er denn ihr Kollege sei. Im Zuge dieses Telefonats wird die Frau jedoch in ein Gespräch verwickelt, wobei der Anrufer von Gruppensexsituationen erzählt und die Frau bezüglich ihres Sexuallebens auszufragen versucht. Sie berichtet der Anwaltschaft, dass sie sich irgendwie neben sich befunden habe und alle Fragen beantwortet hat.
  Die Frau ist überzeugt, dass der Anrufer ihr Kollege war. Zu seiner Person sei anzumerken, dass er ein komischer, aber charmanter Typ sei, der Mitarbeiterinnen gerne auf den Mund küsst und öfter einmal bei Betriebsfeiern dazu tendiert, sich zu betrinken. Eine Vorgesetze der betroffenen Frau wurde einmal in ihrem Beisein von dem Kollegen mit „Hallo Katz“ begrüßt.
  Der in dieser Angelegenheit hinzugezogene Vorgesetzte der Betroffenen glaubt zwar, dass es einen Anruf gegeben hat, kann sich so etwas von seinem Kollegen jedoch nicht vorstellen. Der Vorgesetzte gibt der Frau zu verstehen, dass er das ganze lediglich als Privatperson gehört hätte und dass Tempo und Vorgehensweise in Zukunft von ihr als Opfer zu bestimmen seien. Die Frau fühlt sich in keiner Weise unterstützt.

- Eine junge Frau ist nach einem Technikstudium in einem großen Elektronikbetrieb beschäftigt. Es gibt schon Bedenken gegen ihre Einstellung, da sie in einen Männerbetrieb kommen würde. Dennoch baut die Frau ein freundschaftliches Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten auf. Es kommt des weiteren zu einer Essenseinladung des Vorgesetzten, bei der er erzählt, er hätte sich von seiner Frau getrennt. Nachdem die Betroffene dezidiert erklärt, sie sei ausschließlich an ihrem Arbeitsplatz interessiert, kommt es nach ihrem Urlaub dennoch zu einer Umarmung seitens ihres Vorgesetzten. Der Vorfall findet in einem Großraumbüro statt, nachdem alle anderen zum Essen gegangen sind. Der Vorgesetzte kommt unerwartet zurück, sie muss sich am Tisch bei ihm vorbeizwängen. Plötzlich sagt er, er wisse, er würde etwas Illegales tun, und umarmt sie. Sie teilt darauf in einem Mail mit, dass sie nie wieder eine noch so harmlose Berührung erleben möchte.
  Schon bevor ihr Vorgesetzter Annäherungsversuche machte, gab es immer wieder einen tendenziell frauenfeindlichen Humor in der Gruppe und Äußerungen, in denen manchmal Zweifel an ihrer Kompetenz ausgedrückt wurden. Es wurde sogar ein Konfliktmanagementseminar angestrebt, da der betroffenen Frau gesagt wurde, sie hätte ein Mann-Frau-Problem. Nach der Annäherung ihres Chefs kommt es zu weiteren Mobbinghandlungen, auch durch das männliche, mit dem Chef befreundete Team. Nachdem die Stimmung gegen sie nicht besser wird, entschließt sie sich zur Kündigung.
  Die Frau wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, da nun von ihr ein Teil der Ausbildungskosten eingefordert wird. Nach einer Beratung bezüglich ihres berechtigten Austritts und einer ihr zustehenden Schadenersatzforderung gegen den Belästiger sowie eventuell auch gegen den Arbeitgeber bei mangelnder Abhilfe wird gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Gespräch in der Firma geführt. Es kommt zu einer Vereinbarung dahingehend, dass keine Ausbildungskosten zurückgefordert werden. Da die Personalchefin zuvor vom Vorgesetzten nicht über die sexuellen Belästigungen informiert worden war, zeigt sich diese schockiert. Die betroffene Frau möchte keine weiteren Ansprüche mehr erheben.
  Die Personalchefin sieht Handlungsbedarf in der Firma, einen Workshop zum Thema sexuelle Belästigung durchzuführen.

- Eine Studentin an einer technischen Fachhochschule fühlt sich von Kollegen sexuell belästigt. An dieser Fachhochschule sind 34 Männer und nur zwei Frauen eingeschrieben.
  Die Atmosphäre während der Vorlesungen ist geprägt von sexistischen Bemerkungen und frauenfeindlichen Witzen sowohl seitens der Lehrenden als auch der Studierenden. Die Studentin wendet sich an die Gleichbehandlungsanwältin um Rat und Unterstützung.
  Der Lehrgangsleiter zeigt sich sehr kooperativ und verspricht, alle notwendigen Maßnahmen bis hin zum Ausschluss der Belästiger zu ergreifen. Es kommt zu mehreren Gesprächen, und die Studentin entschließt sich, weiter zu studieren, da das Klima sich nach mehreren Gesprächen und der deutlichen Haltung des Lehrgangsleiters verbessert.

- Der Chef eines Souvenirgeschäfts, in dem vorwiegend „Landmode“ verkauft wird, belästigt ein 15-jähriges Lehrmädchen während der Schnupperzeit. Er zwingt das Mädchen, die Modelle selbst vorzuführen, und hilft ihr beim An- und Ausziehen. Dabei berührt er sie mehrmals am Gesäß, massiert ihre Beine und beendet diese Massage erst im Schambereich.
  Eine Mitarbeiterin einer Regionalstelle des Arbeitsmarktservice berichtet, dass die von ihnen vermittelte Lehrstelle sich als „Falle“ für weibliche Lehrlinge herausgestellt hat, da schon viele von ihnen belästigt wurden.
  Das Arbeitsmarktservice verhängt ein Vermittlungsverbot von Lehrlingen an diesen Arbeitgeber.

- Eine Kellnerin wird in der Probezeit vom Wirt sexuell belästigt. Immer wieder versucht er, sie zu massieren, greift sie aus oder deutet einen Zungenkuss an. Seine Frau scheint manchmal von den Übergriffen ihres Mannes etwas mitzubekommen, hält aber zu ihm.
  Die Kellnerin beendet das Dienstverhältnis.

- Der körperlich leicht behinderte Besitzer eines Cafes lässt keine Gelegenheit aus, seine zwei weiblichen Angestellten zu belästigen. Er fordert sie wiederholt auf, über ihr Sexualleben zu sprechen, will von ihnen Aktfotos machen oder gemeinsam mit ihnen duschen und Swinger-Clubs besuchen. Als Kundenattraktion will er eine von den Kellnerinnen sogar versteigern. Er meint, der bestbietende Gast könne dann mit der „ersteigerten“ Frau den Abend verbringen. Sollte es zum Ge-

schlechtsverkehr kommen, müssten ihm alle Details berichtet werden. Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Arbeiterkammer kommt es zu einer Gerichtsverhandlung. Der Klägerin wird ein Schadenersatz in der Höhe von € 500 zugesprochen.

6.10. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs

- Eine Frau ist bei einem Sozialversicherungsträger als Ärztin beschäftigt. Sie kehrt nach einem Jahr Karenzurlaub zurück und muss feststellen, dass ohne wirkliche Vorankündigung weder ihr früherer Arbeitsplatz noch die Dienstzeiten weiter bestehen. Von ihrer Versetzung aus einem Krankenhaus in ein Ambulatorium erfährt sie eher beiläufig telefonisch eine Woche vor Dienstantritt. Die Versetzung bedeutet für die Frau folgende Nachteile: Das Krankenhaus bietet vielschichtigere Herausforderungen und Anforderungen bei der Behandlung von Patienten/Patientinnen als ein Ambulatorium. Darüber hinaus geht es auch um die Reputation und Qualifikation als Ärztin. Weitere Nachteile entstehen durch einen weitaus längeren Anfahrtsweg, der mit zusätzlichen Kosten verbunden ist.
  Die Ärztin urgiert auf mehreren Ebenen, ist jedoch nur insofern erfolgreich, als sie nun wieder ihre Dienstzeiten wie vor der Inanspruchnahme der Karenz erhält.
  Die Versetzung war deswegen notwendig geworden, weil schon bei Inanspruchnahme des Mutterschutzes eine unbefristete Nachfolge und keine befristete Vertretung für die Frau bestellt wurde.
  Es war also von der Arbeitgeberin ein Wiedereinstieg auf denselben Arbeitsplatz der Frau von vornherein nicht vorgesehen. Im Dienstvertrag ist allerdings eine grundsätzliche Versetzungsmöglichkeit vorgesehen.
  Die Anwaltschaft verfasst ein Interventionsschreiben, in dem darauf hingewiesen wird, dass es schon während der Inanspruchnahme des Mutterschutzes zu einer Versetzung gekommen ist und diese sich auf den Aufgabenbereich verschlechternd ausgewirkt hat. Die allgemeine, vertraglich festgelegte Versetzungsmöglichkeit und die Ausübung des Direktionsrechts durch die Arbeitgeberin in diesem Fall kann auch eine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts bewirken.
  Die Arbeitgeberin reagiert nicht einlenkend. Es wird sofort die Qualifikation der Frau in Zweifel gezogen.

Es wird behauptet, dass der Nachfolgerin im Gegensatz zur Karenzrückkehrerin eine Versetzung nicht zumutbar sei und auf rein wirtschaftliche Gründe der Arbeitgeberin hingewiesen. Die Argumentation der Arbeitgeberin geht auch dahin, dass die betroffene Frau wieder schwanger und daher eine Versetzung notwendig gewesen sei. Die Versetzung war allerdings vor Bekanntgabe der zweiten Schwangerschaft durchgeführt worden. Die Frau strebt ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission an.

- Eine seit mehreren Jahren in Teilzeit tätige Referentin geht in Karenz. Ihr bisheriger Abteilungsleiter hat ihr zuvor zugesichert, dass sie jedenfalls auf Teilzeitbasis wiedereinsteigen könne und seine Nachfolge übernehmen solle. Die Frau sieht es als vereinbart an, dass sie im Jahr nach ihrer Rückkehr, das zugleich das letzte Dienstjahr ihres Vorgesetzten vor dessen Pensionierung sein wird, zur Leiterin der Abteilung aufgebaut werden soll. Während ihrer Karenz geht ihr bisheriger Chef unerwartet aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Pension. Die Firma nimmt mit der karenzierten designierten Nachfolgerin aber keinen Kontakt auf, sondern bestellt einen Mann als Abteilungsleiter. Dieser spricht sich nach der Rückkehr der Frau gegen eine Teilzeit-Tätigkeit und insbesondere gegen die Abteilungsleitungsstellvertretung aus, die sie als Kompromissvorschlag angeboten hat. Er legt ihr mehrfach nahe, freiwillig in eine andere Abteilung zu wechseln, wo die Frau nun nach wie vor als Referentin tätig ist.

- Ein Betriebswirtschaftler übernimmt in einem Unternehmen der Gesundheitsverwaltung im Jahre 1996 interimistisch die Leitung der EDV-Abteilung und gleichzeitig diejenige der Abteilung für Finanzen. Im Frühjahr 2002 wird ihm nach einer für das Unternehmen nicht einfachen Phase die Prokura verliehen. Im Sommer 2002 informiert er die Geschäftsführung davon, dass er ab Februar 2003 für die Dauer eines Jahres Elternkarenz beanspruche. Über die Frage, welche organisatorische Lösung für die Dauer der Karenz für seine Führungsfunktionen getroffen werden soll, wird trotz mehrfacher Versuche seitens des Arbeitnehmers, diesbezüglich eine Klärung herbeizuführen, nicht gesprochen. Drei Monate nach Karenzantritt wird der Mann vor die Tatsache gestellt, dass es für ihn einen Nachfolger im Unternehmen gibt, der seinen Dienst bereits eine Woche später antreten soll, weshalb man für den karenzierten Mitarbeiter keine Verwendung mehr habe. Man bietet ihm eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zum Ende des Monats (rund zehn Tage später) an. Das darin gemachte finanzielle Angebot entspricht nicht

einmal dem, was er bei einer ordnungsgemäßen Kündigung als Abfertigung hätte bekommen müssen. Von einer aliquoten Prämie ist ebenfalls nicht die Rede. Der Arbeitnehmer weist schriftlich darauf hin, dass das Angebot für ihn völlig inakzeptabel ist, erhält aber nur die Antwort, dass das Angebot unverändert weiter aufrecht bleibt.
Unter Einschaltung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen macht der karenzierte Mitarbeiter der Geschäftsleitung mehrere Vorschläge zu einer gütlichen Lösung, die alle seinen angestrebten Verbleib im Unternehmen sichergestellt hätten. In einem persönlichen Gespräch bringt der Geschäftsführer vor, er könne sich eine Zusammenarbeit mit dem Kollegen auf keinen Fall mehr vorstellen, dieser hätte sich bereits vor der Karenz demotiviert gezeigt. Auf Nachfrage, wie es zum behaupteten Motivationsverlust gekommen sei, kann keine nachvollziehbare Begründung vorgebracht werden. Der Geschäftsführer vertritt die Ansicht, der karenzierte Mitarbeiter hätte sich nach einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses während seiner Karenz in Ruhe um eine neue Position umschauen können. Dass der Mann, hätte er dem Angebot des Dienstgebers zugestimmt, nicht mehr in Karenz, sondern arbeitslos gewesen wäre, ist dem Geschäftsführer nicht bewusst.
Der karenzierte Mitarbeiter erwägt eine Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission.

- Ein Montagearbeiter übernimmt immer wieder schwierige Arbeiten und wird von seinem Vorarbeiter gefördert. Dieser setzt sich auch für eine Lohnerhöhung für seinen Mitarbeiter ein und begründet dies bei der Geschäftsleitung mit besonderer Tüchtigkeit. Sitzungen der Leitung, in denen über Gehaltserhöhungen entschieden wird, finden nur einmal jährlich statt. Der Montagearbeiter gibt am 19.5. der dafür zuständigen Mitarbeiterin aus der Personalabteilung bekannt, dass er ab September für die Dauer des zweiten Lebensjahres seines Kindes in Karenz gehen wolle. Die Sachbearbeiterin teilt ihm zunächst mit, der Antrag sei bereits verspätet. Sie lässt sich erst eines besseren belehren, als die Frau des Arbeiters im Büro anruft und die genauen Meldefristen bekannt gibt. Als der Mann das Personalbüro verlässt, trifft er den Vorarbeiter, der ihm mitteilt, dass heute die Geschäftsleitung über die Lohnerhöhungen entscheide und der Arbeiter auf der positiv befürworteten Liste stehe. Am nächsten Tag sucht ihn der Personalchef auf und weist den Mann darauf hin, dass er „für diesmal“ wieder von der Liste gestrichen worden sei, weil er, der Personalleiter, sich hinsichtlich der Karenzmeldung übergangen gefühlt habe. Bei einem Gespräch mit dem Firmenchef zieht sich dieser auf die Position

zurück, wenn der Personalchef etwas entscheide, könne er sich nicht einmischen. Der Mann geht in Karenz und erfährt, dass sämtliche Arbeitsplätze mit neuen Sitzmöbeln ausgestattet worden seien, nur sein Arbeitsplatz als einziger nicht. Er überlegt, die Karenz für eine Umschulung zu nutzen und nicht mehr in den Betrieb zurückzukehren.

6.11. Frauenförderung / Gleichstellung

- Wiederholt wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten um Rat gefragt, die sich über ihre eigene Position im Unternehmen nicht im klaren sind. Sie wollen Informationen über ihre Rechte und Pflichten, über die gesetzlichen Grundlagen, aufgrund derer sie installiert sind, und oft auch darüber, was denn eigentlich ihre konkrete Aufgabe sei. Die meisten reagieren überrascht, wenn sie erfahren, dass der Arbeitgeber zur Einsetzung von Frauenbeauftragten nicht verpflichtet ist, sondern sich freiwillig zu dieser Gleichstellungsmaßnahme entschlossen hat. Nicht immer sind die Frauenbeauftragten aber in die Leitungsebene integriert. Sie werden teilweise als (kooptiertes) Betriebsratsmitglied mit Gleichstellungsaufgaben betraut, ohne dass ihnen entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die Frauenbeauftragten der Fachhochschulen Österreichs haben sich mithilfe der Gleichbehandlungsanwaltschaft vernetzt, um diese und ähnliche Fragen auch untereinander besprechen zu können und in der eigenen ungewohnten Rolle mehr Sicherheit zu gewinnen.

- Eine Frau wird in einem Wissenschaftsbetrieb, der aus privatrechtlich Angestellten und aus Beamten/Beamtinnen zusammengesetzt ist, zur Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Die Wahl wird von der Geschäftsleitung bestätigt.
  Die Frau meldet sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, um ihre Rechte und Pflichten als Gleichbehandlungsbeauftragte in Erfahrung zu bringen. Nach Auskunft des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur ist klar, dass die in der Einrichtung beschäftigten Beamten und Beamtinnen nicht in einer Dienststelle im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes beschäftigt sind. Die nach Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte teilt mit, dass sie für Beamte und Beamtinnen nur zuständig sein kann, wenn diese von einer Dienststelle des Bundes diskriminiert würden. Da somit das

Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft anzuwenden ist, muss der Frau mitgeteilt werden, dass dieses die Einrichtung einer Gleichbehandlungsbeauftragten nicht kennt und ihr Aufgabenbereich somit in einer Betriebsvereinbarung bestimmt werden müsse. Da sie jedoch als Betriebsrätin gewählt wurde, gibt es zumindest einen Kündigungsschutz. Die Frau wird in weiterer Folge jedoch aus dem Betriebsrat gedrängt und legt ihre Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte zurück, nachdem sie keinen klaren Auftrag von der Geschäftsleitung erhält.

- Eine Beschäftigte einer Interessenvertretung fragt an, nachdem sie als Gleichstellungsbeauftragte nominiert wurde, welche Aufgaben damit verbunden sind, da sie in ihrem Bereich eine interne Kommunikation zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung in Gang setzen will. Sie erhält Informationsmaterial über das Gleichbehandlungsgesetz. Bezüglich ihrer Rechte und Pflichten erhält sie jedoch von den Personalverantwortlichen ihrer Arbeitsstelle keine klare Auskunft. Vorerst bleibt ihr Aufgabenbereich also unklar.

6.12. Sonstige Gleichbehandlungsfragen

- Eine Frau beschwert sich über die Vorteile von Männern, die bei privaten Versicherungen bessere Zinsen erhalten als Frauen. Da ein gesetzlicher Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt derzeit nicht möglich ist, ersucht sie die Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf dieses Manko aufmerksam zu machen.

7. Besondere Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

7. 1. Aufstiegsdiskriminierung durch Nichtbesetzung der ausgeschriebenen Position

Der hier besprochene Fall wurde im Jahre 2001 bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht (siehe Tätigkeitsbericht 2001, Seite 82 f) und hatte die Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg zum Thema. Das Besondere am vorliegenden Sachverhalt war, dass der Posten trotz dreimaliger Ausschreibung letztlich nicht besetzt wurde.

Eine langjährige Angestellte eines Sozialversicherungsträgers ist einem bestimmten Projekt dienstzugeteilt. Da die Leitung ihrer Abteilung seit langem unbesetzt ist, übernimmt sie sukzessive diese Agenden. Ihr nächsthöherer Vorgesetzter bemüht sich um eine Verwendungszulage als stellvertretende Abteilungsleiterin für sie, sein Antrag wird aber mit dem Argument abgewiesen, ein solcher Dienstposten sei in der Abteilung nicht vorgesehen. Zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit wird sie operative Projektleiterin. Als die Funktion der Abteilungsleitung endlich ausgeschrieben wird, bewirbt sich die Angestellte zunächst nicht, weil seitens des Sozialversicherungsträgers offensichtlich beabsichtigt ist, diese Position zu einer Art Geschäftsführung für das auszugliedernde Projekt auszubauen, und damit Aufgaben und Kompetenzen verbunden wären, die sich die Angestellte nicht zutraut. In der Folge wird aber vom führenden Gremium beschlossen, die Ausgliederung doch nicht in der geplanten Weise durchzuführen; der Posten der Abteilungsleitung wird neuerlich mit einem reduzierten und den Aufgaben der Abteilung entsprechenden Aufgabenbereich ausgeschrieben. Die Mitarbeiterin bewirbt sich daraufhin. Sie weiß von drei männlichen Mitbewerbern, denen sie fachlich aufgrund ihrer langjährigen einschlägigen Tätigkeit und ihrer de facto-Führungserfahrung klar überlegen ist. In einem Gespräch mit ei-

ner Personalverantwortlichen wird der Angestellten bereits signalisiert, dass ein Mann zum Zuge kommen soll; man bietet ihr eine stellvertretende Position in einem anderen Bereich an, was sie jedoch ablehnt. Nach Intervention durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kommt es zu einer dritten Ausschreibung mit nachfolgendem Hearing. Informell erfährt die Frau, dass sie dabei am besten abgeschnitten hat. Sie und der bereits früher favorisierte männliche Mitbewerber erhalten einige Tage später noch eine Zusatzaufgabe. Auch dabei schlägt sie sich ausgezeichnet. Dennoch wird wiederum keine Entscheidung getroffen. Erst fünf Monate später beschließt das zuständige Gremium, dass der ausgeschriebene Dienstposten der Abteilungsleitung nicht besetzt werden soll. Gleichzeitig wird beschlossen, dass die Angestellte ihren nächsthöheren Vorgesetzten „weiterhin unterstützen“ solle, dafür wird ihr eine Verwendungszulage von 10% zuerkannt. Für (stellvertretende) Abteilungsleiter/innen sind aber zumindest 20% Zulage vorgesehen. Alle Ausschreibungen enthalten gemäß dem bestehenden Programm zur Förderung der Chancengleichheit den Zusatz, dass der Sozialversicherungsträger bestrebt sei, den Frauenanteil im ausgeschriebenen Funktionsbereich zu erhöhen.

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

In diesem Fall stellt sich erstmals die Frage, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beförderung vorliegen kann, obwohl der in Frage stehende Posten letztlich gar nicht, also auch nicht mit einem männlichen Mitbewerber, besetzt wurde. Der Vergleich mit einem zum Zuge gekommenen Konkurrenten des anderen Geschlechts scheidet also aus. Entscheidend ist jedoch nach Ansicht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Ablehnung der Beförderung der höchstqualifizierten Bewerberin an sich, wenn diese aus nicht nachvollziehbaren Gründen erfolgt. Denn unabhängig davon, ob ein Mann bestellt wird oder nicht, bleibt das Ergebnis für sie dasselbe: Sie wird – mit allen finanziellen und sonstigen Konsequenzen – nicht befördert und erhält die ausgeschriebene und von ihr angestrebte Position nicht. Gera-

de darin liegt die Diskriminierung. Die Gleichbehandlungskommission hat sich dieser Sicht angeschlossen und argumentiert, dass bei Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege, in einem Gesamtzusammenhang auch jene Umstände zu berücksichtigen seien, die im Umfeld zur Personalentscheidung bzw. im konkreten Fall eben gerade zur Nichtbesetzung des Postens geführt hätten. Es sei zwar kein Arbeitgeber gezwungen, den von ihm ausgeschriebenen Arbeitsplatz tatsächlich auch zu besetzen, doch könne die Nichtbesetzung in bestimmten Konstellationen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vermuten lassen. Die Kommission erachtete es als maßgeblich, dass eine nach einhelliger Aussage aller befragten Auskunftspersonen fachlich bestens qualifizierte und in ihren Führungsqualitäten gänzlich unbestrittene Bewerberin sich um eine Position beworben hatte, die sie de facto seit langem zur höchsten Zufriedenheit des Dienstgebers ausgefüllt hatte. Die Vertreter/innen des Dienstgebers konnten auch nicht darlegen, inwiefern der eigentlich gewünschte männliche Bewerber besser geeignet gewesen wäre als die weibliche Kandidatin. Schließlich ließen die konkreten Umstände des Hearingverfahrens nach der dritten Ausschreibung (die beauftragte Firma hatte zuvor noch nie ein Personalauswahlverfahren durchgeführt, sondern kam aus dem einschlägigen Fachbereich der Abteilung und hatte langjährige geschäftliche Beziehungen zum männlichen Mitbewerber) die Kommission vermuten, dass eine objektive und faire Meinungsbildung auf diese Art im Auswahlverfahren nicht möglich gewesen war. Da außerdem aufgrund des für den Arbeitgeber verpflichtenden Chancengleichheitsprogramms ein besonders hoher Maßstab an die Transparenz und Begründung der in Rede stehenden Personalentscheidung anzulegen war, ist aus Sicht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, dass trotz Nichtbesetzung der ursprünglich dreimal ausgeschriebenen Stelle eine Diskriminierung der weiblichen Bewerberin vorlag, uneingeschränkt zu begrüßen.

7.2. Sexuelle Belästigung und Bekleidung

In Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird immer wieder vorgebracht, Männer würden sich durch die Kleidung von Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen. Es erscheint daher sinnvoll, den Tatbestand der sexuellen Belästigung einmal auch aus diesem Blickwinkel zu betrachten.
Kumulativ müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten wird gesetzt: „Verhalten“ ist in diesem Zusammenhang weit zu verstehen. Es könnte davon ausgegangen werden, dass das Tragen von bestimmter Kleidung darunter zu subsumieren wäre.

- Die Würde der Person wird beeinträchtigt: Der Begriff der Würde ist stark vor dem Hintergrund des sexuellen Selbstbestimmungsrechts der Person zu sehen, die sich belästigt fühlt. Die Bekleidung eines Gegenübers vermag aber nicht die Würde eines anderen Menschen zu beeinträchtigen. Dies schon deshalb nicht, weil ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten ein gewisses objektives Maß an Intensität voraussetzt, das durch das bloße Aussehen einer Person nicht gegeben sein kann. Darüber hinaus müsste das Verhalten einen Bezug zum Gegenüber haben, um so in seine/ihre Würde und in das sexuelle Selbstbestimmungsrecht eingreifen zu können.

- Dieses Verhalten muss für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein: Da die Würde einer Person allein durch die Bekleidung eines Gegenübers nicht beeinträchtigt sein kann, ist auf Grund des kumulativen Zusammenspiels der letzte Punkt unbeachtlich.

Nach der Intention des Gleichbehandlungsgesetzes und im Hinblick auf die in ihm enthaltenen Wertungen ist im Begriff „Belästigung“ immer die Dimension einer Diskriminierung mitzubeachten. Es handelt sich dabei um eine sexualisierte Erscheinungsform von Gewalt, durch die sich die nicht geschlechtergerecht verteilte Macht in den Hierarchien der Arbeitswelt zeigt. Für die betroffene Person wird durch die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen oder sie muss durch Zurückweisung des diskriminierenden Verhaltens nachteilige Auswirkungen fürchten. Nur in der Beachtung

dieser Wertung ist ein Verhalten im Sinne des Gesetzes eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Bekleidungsvorschriften in Betrieben im allgemeinen stehen immer im Spannungsverhältnis zu Persönlichkeitsrechten.
Sie unterliegen daher der Mitwirkungspflicht des Betriebsrates und sind an erzwingbare Betriebsvereinbarungen gebunden. Gibt es keine Betriebsvereinbarung, kann es innerhalb der Grenzen des Arbeitsvertrages zu Weisungen bezüglich der Kleidung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kommen.
Bei einer Interessenabwägung muss der Grund für eine Bekleidungsvorschrift stärker wiegen als das Interesse des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an einer unbeeinträchtigten Privatsphäre. ArbeitnehmerInnenschutz kann ein hinreichender Grund für Bekleidungsvorschriften sein.