

Inhaltsverzeichnis Praxisteil 2000

Beratungsbeispiele:

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
2. Festsetzung des Entgelts	7
3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	11
4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	12
5. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	17
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	24
7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	27
8. Sprachliche Gleichbehandlung	28
9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	28
10. Beispiele von sexueller Belästigung außerhalb des Schutzbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes	40
11. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs	41

Kommissionsarbeit:

Im Jahr 2000 mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Gang gesetzte Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission	43
Im Jahr 2000 abgeschlossene Verfahren auf Grund des Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und deren Ergebnisse	55

Beratungsbeispiele:

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses:

- Eine Betriebsrätin erkundigt sich nach Unterstützungsmöglichkeiten für ihre Schwester, die im Alter von 40 Jahren ihr erstes Kind bekam. Nun, mit 46, möchte sie wieder berufstätig sein, muss aber die Erfahrung machen, dass die wenigen Bewerbungsgespräche, zu denen sie überhaupt eingeladen wird, abgebrochen werden, weil sie „in diesem Alter noch ein so kleines Kind“ hat.
- Eine Arbeiterin, die seit kurzem Betriebsrätin in ihrem Unternehmen ist, berichtet, dass es in der Firma üblich ist, Frauen ab dem Alter von 36 Jahren mit dem Argument zu kündigen, sie seien schon zu alt, um schwer zu heben, ihre Muskeln seien nicht mehr so belastbar. In der betreffenden ländlichen Region ist es für Frauen fast unmöglich, einen Arbeitsplatz zu finden, denn gegenüber jüngeren Frauen gibt es das offenbar unüberwindliche Vorurteil, sie würden ohnehin bald Kinder bekommen, eine Einstellung zahle sich daher für den Betrieb nicht aus.
- Eine Sonder- und Heilpädagogin mit langjähriger Erfahrung und besten Referenzen möchte sich beruflich verändern und bewirbt sich bei einem Verein, der für ein Projekt handwerkliche und pädagogische Mitarbeiter/innen sucht. Das Bewerbungsgespräch verläuft äußerst positiv, bis sie ihre Gehaltsvorstellungen äußert. Ein Vertreter des Vereins meint zu ihr, so viel würden ja Männer für Schwerarbeiten verdienen. Die Pädagogin weist ihn darauf hin, dass sie nicht bereit sei, unter ihrem Wert zu arbeiten. Später erfährt sie, dass für den handwerklichen Bereich – die „Schwerarbeit“ – ausschließlich Männer aufgenommen wurden, ihr für den pädagogischen Bereich aber eine andere Bewerberin vorgezogen wurde. Sie ist überzeugt, dass dies nicht eine Frage der Qualifikation, sondern der Entlohnung war.

- Die Leiterin eines wissenschaftlichen Instituts fragt an, ob sie das Gleichbehandlungsgesetz verletzt, wenn sie bei Einstellungsgesprächen die Bewerberinnen um einen vakanten Sekretariatsposten fragt, ob sie Kinder haben und wie alt diese sind. Sie hat eine Frau mit einem 12jährigen Kind bevorzugt, obwohl eine Bewerberin mit einem zweijährigen Kind besser qualifiziert war, der sie aus Betreuungsgründen jedoch nicht die nötige Flexibilität zugetraut hat.
- Der Schichtführer einer Buchbinderei ist auch mit Personalauswahl befasst und hatte bereits öfters Bewerbungen von qualifizierten Mitarbeiterinnen, denen er immer mitteilen musste, dass eine Tätigkeit im Schichtbetrieb für sie wegen des Frauennachtarbeitsverbots nicht in Betracht komme. Die Interessentinnen wären jedoch auch wegen der Nachtzulage und der Möglichkeit, später zur Vorarbeiterin aufsteigen zu können, in höchstem Maße motiviert. Da diese Situation für ihn äußerst unbefriedigend ist, erkundigt er sich nach rechtlichen Möglichkeiten, die die betriebliche Position der Frauen verbessern könnten und wegen besserer Nutzung der fachlichen Ressourcen letztlich auch dem Unternehmen Vorteile brächten.
- Eine Zahnärztin erkundigt sich für eine Patientin, die ihr erzählt hat, sie sei bei einer Bewerbung mit dem Argument, die Firma stelle keine Frauen ein, abgelehnt worden. Sie möchte die junge Frau unterstützen und erkundigt sich nach entsprechenden Möglichkeiten.
- Die 48jährige ehemalige Sekretärin einer Filialniederlassung in der Baubranche klagt, dass sie nach Auflösung der Filiale im Jahr 1996 auf dem Arbeitsmarkt trotz ihrer langjährigen Erfahrung und vielfachen Qualifikation chancenlos ist. Das einzige von ihr in der Zwischenzeit innegehabte Dienstverhältnis wurde durch den Arbeitgeber im Probemonat beendet, auf Grund nachfolgender Insolvenz schuldet er ihr heute noch das zustehende Gehalt. Seitdem wird sie überall wegen ihres Alters abgewiesen. Bei Bewerbungsgesprächen wird ihr regelmäßig mitgeteilt, man stelle sich eine jüngere (und billigere) Kraft vor. Zudem kommt es zu verbalen Übergriffen; der Geschäftsführer eines Immobilienbüros kommentiert ihren beruflichen Werdegang mit den Worten „Sie haben aber einen unruhigen Hintern“. Die Frau ist verzweifelt, zumal die ehemaligen männlichen Kollegen aus der Baufirma

im Zuge der Filialauflösung durchgehend an andere branchenspezifische Unternehmen vermittelt worden waren.

- Eine Frau bewirbt sich telefonisch um eine Teilzeitstelle in der Gepäckzentrale eines Flughafens, wird aber mit dem Argument „Wir nehmen nur Männer, dazu sind wir gesetzlich verpflichtet“ abgelehnt. Die Bewerberin meint jedoch, der wahre Grund sei gewesen, dass man ihr die nötige Körperkraft nicht zugetraut habe, über welche sie aufgrund jahrelangen Trainings aber zweifelsfrei verfüge. Sie möchte genaue Informationen über die Rechtslage und will dem Flughafen selbst ein Beschwerde übermitteln.

- Eine Absolventin der HTL für Maschinenbau ist seit fünf Jahren in einem Betrieb tätig, in dem sie zwar offiziell als die „Vorzeigefrau“ gilt, in ihrem Arbeitsalltag aber zunehmend mit wenig befriedigenden und zuletzt nur noch routinemäßigen Aufgaben betraut wird. Da sich die finanzielle Situation der Firma verschlechtert, bewirbt sie sich vorsorglich bei rund 100 Unternehmen. An die 20 Mal wird sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, macht aber jedes Mal die Erfahrung, dass sich die Betriebsleitung für einen männlichen Mitbewerber entscheidet. Die mehr oder weniger offen ausgesprochene Begründung ist immer dieselbe: sie stelle für die Firma nicht genug Verlässlichkeit für die Zukunft dar, weil sie als junge Technikerin ja jederzeit schwanger werden könne. Auch die „geschickter“ verpackten Fragen – ob und wann Kinder in ihrer Lebensplanung vorgesehen seien und ob die Beziehung zu ihrem Partner sehr eng sei - veranlassen die Ingenieurin schließlich, sich einer Ausbildung im Sozialbereich zuzuwenden, wo sie mehr Akzeptanz als weibliche Fachkraft erwartet.

- Eine Mitarbeiterin des Arbeitsmarktservices möchte eine Elektrofirma unterstützen, die zwar mittels einer geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ArbeitnehmerInnen zum Lötten von Kopfhörern sucht, in Wahrheit aber keine Männer einstellen möchte, weil Frauen für diese Arbeit geschickter seien. Sie erkundigt sich, ob es eine gesetzeskonforme Begründung für die Ablehnung männlicher Interessenten gibt, die sie an die Personalleitung der Firma weiterleiten kann.

- Eine junge Frau meldet, dass sie sich als Servierkraft in einem Kaffeehaus beworben hat, jedoch mit dem Argument abgelehnt wurde, dass es in einem typischen Wiener Kaffeehaus nur männliche Ober gibt.
- Einer Beraterin des Arbeitsmarktservices ist eine Firma bekannt, die negative Schwangerschaftstests von Bewerberinnen verlangt. Sie fragt, was man dagegen tun kann. Es interessiert sie auch, ob ein Arzt oder eine Ärztin strafrechtlich belangt werden kann, die einen derartigen Test zugunsten einer schwangeren Bewerberin fälschen.
- Eine von Statur aus zarte Tischlergesellin – die während ihrer Lehrzeit sämtliche Aufgaben problemlos bewältigt hat – wird in einem Bewerbungsgespräch vom Betriebsinhaber mit dem Argument, ihre Körperkraft sei offensichtlich mangelhaft, nicht aufgenommen. Ihr Einwand, dass sie auch in ihrem bisherigen Lehrbetrieb alles habe heben können, vom Material bis zum Werkzeug, wird vom Inhaber überhört.
- Eine berufsfördernde Einrichtung, die Schlosser-, Maler- und Tischlerwerkstätten für männliche Jugendliche und eine Tischlereiausbildungsstätte für weibliche Jugendliche betreibt, informiert sich darüber, ob es Möglichkeiten gibt, mit dem Arbeitsmarktservice eine Vereinbarung zu treffen, dass die Lehrlinge für die einzelnen Werkstätten nur geschlechtsspezifisch vermittelt werden. Anlassfall war die Zuweisung eines weiblichen Maler- und Anstreicherlehrlings, der von der Einrichtung in die aus pädagogischen Gründen männlichen Jugendlichen vorbehaltene Malerwerkstatt nicht aufgenommen werden konnte.
- Die Personalchefin eines großen Elektronunternehmens erkundigt sich, welche Fragen in Einstellungsgesprächen unzulässig sind, weil sie zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führen könnten.
- Eine Hochbautechnikerin mit langjähriger Praxis bewirbt sich bei einem Bauunternehmen. Aufgrund einer weiteren, kaufmännischen Ausbildung kommt sie für unterschiedliche Funktionen in Betracht. Der Personalleiter ist von ihren Qualifikationen beeindruckt, stellt aber in Frage, ob sie sich als Frau in einer männerdominier-

ten Branche auch durchsetzen könne. Die Technikerin weist darauf hin, dass sie bisher keinerlei Akzeptanzprobleme hatte. Der Personalleiter erklärt, eine Woche Bedenkzeit zu benötigen. Bei ihrer telefonischen Nachfrage wird der Bewerberin mitgeteilt, dass die Stellen in der Zwischenzeit intern vergeben worden seien. Nur wenige Tage später entdeckt die Frau ein Inserat, in dem das Unternehmen mehrere männliche Baukaufleute und Kalkulationstechniker sucht. Da sie sich für genau diese Positionen beworben hat, überlegt sie eine Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission.

- Die Lehrerin einer Gastgewerbeschule berichtet, dass Absolventinnen des Patisserie-Lehrgangs trotz ihrer ausgezeichneten Qualifikation in den Betrieben nicht als Chefinnen akzeptiert werden und der Umgangston gegenüber weiblichen Beschäftigten im Gastgewerbe generell katastrophal ist.
- Ein Mann beschwert sich bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, dass seine Bewerbung für die Stelle eines Public relations Assistenten / einer Public relations Assistentin in einem Frauenprojekt, das Frauen bei der Unternehmensgründung unterstützt, abgelehnt wurde, weil er ein Mann sei.
- Bewerbungen von Frauen für eine Tätigkeit im Branddienst der Berufsfeuerwehr werden zurückgewiesen, weil sie den Nachweis der Erfüllung der Präsenzdienstpflicht nicht erbringen können.
- Die Leitungsposition im Nachbarschaftszentrum eines sozialen Vereins ist vakant. Als sich eine qualifizierte Psychologin bewirbt, wird sie mit der Begründung abgelehnt, aus Gründen der Geschlechterparität käme für die Leitung nur ein männlicher Mitarbeiter in Frage, weil im Zentrum bereits drei Mitarbeiterinnen tätig seien.
- Eine Studentin bewirbt sich für einen Ferienjob bei einer Pharmafirma. Sie erfährt, dass für den betreffenden Bereich nur Männer aufgenommen werden, weil die Tätigkeit zum Teil in Nachtschichten zu leisten sei und ein gesetzliches Arbeitsverbot für Frauen bestehe. Die Studentin zeigt sich ungehalten darüber, dass eine so wichtige Information nicht bereits in das Stelleninserat aufgenommen wurde, und möchte wissen, wie es möglich ist, dass es noch derart „antiquierte“ Regelungen

gibt, während Kellnerinnen, Rezeptionistinnen etc. durchaus nachts arbeiten „dürfen“ bzw. müssen.

- Eine Frau möchte sich um die Position eines Geschäftsführers / einer Geschäftsführerin einer GmbH bewerben, die von einer großen Gemeinde ausgeschrieben wurde. Ihr ist bereits bekannt, dass der letztlich die Bestellung vornehmende Stadtrat immer vom „zukünftigen Leiter“ spricht, daher geht sie davon aus, dass sie als Frau im Auswahlverfahren von vornherein benachteiligt sein wird. Sie erkundigt sich nach ihren rechtlichen Möglichkeiten und überlegt, ob sie bereits im Bewerbungsschreiben einen Hinweis auf eine möglicherweise drohende und von ihr jedenfalls erwartete Diskriminierung anbringen soll.
- Eine Tischlergesellin, die sich schon bei sehr vielen Betrieben erfolglos vorgestellt hat, berichtet von ihrem bisher letzten Bewerbungsgespräch. Der Firmeninhaber meinte, er könne sie nicht einstellen, weil er ihr als Gesellin zu viel zahlen müsse. Er könne sich vorstellen, sie als Hilfskraft einzustellen, dafür sei sie aber überqualifiziert. Der Vorschlag der Frau, es doch mit einem Probemonat zu versuchen, wird von ihm mit den Worten abgelehnt: „Einer Frau kann ich nicht so viel zahlen.“

2. Festsetzung des Entgelts:

- Eine Frau, die in einem Unternehmen arbeitet, das Schleifmittel herstellt, holt erste Informationen über mögliche rechtliche Schritte ein, da sie nicht länger hinnehmen will, für die gleiche Tätigkeit weniger bezahlt zu bekommen als ihre männlichen Kollegen.
- Ein Betriebsrat sucht Beratung im Hinblick auf den bevorstehenden Abschluss einer Firmenpensions-Betriebsvereinbarung, deren geplanten Inhalt er als benachteiligend für einen Teil der Belegschaft und möglicherweise diskriminierend für weibliche Beschäftigte empfindet. Bisher bestand eine Regelung lediglich für einige wenige Fachkräfte, wonach die (ausschließlich männlichen) Mitarbeiter jeweils 6% und der Dienstgeber 12% der Gehaltssumme in die Kasse einzahlten. Nun soll der BezieherInnenkreis unter anderem auf im Vertrieb tätige Frauen er-

weitert werden, für die der Dienstgeber jedoch nur 4% einzahlen will. Die Firmenleitung hat dem Betriebsrat mitgeteilt, dass sie das Angebot zur Betriebsvereinbarung nur 14 Tage aufrecht erhält und zu keinen weiteren Verhandlungen bereit ist.

- Die Mitarbeiterin einer Bank erkundigt sich, ob der Arbeitgeber Prämien willkürlich an Männer und Frauen verteilen und Unterschiede in der Höhe mit dem Argument rechtfertigen darf, die Männer seien tüchtiger. Sie möchte wissen, wie sie die von ihr vermutete Ungleichbehandlung nachweisen kann und welche Kriterien zur Beurteilung der behaupteten Tüchtigkeit der männlichen Kollegen angewendet werden müssen.
- Ein Mann schildert, dass seine Ehefrau als Betriebsärztin in einer Gesundheitseinrichtung einer Sozialversicherung beschäftigt ist und trotz akademischer Ausbildung weniger verdient als männliche Kollegen, deren Tätigkeit nicht einmal als gleichwertig zu bezeichnen ist. Ein Controller mit Hauptschulabschluss, dessen Aufgabe hauptsächlich im Abzeichnen von Fahrtrechnungen besteht, und alle Kollegen in der EDV – selbst jene ohne Studienabschluss – beziehen ein deutlich höheres Gehalt. Der Mann möchte seine Ehefrau überzeugen, dass es sich lohnt, gegen die Entgeltdiskriminierung innerbetriebliche Schritte zu setzen.
- Die Betriebsrätin einer Firma in der Nahrungsmittelbranche berichtet, dass im Unternehmen Frauen im Schichtdienst von 6.00 bis 14.00 und von 14.00 bis 22.00 eingesetzt sind und monatlich 9200.- öS verdienen. Männliche Kollegen beziehen für diese beiden Schichten deutlich mehr Lohn mit dem Argument, sie müssten zusätzlich auch die Nachtschicht machen und seien daher mehr belastet.
- Eine Betriebsrätin aus der Metallbranche möchte Unterstützung, weil sie findet, dass die Anwendung des Kollektivvertrags in frauendiskriminierender Weise erfolgt. So sind in die unterste Lohnstufe VII nur Frauen eingereiht; Männer hingegen werden von Anfang an in Stufe V oder sogar IV eingereiht, machen jedoch die gleiche Tätigkeit. Die Betriebsrätin selbst war nach Uргenzen in Stufe VI aufgerückt, bekommt aber trotzdem um 20.- öS weniger Lohn pro Stunde als männliche Kollegen bei gleichwertiger Arbeit. Ihre weiteren Versuche, die eigene Einstufung an die der männlichen Kollegen anzugleichen und dasselbe auch für die Kollegin-

nen zu erreichen, wurden bisher vom Arbeitgeber mit der Drohung, dass es dann eben zu Kündigungen kommen werde, beantwortet.

- Eine Frau berichtet, dass sie monatlich 3000.-öS weniger verdient als ihr männlicher Kollege, obwohl sie die gleiche Tätigkeit verrichtet. Sie hat es mittlerweile aufgegeben, mit dem Arbeitgeber darüber zu verhandeln, weil er ihr immer vorhält, dass sie ja schließlich in Karenz war.
- Eine Beraterin des Arbeitsmarktservices hat wiederholt die Erfahrung gemacht, dass Frauen, die sie in Firmen vermittelt hat, im Vorstellungsgespräch nach ihren Gehaltsvorstellungen gefragt wurden. Wenn sie eine Gehaltshöhe nannten, die über dem jeweiligen Kollektivvertrag lag, wurden sie mit dem Argument „dann sind Sie uns leider zu teuer“ abgewiesen. Diese Frauen gelten dann im Rahmen des Arbeitsmarktservices als unvermittelbar und verlieren unter Umständen sogar die Arbeitslosenunterstützung. Männlichen Bewerbern gegenüber wird dieses Argument nicht verwendet.
- Eine junge Frau schildert ihre Erlebnisse am Arbeitsplatz bei einer Filmproduktionsfirma. Sie hatte gegenüber männlichen Kollegen deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen, beispielsweise war es selbstverständlich, dass sie für das gesamte Team Kaffee kochte und kleinere Botengänge besorgte. Trotz teilweise ungünstigerer Arbeitszeiten verdiente sie deutlich weniger als männlicher Beschäftigte mit dem gleichen Aufgabenbereich. Ihr Eindruck war, dass man ihr trotz erfolgreich erledigter Aufgaben am Schneidetisch diese technische Tätigkeit im Grunde nicht zutraute. Schließlich empfand sie die Arbeitsatmosphäre als so demütigend, dass sie von sich aus kündigte.
- Eine Psychologin mit langjähriger Praxis arbeitet als Beraterin in einem sozialen Verein 15 Stunden pro Woche für 9.200,- Schilling brutto im Monat. Sie soll die Leitung einer der Beratungsstellen übernehmen, wobei der bisherige Leiter mehr als das Doppelte verdiente, als ihr angeboten wird. Unterstützt durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kann sie in den Gehaltsverhandlungen eine gleichbehandlungskonforme Entlohnung durchsetzen.

- Der Chefsekretärin einer Privatbank wird auf Grund ihrer Leistungen eine Gehaltserhöhung zugesagt. Als sie ihren Vorgesetzten, den Generaldirektor, über ihre Schwangerschaft informiert, erklärt ihr dieser, dass sie jetzt sicher keine Gehaltserhöhung zu erwarten hat.
- Eine Akademikerin arbeitet für ein Erwachsenenbildungsinstitut, sie ist dort auf der Ebene der Bereichsleitung tätig. Tatsächlich existieren in diesem Unternehmen zwei Formen der Bereichsleitung, wobei für eine davon, die vorwiegend von Männern ausgeübt wird, eine Zulage vorgesehen ist. Die Frauen, die auf dieser Leitungsebene tätig sind, sind im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen in der Regel Akademikerinnen, haben den gleichen Kompetenzbereich, erhalten jedoch keine Zulage. Mit Unterstützung der Betriebsrätin wird eine Umstrukturierung vorangetrieben, die zumindest für die Zukunft eine Gleichstellung verspricht.
- Eine Juristin, die schon seit einigen Jahren bei einem Verlag in der Öffentlichkeitsarbeit tätig war, wird in die oberste Führungsetage befördert. Sie geht davon aus, dass sie die gleichen Konditionen erhält wie ihr Vorgänger. Wegen einer Frühgeburt unterbricht sie ihre Tätigkeit im Verlag für insgesamt ein Jahr. Bei ihrer Rückkehr wird ihr lediglich wieder eine Position im Bereich Öffentlichkeitsarbeit angeboten, noch dazu mit reduziertem Gehalt. Darüber hinaus wird klar, dass man nicht daran denkt, für die Zeit vor der Geburt ihres Kindes, in der sie die Leitungsposition inne hatte, die Entgeltdifferenz nachzuzahlen.
- Eine stellvertretende Betriebsratsvorsitzende informiert sich für eine Betriebsratskollegin, die für ihre Arbeitsleistung deutlich weniger Lohn erhält als ihre männlichen Kollegen im selben Arbeitsbereich. Die Kollegin leidet zwar unter der im gesamten Betrieb bekannten schlechteren Bezahlung, die sie als massive Kränkung empfindet, wollte aber bisher keine aktiven Schritte zur Verbesserung ihrer Situation unternehmen, weil sie Angst hat, es würde dann heißen: „Im Betriebsrat kann man sich`s richten.“ Der männliche Betriebsratsvorsitzende findet die Angelegenheit nicht wichtig genug, um die Kollegin zu unterstützen. Nach ausführlicher Information über die Rechtslage traut es sich die stellvertretende Vorsitzende schließlich zu, gemeinsam mit der Betroffenen Gespräche mit der Firmenleitung zu führen.

- Eine Frau, die zunächst als Kursleiterin in einem wissenschaftlichen Institut beschäftigt ist, erhält nach drei Monaten vom Vorstandsvorsitzenden das Angebot, die Geschäftsführung zu übernehmen. Da der einzige Mitbewerber nicht so gut qualifiziert ist, wird sie ordnungsgemäß bestellt und baut innerhalb von vier Jahren die Einrichtung zu einer renommierten und in Fachkreisen geschätzten Institution aus. Je erfolgreicher sie ist, desto übergriffiger verhält sich der Vorstandsvorsitzende. Er streichelt während Sitzungen ihren Arm, nimmt vor anderen ihre Hand und sieht auf ihre Uhr, fordert sie bei offiziellen Anlässen auf, sich neben ihn zu setzen, weil sie heute so schön sei. Zugleich wirft er ihr vor, dass sie sich zwar für das Institut engagiere, aber nicht für ihn. Wiederholt bemüht sie sich als Geschäftsführerin, gemeinsam mit dem Vorstand Transparenz in das Lohnsystem zu bringen, da sie dabei Ungerechtigkeiten vermutet. Schließlich muss sie feststellen, dass sie selbst weniger verdient als jene Männer, die lediglich als Kursleiter beschäftigt und ihr untergeben sind. Ihr Antrag auf Gehaltserhöhung wird vom Vorstandsvorsitzenden zurückgewiesen, weil er zwar mit ihrer Arbeit zufrieden, diese Arbeit aber nicht mehr wert sei. Bei einem neuerlichen Gespräch teilt er ihr mit, er wolle sie keinesfalls behandeln wie einen Fetzen, er wolle aber auch nicht, dass das Institut zum Ort ihrer Selbstverwirklichung werde. Da die Frau um die ausgezeichnete fachliche Qualität ihrer Arbeit weiß, beschließt sie, um ihre Position und Anerkennung zu kämpfen und sich dabei professionell unterstützen zu lassen.

3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung:

- Eine Einzelhandelskauffrau mit mehrjähriger Praxis bewirbt sich in einem großen Handelsunternehmen, das offensiv mit der Möglichkeit einer betrieblichen Karriere und einem großen Angebot an Aus- und Fortbildung wirbt. Bereits beim Einstellungsgespräch wird ihr mittelfristig die Übernahme einer Marktleitung in Aussicht gestellt, zugleich werden aber in insistierender Weise Fragen nach eventuellen Kinderwünschen und der privaten Beziehung der Bewerberin gestellt. Ihr Filialleiter meldet sie für die einjährige Nachwuchs-Führungskräfteschulung an, deren ersten Teil sie erfolgreich absolviert. Parallel dazu ersucht sie immer wieder um die versprochene interne Ausbildung im Büro- und Sortimentsbereich. Als sie

feststellen muss, dass ein männlicher Kollege, der kein ausgebildeter Einzelhandelskaufmann ist, im Gegensatz zu ihr nach wenigen Monaten eine Gehaltserhöhung um öS 2000.- bekommt, fordert sie eine entsprechende Gehaltsanpassung auch für sich selbst, wird aber auf später vertröstet. Von diesem Zeitpunkt an wird sie von sämtlichen Schulungsmaßnahmen ausgeschlossen. Auf Nachfrage wird ihr mitgeteilt, die Vorgesetzten hätten die Termine übersehen, sie könne erst wieder in einem Jahr in den laufenden Kurs einsteigen. Als ihr zur Kenntnis gelangt, dass der männliche Kollege ihren Ausbildungsplatz eingenommen hat, führt sie mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Verhandlungen zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses. Das Handelsunternehmen ist schließlich bereit, für Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes einen Schadenersatz von öS 20.000.- an die ausgeschiedene Mitarbeiterin zu leisten.

- Eine Frau arbeitet in einer größeren Institution und möchte berufsbegleitend eine Ausbildung an einem privaten Bildungsinstitut machen. Sie ersucht um Unterstützung bei der Verhandlung mit den Dienstgebern, damit diese die Ausbildungskosten tragen. Sie hat Bedenken, dass man argumentieren werde, dass es sich nicht rentiert, einer Frau eine derart teure Ausbildung zukommen zu lassen. Es gelingt, aufzuzeigen, was es für Frauen bedeutet, von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen zu werden und den Dienstgeber dahingehend zu beeinflussen, dass er die Ausbildungskosten übernimmt.

4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen:

- In einer Interessenvertretung wird in der technischen Abteilung eine Position ausgeschrieben, für die sich eine Mitarbeiterin bewirbt, die nicht nur eine fünfjährige innerbetriebliche Erfahrung und ein fast fertiges BWL-Studium vorweisen kann, sondern auch über zehnjährige Managementenerfahrung in einem einschlägigen Bereich der Privatwirtschaft verfügt. Ihr vorgezogen wird der einzige weitere Bewerber, ein Mann mit Lehrabschluss ohne branchenspezifische Vorkenntnisse, der allerdings eine mehrjährige interne Schulung der Interessenvertretung absolviert hat. Die Frau wird zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen, sondern erfährt von einem Vorgesetzten, dass sie die Position nicht erhalten wird, weil die Fach-

gruppe der Ansicht sei, eine Frau sei dafür nicht geeignet. Trotz ihrer Ausbildung und ihres Engagements sei der Wunsch des Fachgruppenvorsitzenden zu berücksichtigen gewesen, der gerade im technischen Bereich einer Frau nicht die nötige Kompetenz und Durchsetzungsfähigkeit zutraue. Die abgewiesene Bewerberin sucht die Unterstützung des Betriebsrates und führt schließlich ein Gespräch mit dem Vorgesetzten, um weitere Aufstiegsmöglichkeiten für sich auszuloten. Da kurz- bis mittelfristig mehrere Perspektiven realistisch erscheinen, sieht die Mitarbeiterin von weiteren Schritten zur Überprüfung einer Diskriminierung ab.

- Eine hochqualifizierte EDV-Fachfrau in einem Sozialversicherungsträger erfährt in einem offiziellen Gespräch mit einem der Leiter des Hauses, dass sich ihr unmittelbarer Vorgesetzter vorübergehend kenzieren lassen werde und sie ehebaldigst mit der Abteilungsleitung für die Dauer der Karenz beauftragt werde. In weiteren Gesprächen wird ihr mitgeteilt, dass jedenfalls eine ordnungsgemäße Ausschreibung stattfinden müsse, die aufgrund ihrer Qualifikationen aber ohnehin nur mit einer Bestellung der EDV-Fachfrau enden könne. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist wird ihr nahegelegt, auf ihre Teilzeitvereinbarung zu verzichten; sie stimmt dem im Hinblick auf die künftige fordernde Führungsposition zu. Einige Wochen später wird ihr von der höchsten Ebene bedauernd mitgeteilt, dass es erst nach zwei weiteren Monaten möglich sein werde, ihre Bestellung endgültig zu beschließen. Wenige Tage nach diesem Gespräch wird jedoch ein männlicher und nicht spezifisch qualifizierter Mitbewerber mit der befristeten Abteilungsleitung betraut. Die EDV-Fachfrau vermutet, dass auch ein ihr unterstelltes Verhältnis mit einem der Leiter des Hauses ausschlaggebend für ihre Nicht-Bestellung gewesen sei, ein Gerücht, unter dem sie schon längere Zeit zu leiden hat. Als ihr zum Zug gekommener Mitbewerber beginnt, sie von Projekten und Arbeitsgruppen auszuschließen, erwägt sie ernsthaft, ihr Dienstverhältnis zu beenden.
- Eine Bankangestellte wird von ihrem Abteilungsleiter gefragt, ob sie Interesse daran habe, zur Gruppenleiterin aufzusteigen. Er selbst würde dies begrüßen, sie müsse ihm allerdings versprechen, mindestens drei Jahre lang nicht schwanger zu werden.

- Die Sachbearbeiterin in einer prestigeträchtigen Abteilung eines Sozialversicherungsträgers klagt über die gläserne Decke im Unternehmen. Es gibt nur männliche Abteilungsleiter und Direktoren. Ihr selbst ist klar, dass sie im Hause „nie etwas wird“.

- Eine Angestellte aus einem Betrieb der Forstwirtschaft erkundigt sich für einen Kollegen, von dem sie meint, er sei beim beruflichen Aufstieg gegenüber einer jungen Betriebsrätin diskriminiert worden, die erst sehr kurz in der Abteilung war. Auch ihre zuvor schlechtere Einstufung sei ein Hinweis darauf, dass sie bisher untergeordnete Tätigkeiten verrichtet habe. Der Dienststellenleiter habe – ohne dass es eine korrekte Ausschreibung gegeben habe – mit der Betriebsrätin und dem verdienten Kollegen Gespräche über die zu besetzende Position geführt, jedoch nur dem Mann mitgeteilt, welcher immenser Arbeitsaufwand mit der Stelle verbunden wäre. Dieser habe aufgrund der Schilderung keinen Wert mehr auf die Beförderung gelegt. Die junge Betriebsrätin, die aufgestiegen sei, sei nun jedoch aufgrund ihrer Funktion nie im Haus, so dass erst recht der Kollege die Arbeit erledigen müsse, ohne jedoch dafür bezahlt zu bekommen. Die Anruferin vermutet, dass der Dienststellenleiter in dem männlichen Kollegen einen Konkurrenten gesehen hat, den er auf diese Weise aus dem Betrieb drängen wollte.

- Die Mitarbeiterin einer Interessenvertretung hat sich innerhalb ihrer eigenen Organisation um den vakant gewordenen Posten ihrer unmittelbaren Vorgesetzten beworben. Während des laufenden Ausschreibungsverfahrens teilt ihr die nächsthöhere Leitungsebene bereits mit, dass sie keinerlei Aussicht auf die Position habe. Die Mitarbeiterin empfindet diese Äußerung als Misstrauenserklärung und sieht sich in anderen Abteilungen nach Aufstiegsmöglichkeiten um. Ein Abteilungsleiter ist an ihren Qualifikationen interessiert und bereit, eine positive Empfehlung für ihre Beförderung abzugeben. Die Mitarbeiterin möchte jedoch zunächst klare Informationen über ihre künftigen Arbeitsbedingungen, beispielsweise über ihr Gehalt, die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung und ob sie für den vorgesehenen Tätigkeitsbereich ein Sekretariat zur Verfügung haben wird. Da ihr diese Auskünfte trotz nochmaliger Anfrage nicht erteilt werden, entschließt sie sich dazu, ihre Bewerbung nicht weiter zu verfolgen. Sie ist der Überzeugung, dass einem Mann sämtliche Vorinformationen ohne weiteres gewährt worden wären, sodaß männli-

che Interessenten ein klares Bild des künftigen Anforderungsprofils erhalten hätten. Die offene Position bleibt für einige weitere Monate vakant.

- Eine Bankangestellte ist seit mehreren Jahren gehaltsmäßig als Abwesenheitsvertreterin eingestuft, übt aber die Tätigkeit einer Stellvertreterin aus. Diesen Verdienstentgang empfindet sie als besonders gravierend, als in einer anderen Filiale ohne Ausschreibungsverfahren ein männlicher Stellvertreter eingestellt wird.
- Eine diplomierte Krankenschwester mit langjähriger Berufspraxis und akademischer Zusatzausbildung hat sich für die Position der Pflegedirektion beworben. Zusätzlich hat sie eine leitende Funktion in der Interessenvertretung auf Landesebene inne. Besetzt wurde die Position mit einem Diplompfleger mit geringerer Qualifikation. Im Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle war u.a. die Bereitschaft zur akademischen Weiterbildung genannt, über die die bei der Beförderung übergangene Frau bereits verfügt hat.
- Eine Betriebsrätin arbeitet seit mehreren Jahren in einem Baumarkt als Abteilungsleiterin für zwei Abteilungen. Vor kurzem erhielt sie, was für männliche Kollegen in diesen Fällen immer schon üblich war, eine Aufwertung zur Bereichsleiterin. Der neue Marktleiter will nun, im Widerspruch zur Festschreibung im Dienstvertrag, die Bereichsleitung streichen. Sie wehrt sich dagegen, vor allem weil die männlichen Kollegen weiterhin als Bereichsleiter tätig sind. Der Marktleiter nennt sie daraufhin: „Titelgeiles Luder“.
- Eine Frau bewirbt sich für eine Labortätigkeit, sie weiß, dass es keinen Bewerber und keine Bewerberin mit ähnlich hervorragenden Qualifikationen gibt wie sie. Anlässlich des Bewerbungsgesprächs wird ihr mitgeteilt, dass sie nicht in Frage käme, weil ihr Gatte bereits in der Firma arbeitet. Der im Bewerbungsgespräch anwesende Abteilungsleiter meint, er hätte „Schwierigkeiten mit Gattinnen“.
- Eine Frau meldet sich unmittelbar nach der Rückkehr aus der eineinhalbjährigen Karenzzeit. Vor der Geburt ihres Kindes war sie Gruppenleiterin eines Versicherungsunternehmens. Obwohl man ihr zugesagt hatte, dass sie an diese Stelle

wieder zurückkehren könne, hat man nun diese Position ihrer Stellvertreterin übertragen. Im Gegensatz zu der Position einer Gruppenleiterin, die mit Handlungsvollmacht, einem Pouvoir von drei Millionen Schilling und Personalverantwortung gegenüber vier MitarbeiterInnen verbunden war, hat die ihr nun angebotene Position weder Pouvoir noch eine Leitungsfunktion. Von Unternehmensseite wird dennoch behauptet, dass eine Gleichwertigkeit vorliege.

- Eine erfahrene Arbeiterin in einem Metallproduktionsbetrieb hat sich wiederholt um eine ausgeschriebene Position in der Qualitätskontrolle beworben, die nicht nur vom Aufgabenbereich, sondern auch finanziell eine wesentliche Besserstellung bedeuten würde. Obwohl ihr Vorgesetzter mit ihrer Leistung sehr zufrieden ist, teilt er ihr mit, dass er ihre Bewerbung nicht weiterleiten könne, da wegen des 4-Schicht-Betriebes und des bestehenden Frauennachtarbeitsverbots eine Beförderung für sie ohnehin nicht in Frage komme. Obwohl die Fluktuation unter männlichen Kollegen sehr groß und daher immer wieder entsprechender Personalbedarf gegeben ist, ist die Firma nicht bereit, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, um Frauen Nachtarbeit zu ermöglichen. Die Arbeiterin kritisiert auch, dass ihr Unternehmen zwar weibliche Lehrlinge im Bereich Produktionsassistenz ausbildet, diese dann aber im Gegensatz zu den Burschen, die Einsteller und Schichtführer werden können, meistens als schlechtbezahlte Schreibkräfte im Büro landen.

- Eine Triebfahrzeugführerin möchte sich zur Revisorin hinaufarbeiten. Jeder Revisor und jede Revisorin hat zwei sogenannte AblöserInnen als StellvertreterInnen, von denen regelmäßig diejenige Person, die sich besser bewährt, in der Folge den RevisorInnenposten erhält. Bei der ersten Ausschreibung von zwei AblöserInnenpositionen wird die Frau mit dem Argument nicht ausgewählt, sie solle zuerst ihre private finanzielle Situation in Ordnung bringen, die zum damaligen Zeitpunkt wegen einer eingegangenen Kreditbürgschaft prekär war. In der Zwischenzeit konnte die Straßenbahnfahrerin ihre Angelegenheiten positiv regeln. Bei der nachfolgenden Ausschreibung werden aber wiederum zwei Männer zu Ablösern bestellt, von denen einer die erforderlichen Prüfungen nicht absolviert hat. Als sich die Frau bei der Betriebsleitung beschwert, wird ihr mitgeteilt, sie weise zu viele Krankenstände auf. Weil sie bereits mehrfach frauenfeindliche Äußerungen seitens der Lei-

tung zur Kenntnis nehmen musste, beschließt sie, gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Gespräch zu führen und ihre Beförderung zur Ablöserin einzufordern.

- Eine Frau, die einen großen Veranstaltungsbetrieb leitet und dabei sehr erfolgreich ist, wendet sich zur Beratung an die Anwaltschaft, weil sie damit konfrontiert ist, dass das sonst ausschließlich männliche Team mit der Tatsache, dass eine Frau so erfolgreich ist, nicht umgehen kann. Das Unternehmen ist in zwei Bereichen tätig. Für beide Bereiche gibt es je einen Geschäftsführer / eine Geschäftsführerin. Der Bereich, den die Frau managt, ist sehr erfolgreich und gleicht Verluste im anderen Bereich aus. Die Frau besteht darauf, dass diese Leistung auch anerkannt wird. Es besteht die Absicht, die Bereiche zusammenzulegen und den Mann, der den weniger erfolgreichen Bereich leitet, zum alleinigen Geschäftsführer zu machen, während man der Frau anbietet, ihren Bereich weiterhin in untergeordneter Stellung zu leiten. Dadurch wäre die Geschäftsführerinnenstelle für die Frau verloren. Trotz mehrerer Gespräche mit den Gesellschaftern und dem Aufsichtsratsvorsitzenden gelingt es der Frau nicht, in die Auswahl um die Geschäftsführung aufgenommen zu werden. Vielmehr wird ihr deutlich signalisiert, dass es nicht um Leistung gehe, sondern dass man dort keine Frau haben wolle. Auf Grund des immer stärker werdenden Mobbing und der Konflikte wird die Situation immer schwieriger. Offensichtlich soll die Frau dazu veranlasst werden, den Dienstvertrag von sich aus zu lösen. Erst nach Einschaltung eines Anwaltes gelingt es, eine einvernehmliche Lösung mit einer relativ guten Abfertigungszahlung zu erreichen.

5. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing:

- Die Alleinsekretärin eines Abteilungsleiters kehrt nach der Karenzzeit in die Firma zurück. Seit dem ersten Arbeitstag beklagt sie sich über unzumutbare Arbeitsbedingungen. Ihr früherer, sehr verantwortungsvoller und vielfältiger Tätigkeitsbereich ist in der Zwischenzeit mit einer Kollegin besetzt worden, die wesentlich weniger Berufserfahrung hat als sie. Trotz ihrer hohen Qualifikation werden ihr nur untergeordnete und monotone Tätigkeiten zugewiesen. Die Änderung ihres Aufgabengebietes sei ihr zudem nicht vom Vorgesetzten, sondern von der Reini-

gungsfrau mitgeteilt worden. Die Frau vermutet, der Grund für diese Degradierung liege in dem von ihr geäußerten Wunsch, wegen der Betreuung ihres Kindes ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden zu reduzieren.

- Die langjährige Mitarbeiterin einer Bank muß um ihren Arbeitsplatz fürchten, als sie über Monate hinweg erlebt, wie männliche Kollegen, die aufgrund einer Fusion und organisatorischer Umstrukturierungen in ihre Abteilung versetzt und von ihr eingeschult worden waren, nunmehr ihren Platz und ihren Aufgabenbereich einzunehmen beginnen. Zwei dieser Kollegen sind Betriebsräte, sodaß eine innerbetriebliche Klärung oder Unterstützung nicht in Frage kommt. Nach einer Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und einer Besichtigung der Arbeitsplätze wird der Mitarbeiterin wieder ein eigener Schreibtisch zur Verfügung gestellt. Dennoch nehmen Beschimpfungen und unfreundliche Äußerungen gegenüber der unbequem gewordenen Kollegin kein Ende. Erst als sie in ein anderes Bürogebäude versetzt wird, normalisiert sich die Situation. Der Dienstgeber setzt ein von ihr gewünschtes Zeichen der Anerkennung und ehrt sie anlässlich ihres zehnjährigen Dienstjubiläums.
- Eine erfolgreiche Mitarbeiterin einer Bank, die bereits vor der Geburt ihres zweiten Kindes und während der Karenzzeit aktiv und wiederholt ihre Bereitschaft bekundet hatte, als geringfügig Beschäftigte oder auf der Basis von Werkverträgen bei Projektarbeiten an der Entwicklung der Aufgaben ihrer Abteilung beteiligt zu bleiben, um beim Wiedereinstieg bereits vollständig am laufenden und voll einsatzfähig zu sein, muß die Erfahrung machen, dass an ihrem Engagement kein Interesse besteht. Sämtliche Vertreter der Leitungsebenen winken ab. Als die Mitarbeiterin Konsequenzen ziehen und zusätzlich ein Jahr Bildungskarenz in Anspruch nehmen will, teilt ihr der Generaldirektor mit, das sei nicht möglich, „da könne ja jeder kommen“. Die Frau befürchtet, dass sie mit der Geburt des zweiten Kindes am Ende ihrer bankinternen Karriere angelangt ist, zumal sämtliche ihr angebotenen Rückkehroptionen nach Meinung des Personalchefs keine Teilzeit-Beschäftigung zulassen. Sie überlegt eine Kündigung.
- Eine Ärztin, die als Produktmanagerin in einem Betrieb beschäftigt ist, der Prothesen herstellt, beschwert sich, weil ihr Chef Probleme damit hat, dass sie ihm als

Frau fachlich und von der Qualifikation her überlegen ist. Er demütigt sie vor KundInnen, ist launisch und kündigt jedesmal ihre engsten MitarbeiterInnen nach kurzer Zeit, sodass sie immer wieder neu mit der Einschulung beginnen muss.

- Eine Mitarbeiterin des Arbeitsmarktservices leitet die Beschwerde einer Kundin über eine Papierherstellungsfirma weiter, in der die weiblichen Beschäftigten vom Chef abwertend und beleidigend behandelt werden. Gerade weil der Arbeitgeber so unbeherrscht ist, wagt es keine der Frauen, Schritte gegen ihn zu unternehmen. Der Mitarbeiterin des Arbeitsmarktservices ist es wichtig, den Namen der Firma bekanntzugeben, damit die Glaubwürdigkeit von Arbeitnehmerinnen gestärkt wird, falls diese sich doch zu einer Beratung bzw. Beschwerde bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft entschließen sollten.

- Ein Arbeiter in einem Automobilherstellungsbetrieb klagt, dass in seiner Firma keine Betriebsvereinbarung über die Zulässigkeit von Frauennachtarbeit abgeschlossen wird, obwohl dies rechtlich möglich wäre, weil es einen entsprechenden Branchenkollektivvertrag gibt. Da weibliche Beschäftigte nachts nicht arbeiten dürfen, wird er als Mann häufig in Nachtschichten eingeteilt, die für ihn körperlich schwer erträglich sind und seiner Gesundheit schaden. Er vertritt die Meinung, dieses Risiko müssten sich alle Beschäftigten gleichermaßen teilen.

- Eine Absolventin der Wirtschaftsuniversität mit langjähriger Erfahrung im EDV- und Personalmanagementbereich nimmt eine neue Stelle bei einer Softwareberatungsfirma an, die ihre Arbeitskraft im Rahmen eines EDV-Entwicklungsprojekts an ein Universitätsinstitut entlehnt. Dort hat sie ausschließlich männliche Kollegen, die ihr schon nach kürzester Zeit zu verstehen geben, dass sie von ihren fachlichen Kenntnissen nichts halten. Von Besprechungen wie auch von gesellschaftlichen Aktivitäten wird sie generell erst in letzter Minute informiert bzw. werden Einladungen an sie gerne „vergessen“. Da sie als Angestellte der Softwarefirma mehr verdient als die Assistenten der Universität, wird das Gerücht in die Welt gesetzt, sie hätte diese Position nur erhalten, weil sie mit einem Institutsvorstand liiert sei. Der Kollege, mit dem sie eng an der Entwicklung des neuen EDV-Systems zusammenarbeiten soll, überhäuft sie mit Aufgaben, die ganz klar in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. Zunächst ist die Softwarefachfrau bereit, weit über das ver-

einbarte Ausmaß hinaus Tätigkeiten zu übernehmen, da die Betreuung ihrer Dissertation durch eben jenen Kollegen erfolgt. Als er am Institut die unwahre Tatsache verbreitet, sie wäre unter Manipulierung seines Passwortes in ein geheimes PC-Programm eingestiegen und hätte dort aus Neid Daten gelöscht, wird die Situation für sie unerträglich. Sie wendet sich an den Vorgesetzten des Assistenten, der jedoch die Ansicht vertritt, es sei mit der Softwarefirma vereinbart worden, dass sie diesem zuarbeiten müsse. Ihr eigentlicher Dienstgeber meint, sie müsse Streitigkeiten an ihrem Arbeitsplatz selbst regeln, immerhin sei das Projekt mit der Universität, das für die Firma viel Prestige bringe, nur zustande gekommen, weil eine persönliche Freundschaft zwischen den Verantwortlichen auf beiden Seiten bestehe. Diese gute Beziehung könne wegen ihrer Schwierigkeiten nicht aufs Spiel gesetzt werden.

- Eine Betriebsrätin aus einem Unternehmen der Informations- und Medienbranche sucht Unterstützung in eigener Sache. Sie fühlt sich gegenüber männlichen Kollegen aus dem Betriebsrat benachteiligt, da diesen sehr schöne, große Arbeitszimmer und eigene Sekretariatskräfte zugeteilt wurden. Sie hingegen musste bereits dreimal unter fadenscheinigen Begründungen das Zimmer wechseln, befindet sich nun als einzige in einem weit entfernten Trakt und hat nicht einmal stundenweise eine Hilfskraft zur Verfügung. Ihre Vermutung ist, dass sie als aktive Betriebsrätin, die schon mehrfach Frauen in einem männerdominierten Bereich verteidigt und vertreten hat, „ins Eck“ gedrängt werden soll. Sie überlegt sich eine Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission.

- Eine Musikerin unterrichtet an einer österreichischen Privatschule im südeuropäischen Ausland. Sie klagt, dass sie nun bereits zum zweiten Mal einen auf ein Jahr befristeten Vertrag erhalten hat, während männliche Kollegen nach einer einmaligen Befristung ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit eingehen können. Ihre Erfahrung ist weiters, dass sie als alleinstehende Österreicherin von den südeuropäischen Kollegen mehr oder weniger als Freiwild betrachtet wird. Zudringliche Einladungen sind an der Tagesordnung. Die Schulleitung vor Ort nimmt das Problem nicht ernst, zumal die einheimischen Lehrer schon wesentlich länger beschäftigt sind als sie. Die Musiklehrerin wird jedoch zunehmend

auch zu SpringerInnendiensten eingeteilt. Sie vermutet, man möchte erreichen, dass sie von sich aus den Arbeitseinsatz an der Schule beendet.

- Die Sachbearbeiterin eines Sozialversicherungsträgers wird während eines Krankenstandes von ihrem Vorgesetzten zu Hause aufgesucht. Er gibt ihr zu verstehen, dass er mit ihr ein Verhältnis beginnen möchte. Die Frau weist dieses Ansinnen von sich und fordert ihn unmissverständlich auf, ihr Haus zu verlassen. Wenig später entschließt sie sich, aufgrund der Geburt ihres zweiten Kindes ihr Dienstverhältnis zu beenden. Als sie einige Jahre später wieder einsteigen möchte, muss sie feststellen, dass ihr ehemaliger Vorgesetzter in der Zwischenzeit zum Personalchef avanciert ist. Obwohl die Sachbearbeiterin eine zufriedenstellende Leistung erbringt, wird sie wiederholt in andere Abteilungen versetzt, im Gehaltschema zurückgestuft und schließlich nur noch zu monotonen Hilfstätigkeiten eingeteilt. Sie gewinnt den Eindruck, dass ihr zunächst wohlgesonnene Abteilungsleiter nach kürzester Zeit unangemessen begegnen. Zuletzt verschlechtert sich ihr gesundheitlicher Zustand, weil sie das Gefühl hat, den Retorsionsmaßnahmen des ehemals zurückgewiesenen Personalchefs nicht zu entkommen. Sie wird für die Dauer des Bezugs einer Berufsunfähigkeitspension vom Dienst karenziert.

- Eine Akademikerin arbeitet bei einer Mineralölfirma als einzige Frau in einer Abteilung. Zu Beginn ihrer Tätigkeit wurde sie auf Fortbildung geschickt und musste sich im Zuge dessen verpflichten, drei Jahre in der Firma zu bleiben. Allerdings wird ihre Situation als einzige Frau in der Abteilung in den letzten beiden Jahren immer unerträglicher. Sowohl ihr Vorgesetzter als auch ihre männlichen Kollegen behandeln sie herabwürdigend, beschimpfen sie und behandeln sie nachteilig. So hat sie als einzige in der Abteilung keinen eigenen Zugang zu einem PC. In ihrer Verzweiflung hat sie nun gekündigt. Sofort wurde von ihr verlangt, 20.000,- Schilling Ausbildungskosten rückzuerstatten.

- Eine Buchhalterin kommt mit Unterstützung des Betriebsrates in die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie von ihrem Vorgesetzten terrorisiert wird. Er ist extrem unfreundlich zu ihr oder ignoriert sie überhaupt. Er gibt keine Informationen weiter, und jedes Zusammentreffen bedeutet eine Qual, weil sie mit neuen Vorwürfen rechnen muss. Schliesslich setzt er sie massiv unter Druck, sie

könne nur unter der Bedingung im Unternehmen bleiben, dass sie auf die ihr Anfang des Jahres zuerkannte Gehaltserhöhung verzichte und darüber hinaus eine Gehaltskürzung akzeptiere. Als er sie schließlich kündigt und damit offen seine Kompetenz überschreitet, schaltet sich die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ein, und das Unternehmen trennt sich nicht zuletzt auch aus diesem Grund von dem Mitarbeiter.

- Eine junge Ärztin, die in einem Krankenhaus ihren Turnus absolviert, berichtet, dass bei der Einteilung von Diensten generell darauf geachtet wird, dass männliche Ärzte die Liste immer als erste zum Eintragen der von ihnen gewünschten Dienste erhalten. Die Ärztinnen müssen sich dann die übrigbleibenden, weniger günstigen Dienste aufteilen. Als die Ärztin nach einiger Zeit ihre Schwangerschaft bekanntgibt, ist die erste Reaktion ihres Vorgesetzten, man werde sie sofort in den vorzeitigen Mutterschutz schicken, weil ansonsten die Dienstplanerstellung „für die Herren Kollegen“ unzumutbar schwierig werde.
- Eine Personalvertreterin sucht Unterstützung für eine Hausbesorgerin, die von männlichen Kontrolloren der Hausverwaltung schikaniert wird. Wenn eine weibliche Inspektorin einen positiven Kontrollbericht über die Tätigkeit der Hausbesorgerin legt, kann sie sicher sein, dass anderntags ein männlicher Kontrollor erscheint und sie auf diverse Beanstandungen hinweist. Generell nehmen nach der Erfahrung der Personalvertreterin gezielte Abqualifizierungen gegenüber allein-stehenden Hausbesorgerinnen zu. Die Frauen werden von Kontrolloren dazu gedrängt, Bestätigungen zu unterschreiben, dass ihre Arbeitsleistung mangelhaft war. Nach der dritten negativen Kontrolle werden sie gekündigt. Da grundsätzlich bei einer Kündigung auch die Dienstwohnung verlassen werden muss, sind die betroffenen Frauen stark eingeschüchtert und stehen unter großem psychischem Druck.
- Eine Frau ist seit vielen Jahren über alljährlich erneuerte Honorarverträge als Betriebsärztin in einer dem öffentlichen Bereich nahen Einrichtung tätig. Obwohl die Belegschaft fast ausschließlich aus Männern besteht, war ihr Einsatz als weibliche Arbeitsmedizinerin nie Gegenstand von Beschwerden oder Kritik. Ein weiteres Unternehmen, das ebenfalls fast ausschließlich Männer beschäftigt, soll nun mit

der Einrichtung fusioniert werden. Der bisher dort tätige Betriebsarzt ist weitaus weniger umfassend qualifiziert als die über mehrere einschlägige Spezialausbildungen verfügende Medizinerin, er hat allerdings einen unbefristeten Vertrag. Ein Jahr zuvor war der Ärztin bereits von leitender Stelle avisiert worden, ihr werde ab Anfang 2001 auch das aufgrund der Fusion neu hinzukommende Personal zugeteilt – insgesamt etwa 1300 MitarbeiterInnen. Damit verbunden wäre eine enorme Aufwertung des arbeitsmedizinischen Bereichs, den man im Zusammenhang mit der geplanten Umwelttechnologie zu einem europäischen Musterprojekt ausbauen wolle. Bevor die Fusionierung konkret wird, muss die Betriebsärztin feststellen, dass es plötzlich Kritik an ihr als Person gibt. Mehrere Kollegen äußern, der männliche Betriebsarzt sei als Mann für die Belegschaft wesentlich besser geeignet als sie. Ein Gerücht wird kolportiert, wonach jemand, der zur Betriebsärztin in die Ordination ging, danach blutüberströmt wieder herausgekommen sei.

Bei einer abendlichen Veranstaltung in den Räumlichkeiten des Unternehmens trifft die Ärztin einen ihr gut bekannten Mitarbeiter des zweiten Unternehmens und zieht sich kurz mit ihm zurück, um ihn über die Stimmung in der Belegschaft zu befragen. Am nächsten Tag wird sie von einem der Direktoren darauf hingewiesen, dass die Direktion es nicht schätze, wenn sie mit dem betreffenden Mitarbeiter sowie auch anderen namentlich aufgezählten Kollegen ein Verhältnis habe. Dies würde ihrer beruflichen Karriere nicht gut tun. Die Medizinerin stellt klar, dass sie mit keinem der Genannten liiert ist oder war und verbittet sich unmissverständlich derartige Unterstellungen. In der Folge wird ihr über das Sekretariat mitgeteilt, sie solle sich darum kümmern, mit wem sie zusammen sei und mit wem sie gesehen werde, denn wenn die Direktion sie nochmals mit jenem bestimmten Mitarbeiter sehe, werde man sie hinauswerfen. Sie erfährt, dass der männliche Betriebsarzt bereits Gespräche mit Mitgliedern der Leitungsebene führt. Daraufhin wendet sie sich ihrerseits an die Direktion und teilt mit, dass sie im Falle ihrer Nichtberücksichtigung gerichtliche Schritte nicht scheuen werde. Bei einem tragischen Arbeitsunfall mit zwei Schwerverletzten hat sie Gelegenheit, ihre ausgezeichnete fachliche Kompetenz unter Beweis zu stellen. Die Entscheidung darüber, wann die bisher getrennte arbeitsmedizinische Betreuung der beiden Firmen zusammengelegt wird, wird auf unbestimmte Zeit verschoben, erhält für die Medizinerin aber neuerlich Brisanz, als sie in Erfahrung bringt, dass dem männlichen Kollegen pro Stunde öS 150.- mehr bezahlt werden als ihr.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- Die Mitarbeiterin einer Interessenvertretung hat einer ratsuchenden Arbeitnehmerin, die nach einer Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gekündigt worden war, empfohlen, eine nach dem Gleichbehandlungsgesetz innerhalb von 14 Tagen nach Ausspruch der Kündigung geltendzumachende Anfechtungsklage bei Gericht einzubringen. Dort sei der Klientin mitgeteilt worden, eine Kündigungsanfechtung müsse durch die Interessenvertretung selbst erfolgen. Die Referentin lässt sich ausführlich über die gesetzlichen Bestimmungen und die ihrer Klientin zur Verfügung stehenden Optionen informieren.

- Eine hochqualifizierte Behindertenbetreuerin und Sonderpädagogin hat vor der Geburt ihres vierten Kindes mit dem Dienstgeber vereinbart, dass sie nach 18 Monaten Karenzzeit zurückkehrt. Nach Ablauf des 14. Karenzmonats erhält sie ein privates Schreiben ihrer Vorgesetzten, in dem diese ihr mitteilt, dass man selbstverständlich gerne bereit sei, sie für die Behaltefrist noch aufzunehmen, dass man aber von ihr Verständnis erwarte, dass sich die behinderten BewohnerInnen des Hauses in der Zwischenzeit an andere Betreuungspersonen gewöhnt hätten und sie sich deshalb um eine andere Stelle umschauchen möge. Für die Sonderpädagogin ist dieses Schreiben Anlass, aktiv zu werden. Sie war bereits jahrelang beim Entgelt gegenüber einem männlichen Kollegen diskriminiert worden, der – ohne eine so fundierte Ausbildung und Erfahrung wie sie zu haben – als Gruppenleiter später auch ihr Vorgesetzter wurde. Während ihrer Schwangerschaft wurde sie über die gesetzlich zulässige Zeit hinaus zum Dienst eingeteilt. Zudem gibt es im Verein eine auffallende Fluktuation von MitarbeiterInnen. Männliche Bewerber werden auch ohne adäquate Ausbildung, z.B. als arbeitssuchende Volksschullehrer, aufgenommen, verlassen den Arbeitsplatz jedoch in der Regel nach kurzer Zeit wieder. In den 14 Monaten ihrer Karenz hatte es laufend Personalwechsel gegeben, sodaß ihr das Argument, die Befindlichkeit der betreuten Personen wäre zu berücksichtigen, nicht glaubwürdig erscheint. Vielmehr ist sie überzeugt, dass die Leitung ihr die Bewältigung ihrer anspruchsvollen Aufgabe als Mutter von vier Kindern nicht zutraut, zumal auch eine andere Kollegin Probleme nach der Rückkehr aus der Karenz hatte. Die Frau entscheidet sich dazu, zu-

nächst ihrem Dienstgeber schriftlich anzubieten, vorzeitig wieder in den Arbeitsprozeß einzusteigen und damit ihre Leistungsbereitschaft aus Anlaß eines ihr bekannt gewordenen akuten Personalmangels zu dokumentieren.

- Eine Betriebsrätin aus dem Metallbereich unterrichtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber, dass die Firmenleitung versucht, alle Frauen so früh wie möglich in Pension zu schicken. Selbst jüngere Kolleginnen, die noch keinen Pensionsanspruch haben, aber bereits in einem Alter sind, in dem ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt so gut wie nicht mehr vorhanden sind, werden aus dem Betrieb gedrängt. Männer gegenüber wird diese Strategie nicht angewendet.
- Eine Angestellte eines Sozialversicherungsträgers ist während ihres Krankenstandes gekündigt worden. Um eine Wiedereinstellung auf gütlichem Wege zu erreichen, führt sie ein Gespräch mit dem Leiter des Hauses, der ihr deutlich mitteilt, dass er kranke Leute nicht brauchen könne. Der Eindruck der Angestellten ist, dass der Betriebsarzt die „Anweisung“ hatte, sie für dienstunfähig zu erklären. Sie ist überzeugt, dass dies einem männlichen Kollegen nicht passiert wäre.
- Eine Tischlergesellin erhält, obwohl der Meister mit ihr sehr zufrieden ist und sie die gleichen Aufgaben erledigt wie ihre männlichen Kollegen, weniger Lohn als diese. Mit Unterstützung der anderen Gesellen fordert sie die ihr zustehende Differenz ein. Der Betrieb leistet die Nachzahlung rückwirkend, kündigt sie aber nach erfolgter Zahlung mit der Begründung, sie habe Unruhe in die Tischlerei gebracht.
- Eine Verkäuferin in einem großen Modewarenhaus ist bis zur Geburt ihres ersten Kindes in der Herrenabteilung beschäftigt. Während ihrer Karenzzeit heiratet sie und tritt zum Islam über. Bereits einige Monate vor der geplanten Rückkehr in den Beruf sucht sie ein Gespräch mit dem Filialleiter und weist ihn darauf hin, dass sie in Zukunft ein Kopftuch tragen werde. Ihr Vorgesetzter teilt ihr mit, dass unter diesen Umständen eine weitere Beschäftigung im Hause nicht möglich sei, weil es Bekleidungs Vorschriften gebe. Die Verkäuferin ist enttäuscht, da sie das Gefühl hat, die Firma würde trotz bisher guter Zusammenarbeit nicht mehr zu ihr stehen. Obwohl es Möglichkeiten gibt, in den Verwaltungsbereich zu wechseln, wo sie keinen Kundenkontakt hätte, möchte sie das Dienstverhältnis beenden.

- Eine junge Frau, die nach der Karenzzeit wieder in das Unternehmen zurückkehren wird, hat gehört, dass sie auf jeden Fall gekündigt werden soll. In jüngster Zeit sind drei Kolleginnen schwanger gewesen und alle drei sind nach der Behaltefrist gekündigt worden.
- Eine Salesmanagerin ist mit großem Erfolg bei einem internationalen Konzern tätig. Sie macht die größten Umsätze und hat zuletzt auch eine Auszeichnung auf Grund einer Kundenzufriedenheitsumfrage erhalten. Allerdings wird ihr wiederholt ein Verhältnis zum Konzernchef unterstellt. Vor ihrem Urlaub finden noch Gespräche über einen weiteren Karriereschritt statt, als sie vom Urlaub zurückkommt, ist bereits ein Nachfolger für ihre Position eingeschult worden. Man teilte ihr mit, dass es für sie sowohl in Österreich als auch international keinen Job gebe. Sie wird von sämtlichen Informationen fern gehalten und von Meetings ausgeschlossen. Es kommt zu einem Angebot über eine einvernehmliche Lösung, das sie schlechter stellen würde als bei einer Kündigung. Als sie ablehnt, wird sie gekündigt.
- Der Betriebsratsvorsitzende eines großen Verlages holt sich Rat, weil im Unternehmen nach Umstrukturierungsmaßnahmen bereits vier weibliche Beschäftigte, aber noch keine Männer gekündigt wurden. Zwei Arbeitsplätze wurden in der Zwischenzeit bereits wieder mit Männern nachbesetzt. Der Betriebsrat vermutet, die Verlagsleitung habe ausschließlich Frauen gekündigt, weil man sich Hoffnungen mache, dass diese keine rechtlichen Schritte dagegen setzen werden.
- Eine Journalistin berichtet von einer Ärztin, die von ihrem Vorgesetzten mehrfach körperlich bedrängt und belästigt wurde. Als die Frau ihn zurückweist, wird sie unmittelbar darauf gekündigt. Bei ihren nachfolgenden Bewerbungen muss sie feststellen, dass der Vorgesetzte massiven Rufmord gegen sie betreibt, indem er behauptet, sie hätte einige gravierende Kunstfehler begangen.
- Eine Betriebsrätin aus der metallverarbeitenden Industrie teilt mit, dass in ihrem Unternehmen ein Sozialplan in Geltung ist, demzufolge Männer mit 60 und Frauen mit 55 Jahren in Pension gehen müssen und dafür eine Abschlagszahlung erhalten. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass nicht alle betroffenen Frauen im Alter von

55 Jahren die erforderlichen Versicherungszeiten für eine ASVG-Pension aufweisen. Zudem ist der Durchrechnungszeitraum für die Abschlagszahlung für Frauen um fünf Jahre kürzer, so dass sie beim Ausscheiden aus dem Betrieb eine deutlich geringere Summe bezahlt bekommen als ihre männlichen Kollegen.

7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung:

- Eine Frau übermittelt der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Stellenausschreibung einer lokalen Bank, die sowohl betriebsintern als auch im örtlichen Gemeindeblatt erschienen ist. Die Überschrift ist geschlechtsneutral an einen Kundenberater oder eine Kundenberaterin gerichtet. Im weiteren Text heißt es jedoch, dass bei gleicher Qualifikation männliche Bewerber bevorzugt werden. Die Frau meint, bei dieser Ausschreibung habe sie als Interessentin den Eindruck, dass eine Bewerbung als Frau ohnehin völlig sinnlos sei.
- Der Gleichbehandlungsanwaltschaft geht ein im Internet veröffentlichtes Stelleninserat zu, in dem eine Assistentin der Geschäftsleitung mit unter anderem folgendem Anforderungsprofil gesucht wird: jung, dynamisch, anpassungsfähig, sehr attraktiv, ledig, mit dem Wunsch, bei wirklich sehr gutem Aussehen die rechte Hand des Chefs zu werden. Die Beschwerdeführerin berichtet, das Inserat sei ohnehin bereits abgeschwächt, in einer früheren Fassung sei auch noch die Forderung nach einem Alter von 19 bis 23 Jahren und ausgezeichneter Figur auch im Mini-rock enthalten gewesen.
- Eine Mitarbeiterin einer Sozialservice-Einrichtung, die SchulabgängerInnen bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt, ruft – trotz rein männlich formulierten Inserats, in dem ein ehrgeiziger junger Mann zur Kundenbetreuung gesucht wird – beim genannten Personalvermittlungsunternehmen an, um eine HAK-Absolventin zu empfehlen. Da sie nach ihrem Hinweis auf die gesetzeswidrige Textierung der Ausschreibung beschimpft wird, ersucht sie die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Unternehmen auf die einschlägigen Bestimmungen hinzuweisen, da gerade von einem Personalvermittler die vorbildliche Einhaltung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung erwartet werden müsse.

8. Sprachliche Gleichbehandlung:

- Eine Teilnehmerin an einer Führungskräfteausbildung weist darauf hin, dass ein dort empfohlenes Buch nicht nur den Titel "Handbuch für den Vorgesetzten" trägt, sondern auch im gesamten Text nur männliche Bezeichnungen verwendet. Frauen bleibt nichts anderes übrig, als sich bei den Begriffen „Mitarbeiter“ oder „Manager“ mitgemeint zu fühlen.
- Eine Redakteurin erkundigt sich, welche (verfassungs-)rechtlichen Vorgaben für sprachliche Gleichbehandlung zB im Rahmen von Zeitungsartikeln, Broschüren etc. zu beachten sind.
- Die Mitarbeiterin einer Landesregierung weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf die sprachliche Diskriminierung von Frauen in einer Verordnung eines Ministeriums hin, die die Lehrberufsliste regelt. Berufsbezeichnungen werden – sofern sie sich nicht auf die ausgeübte Tätigkeit wie zB im Fall des Lehrberufs „Augenoptik“ beziehen - in männlicher Form angeführt. Das zuständige Büro der Landesregierung möchte das Ministerium zur geschlechtergerechten Neufassung des Textes bewegen und ersucht um unterstützende Argumente.

9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

- Die Mitarbeiterin einer Interessenvertretung erkundigt sich eingehend über die Verpflichtung von ArbeitgeberInnen, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, um eine gerade bei ihr in Beratung befindliche Kollegin auf ihre rechtlichen Möglichkeiten hinzuweisen.
- Ein Betriebsrat möchte sichergehen, dass einer Kollegin, die sich bei ihm über sexuelle Belästigung durch einen Kollegen beschwert hat, keine Nachteile erwachsen, und erkundigt sich insbesondere über den Ablauf des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.

- Ein weiblicher Friseurlehrling wird vom Seniorchef sexuell belästigt. Während sie Kunden die Haare wäscht, greift er ihr in die Hose. Obwohl ein anderer Lehrling ähnliches erlebt hat, hat sie Angst, sich zu wehren.
- Die Niederlassungsleiterin eines internationalen medizintechnischen Konzerns für Österreich wird von einem Kollegen auf Dienstreisen wiederholt sexuell bedrängt. Sie weist ihn zurück. Als er ihr Vorgesetzter wird, schikaniert er sie. Während der laufenden Beratung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird die Frau gekündigt. Mit Unterstützung der Gewerkschaft wird vor dem Arbeitsgericht sowohl Schadenersatz als auch eine Kündigungsanfechtung geltend gemacht. Es kommt zu einem außergerichtlichen Vergleich.
- Eine Buchhalterin arbeitet schon seit mehreren Jahren unter anderen mit einem männlichen Kollegen als Bilanzbuchhalter. Da sie im gleichen Dorf wohnen, kennt sie auch seine Familie und seine Kinder. In den letzten Wochen hat er sie mehrmals am Tag gefragt, ob sie mit ihm schlafen möchte, er würde sie so lieben und wünschte sich, dass sie ihren Freund verlässt. Dabei hat er sie auch körperlich berührt, an den Schultern, an den Beinen und zwischen den Beinen. Sie hat die Annäherung vehement zurückgewiesen und wiederholt eine Ohrfeige angedroht. Er meint dazu lediglich: „Das will ich erleben“. Als er sie erneut bedrängt, gibt sie ihm eine Ohrfeige. Unmittelbar darauf wird sie entlassen. Sie ficht die Entlassung mit Hilfe der Kammer für Arbeiter und Angestellte an, der Belästiger bietet ihr freiwillig einen Betrag als Schadenersatz.
- Eine bislang sehr geschätzte Mitarbeiterin wehrt sich gegen die Bezeichnung als „Pupperl“ und joviale Griffe an die Schulter durch den Direktor. Von da an wird sie von ihm besonders schikaniert und kontrolliert. Eine Kollegin meinte bezüglich ihrer Beschwerden, die Verhaltensweise zeige doch lediglich, dass der Direktor sie sehr schätzt.
- Eine Frau sucht Rat für ihre Schwester, die in einer Bank beschäftigt ist. Deren Vorgesetzter hat ihr an den Hintern gegriffen und gemeint, wenn sie nach oben

kommen will, muß sie für ihn was tun. Ab dem Moment, ab dem sie diesen Vorfall gemeldet hat, hat sie große Probleme bekommen.

- Eine junge Frau macht ein Praktikum in einer Behinderteneinrichtung. Am Ende erhält sie eine offizielle Arbeitsbestätigung und eine „Spaßbeurteilung“ mit Stempel und Unterschrift des Vorgesetzten. Diese auf Originalbriefpapier der Einrichtung verfasste Beurteilung ist extrem sexistisch und schockiert die junge Frau zutiefst („Sie schminkt sich die Lippen (der Votze), kommt eher zu früh (zum Orgasmus)“ etc.) Nach einer Beschwerde der Frau beim Arbeitgeber mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird der Belästiger von der Einrichtung gekündigt.
- Eine Frau, die im Controllingbereich arbeitet, wird vom Finanzvorstand der Firma sexuell belästigt. Er presst seine Beine gegen ihre, fordert sie auf, sich abherzen zu lassen, schlägt ihr auf den Hinterkopf, legt unaufgefordert ein Kondom auf den Tisch. Er redet gegenüber anderen Kollegen von ihrem „Hollywood-Busen“ und bringt Gerüchte im Umlauf, sie hätte sexuelle Verhältnisse. Als sie sich bei ihrer Abteilungsleiterin beschwert, bekommt sie große Probleme. Ihre Vorgesetzte wirft ihr vor, dass sie eifersüchtig sei und erklärt, dass sie sich mehr an das Team anpassen müsse und dass sie sich wohl einen anderen Job suchen müsse.
- Eine als Heimhilfe beschäftigte Frau wird von einem alleinstehenden Kunden sexuell belästigt. Er tritt von hinten an sie heran, greift ihr an die Brust und zwischen die Beine. Als die Betroffene den Vorfall ihrer Vorgesetzten meldet, meint diese lediglich, sie solle sich nicht so aufregen, man müsse es ihm halt ordentlich sagen. In der Folge stellte sich heraus, dass schon andere Kolleginnen von diesem Kunden belästigt wurden. Die Betroffene wurde vor ihrem Einsatz aber nicht darauf hingewiesen. Nach einem längeren Krankenstand löst die Frau einvernehmlich ihr Arbeitsverhältnis.
- Ein Betriebsrat meldet sich in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Es geht um ein Handelsunternehmen, in dessen Filialen nur Frauen beschäftigt sind. Es gibt keine abschließbaren Umkleidemöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen. Der Gebietsverkaufsleiter geht regelmäßig in den Raum, in dem sich die Frauen um-

ziehen, ohne vorher anzuklopfen. Die Frauen haben sich schon wiederholt beschwert, er meinte lediglich, sie sollen sich nicht so anstellen. Neben den berechtigten Argumenten des Betriebsrates zum Thema sexuelle Belästigung wird im Gespräch klar, dass dieser offenbar die Beschwerde seiner Kolleginnen auch dazu verwendet, um eine offene Rechnung mit dem Gebietsverkaufsleiter zu begleichen.

- Eine Juristin, die als Konzipientin in einer Rechtsanwaltskanzlei tätig ist, wird vom Chef wiederholt körperlich bedrängt. Dieses Verhalten ist verbunden mit verbalen Herabsetzungen und Entwürdigungen. Die junge Frau ist sehr eingeschüchtert, sie traut sich auch nichts zu unternehmen, weil sie eine Kündigung befürchtet.
- Eine Kellnerin arbeitet den ersten Tag in einem erst seit drei Monaten eröffneten Lokal. Da nicht sehr viel los ist, fordert sie der Chef wiederholt auf, sich zu ihm zu setzen und mit ihm etwas zu trinken. Er ist ziemlich bald betrunken und beginnt, sie zu umarmen und versucht sogar, sie auszuführen. Sie erzählt ihrer Kollegin davon, die nicht belästigt wurde, und verlässt das Lokal.
- Die Jugendabteilung des ÖGB trägt einen Fall an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen heran. Zwei weibliche Lehrlinge wurden durch einen Vorgesetzten, der gleichzeitig Betriebsrat im Unternehmen ist, sexuell belästigt. Als eine von ihnen einmal entschuldigt später am Arbeitsplatz erscheint, meint er zu ihr, ob sie wohl die ganze Nacht durchgefickt hätte. Wenn sie ihren Freund satt hätte, wird er es ihr einmal zeigen. Auch ein zweites Lehrlingmädchen, das im selben Raum arbeitet, ist von diesem Verhalten betroffen.
- Eine Redakteurin hat eine Liebesbeziehung zu ihrem Vorgesetzten. Diese beendet sie, als sie erfährt, dass er mit noch einer Kollegin eine Beziehung unterhält und zu anderen Kolleginnen in der Abteilung früher Beziehungen hatte. Nach einem längeren Auslandsaufenthalt will sie wieder in die Abteilung zurückkehren. Im Zuge einer abendlichen Besprechung kommt es zu körperlichen Annäherungsversuchen seitens des Vorgesetzten, die die Redakteurin zurückweist. Daraufhin wird sie nach und nach immer mehr benachteiligt, kritisiert und von wichtigen Themen

ausgeschlossen. Schließlich kündigt sie aus Verzweiflung selbst, initiiert aber noch eine unternehmensinterne Prüfung dieses Falles.

- Eine Sachbearbeiterin wird vom Juniorchef seit ihrer Scheidung vor drei Jahren laufend sexuell belästigt. Äußerungen wie sie sei die geilste Frau im Betrieb, sie solle sich vorbeugen, damit man ihren BH besser sehen könne und Griffe auf ihr Gesäß wehrt sie als unerwünscht ab. Auslösend für die Kontaktaufnahme mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen war für sie ein Vorfall, bei dem sie vom Juniorchef in die Küche zitiert wurde und er meinte, sie solle sich besonders sexy anziehen, da sie nun in der Urlaubszeit im Journalsdienst nur zu dritt seien.
- Nachdem durch eine Novelle der Schutz vor sexueller Belästigung in das RechtspraktikantInnengesetz aufgenommen wurde, meldet sich ein Strafrichter, um sich zu erkundigen, wie er reagieren soll, wenn beispielsweise ein Staatsanwalt vor Beginn der Verhandlung angesichts der dem Richter zugeteilten Rechtspraktikantinnen zu diesem sagt: „Was hast du denn heute für schöne Frauen mit?“ Der Richter teilt mit, dass seiner Erfahrung nach im Justizbereich relativ häufig in Anwesenheit von weiblichen Untergebenen Bemerkungen über deren Aussehen gemacht werden.
- Ein Pflegehelfer wird von seinem Dienstgeber gekündigt, nachdem eine Schwesternschülerin sich darüber beschwert hat, dass er ihr im Sozialraum plötzlich mit der Hand über die Brust gefahren sei und diese Belästigung, nachdem sie ihn weggestoßen habe, nochmals wiederholt hätte. Der Pflegehelfer bestreitet die Vorfälle und gibt an, die aus der Luft gegriffene Behauptung der Schülerin sei der willkommene Anlass gewesen, ihn loszuwerden, nachdem man ihm einmal vorgeworfen habe, Angehörige eines Patienten zu schroff aus dem Zimmer gewiesen zu haben. Seitdem sei das Arbeitsklima ihm gegenüber feindselig gewesen. Die Ehefrau des Pflegehelfers fordert von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Unterstützung für ihren Mann, da sie beschwören könne, dass er niemals zu einer Belästigung fähig sei.
- Eine Journalistin beschwert sich, dass sie sich von manchen Interviewpartnern, darunter auch hochrangige Politiker, immer wieder anzügliche Blicke und Bemerkungen zu hören bekommt.

kungen gefallen lassen muss. Sie meint, dass insbesondere der Aufzug ein beliebter Betätigungsort für Grapscher sei. Ihr eigener Arbeitgeber nimmt regelmäßig auf ihr äußeres Erscheinungsbild Bezug und gibt ihr zu verstehen, dass sie bei manchen Interviewpartnern ausreichend „sexy“ auszusehen habe, um überhaupt etwas in Erfahrung zu bringen.

- Eine Ärztin ist mit dem Verkauf naturwissenschaftlicher Reagenzien an diverse Labors beschäftigt. Einer der ihr zugeteilten Kunden ist Professor an einer Universitätsklinik. Der Ärztin ist bei früheren Besuchen bereits aufgefallen, dass er erstaunlich wenig fachliches Interesse an den von ihr vorgestellten Produkten, dafür umso mehr an ihrem Privatleben wie z.B. ihrer Urlaubsgestaltung hat. Anlässlich eines Kundengesprächs nimmt er ihre Hand in seine, küsst die Frau bei der Verabschiedung auf den Mund und streicht ihr mit beiden Händen über Brust und Oberkörper. Die Ärztin ist so schockiert, dass sie wortlos den Raum verlässt. Sie informiert sofort ihren Vorgesetzten, der die Beschwerde jedoch nicht ernst nimmt. Nach Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt der Arbeitgeber eine Änderung der Kundenaufteilung vor. Der Professor wird fortan von einem männlichen Referenten betreut, weiters wird eine Entschuldigung des Belästigers erreicht und eine Schulung im Unternehmen abgehalten, wie Arbeitnehmerinnen im Außendienst in Zukunft besser vor Belästigungen geschützt und bei unerwünschten Vorkommnissen effektiv durch Vorgesetzte unterstützt werden können.
- Eine Frau arbeitet mit acht Männern in einer Abteilung und wird von diesen fortlaufend mit sexistischen Witzen, verletzenden persönlichen Bemerkungen und ständigen Fragen nach ihrer Intimsphäre gepeinigt. Als besonders schlimm empfindet sie, dass auch jene zwei Kollegen, die sie im Grunde als nicht frauenfeindlich einschätzt, bei diesem Treiben mittun und sie nicht gegen die Attacken der übrigen Kollegen verteidigen.
- Die Mitarbeiterin einer Sicherheitswachefirma ist vorübergehend als Garderobiere in einem Theater eingesetzt. Ein dort regelmäßig diensthabender Polizist bedrängt sie am Arbeitsplatz körperlich und lauert ihr auch zu Hause auf. Die Wachfirma, die davon in Kenntnis gesetzt wird, reagiert mit den Worten, ein Theater sei ohne-

hin öffentlicher Raum und daher ungefährlich, im übrigen könne man gegen einen Polizisten nichts tun.

- Eine türkische Arbeiterin und ihr Ehemann sind seit 20 Jahren in einer Maschinenproduktionsfirma beschäftigt. Sie berichten, dass sie sich seit langem ungerecht behandelt fühlen. Obwohl beide im Laufe der Zeit mehr und mehr höherwertige Tätigkeiten verrichtet haben, ist es nie zu einer Umstufung oder Lohnerhöhung gekommen. Die Arbeiterin leidet besonders darunter, dass ihr Schichtleiter sie wegen angeblicher Leistungsmängel kritisiert, ihr aber zugleich die schwersten und unangenehmsten Arbeiten aufträgt, während seine eigene Frau, die als Leihkraft beschäftigt ist, die körperlich nicht so anstrengenden Aufgaben übernimmt. Der gesundheitliche Zustand der Arbeiterin verschlechtert sich. Als sie ein Gespräch mit dem Schichtleiter sucht, artet dieses in eine wüste Beschimpfung durch ihn aus. Zuletzt wirft er ihr an den Kopf, sie solle arbeiten oder bumsen gehen, aber ihn nicht aufhalten. Für die Türkin ist dies nicht nur eine sexuelle Belästigung, sondern eine massive Ehrenbeleidigung. Sie überlegt sich, zu kündigen, weiß aber, dass sie mit 45 Jahren kaum noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat.

- Eine Sekretärin in einer großen Kultureinrichtung wird von einem männlichen Kollegen seit einiger Zeit mit „Liebesbriefen“ belästigt, die teilweise massive Drohungen enthalten. Nach entsprechender Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft führt der Vorgesetzte der Frau mit dem Kollegen mehrere Gespräche, in denen er ihm die möglichen arbeitsrechtlichen Folgen seines Verhaltens aufzeigt, zumal die Belästigungen anhand der Briefe beweisbar sind. Der Mann beendet daraufhin seine Belästigungen.

- Eine Frau ruft für ihren Vater an, der ein Unternehmen betreibt. Mit seinen beiden Sekretärinnen pflegt er auch privat regelmäßigen freundschaftlichen Kontakt. Er möchte aber nicht, dass sie sich im Büro ebenso „freizügig“ kleiden wie auf Parties, die sie gemeinsam besuchen, weil er dies für den dienstlichen Bereich unpassend findet. Die Tochter möchte beraten werden, wie man den Sekretärinnen dieses „heikle Anliegen“ korrekt mitteilen kann.

- Eine bei einem Zeitungsverlag beschäftigte Frau wird im Lift von einem wichtigen Geschäftspartner des Verlages bedrängt und geküsst. Sie schildert, wie erniedrigend diese Situation für sie war, glaubt aber, dass eine Beschwerde beim Verlag nichts bringen wird, da der Geschäftspartner immer große Anzeigen schaltet.
- Eine Tischlergesellin berichtet, dass sie von einem Kunden wiederholt verbal belästigt wurde. Bei seiner letzten Bestellung war die Gesellin mit ihm kurz allein in der Werkstatt, wo er sie auch an der Brust begrapschte. Unter einem Vorwand verließ sie den Raum und informierte den Meister über den Vorfall. Der Kunde wurde zurechtgewiesen, der Meister ermunterte die junge Tischlerin, sich gegen zudringliche Männer „ordentlich zur Wehr zu setzen“.
- Ein Lehrbeauftragter einer Universität befürchtet, von einer Studentin, die er bei einer Prüfung hat durchfallen lassen, aus Rache fälschlich der sexuellen Belästigung beschuldigt zu werden. Diese Sorge begründet er mit einer Flut von Beschwerdebriefen, die die Studentin bereits an die verschiedensten Stellen gegen seine Person gerichtet habe. Er lässt sich genauestens über die rechtliche Lage und Fragen der Beweislast informieren.
- Eine Sozialarbeiterin ruft für eine Jugendliche an, die sie seit längerem betreut. Die junge Frau wurde als Patientin von ihrem Zahnarzt gefragt, ob sie nicht bei ihm als Arzthelferin anfangen wolle. Er bestellt sie zu einem Bewerbungsgespräch abends um 20.00 Uhr in die Ordination und versperrt die Tür. Er gibt vor, ihr beim Ausziehen der Jacke behilflich sein zu wollen, und greift ihr dabei in den Ausschnitt. Die abwehrende Bewegung des Mädchens ignoriert er und greift ihr neuerlich an die Brust. Er umarmt sie und fasst sie an der Hüfte. In ihrer Not behauptet die junge Frau, ihr Freund warte auf sie vor dem Haus. Der Zahnarzt sagt: „Wenn du einen Freund hast, kriegst du die Stelle sowieso nicht“, und schiebt sie zur Tür hinaus. Das junge Mädchen ist durch den Vorfall derart verstört und belastet, dass es massive schulische Probleme bekommt und vorzeitig das Schuljahr beenden muss.
- Eine bei einer Reinigungsfirma angestellte Raumpflegerin wird bereits seit einiger Zeit vom Angestellten einer Kundenfirma mit aufdringlichen Blicken bedacht.

Wenn sie in seinem Büro ihrer Arbeit nachgeht, stellt er sich ganz in ihre Nähe und beugt sich über sie. Als der Angestellte die Reinigungsfrau im Stiegenhaus antrifft, drückt er sie an die Wand, schiebt sein Knie zwischen ihre Oberschenkel und macht kopulierende Bewegungen. Dazu lacht er – auch ein weiterer anwesender Kollege und eine Bedienerin halten das Ganze für einen Spaß. Die Frau erleidet Hämatome und Prellungen am Kopf. Sie geht sofort in den Krankenstand und wird am nächsten Tag von ihrer Firma entlassen. Das Strafverfahren gegen den Belästiger wird eingestellt.

- Ein Handelsunternehmen startet eine Werbeaktion, wonach jeder Kunde und jede Kundin, die nackt ins Geschäft und zur Kasse kommen, einen Warengutschein in beträchtlicher Höhe erhält. Die Vertreterin einer Gewerkschaft erkundigt sich, ob diese Aktion für die dort beschäftigten Frauen und weiblichen Lehrlinge eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz darstellt.
- Eine Ärztin in Ausbildung wird von ihrem Vorgesetzten wiederholt zur Betrachtung von Röntgenbildern gerufen, wobei er immer näher rückt und dabei äußert, dass sie wunderschöne Haare habe und ihr Parfüm ihn erregt. Auch erhält sie von ihm den Auftrag, für ihn ein Playboyheft zu besorgen. Als sie im Zuge eines längeren Krankenstandes gekündigt wird, erwägt sie die Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission.
- Die juristische Mitarbeiterin einer Interessenvertretung erkundigt sich nach den Möglichkeiten, eine Arbeitnehmerin unterstützen, die sich in ihrer Firma gegen dort aufgehängte Pornokalender zur Wehr gesetzt hat und nun spöttischen Bemerkungen und verbalen Angriffen ausgesetzt ist.
- Eine Betriebsrätin schildert, dass sich in ihrer Firma zwei männliche Arbeiter von Kolleginnen belästigt fühlten und dies der Firmenleitung meldeten. Die Frauen seien verwahrt worden. Die Betriebsrätin möchte Maßnahmen treffen, damit auch weibliche Bedienstete ermutigt werden, sich nach Belästigungen zu beschweren.
- Ein Mann, der der sexuellen Belästigung beschuldigt wird, teilt mit, dass sein Arbeitgeber ihn aufgrund der Beschwerde entlassen hat, dann aber wegen seiner

langjährigen Betriebszugehörigkeit seiner Selbstkündigung zugestimmt hat. Er möchte gegen die beschwerdeführende Frau eine Verleumdungsklage einbringen.

- Ein Betreuer einer Einrichtung zur Arbeitsassistenz hat eine junge Frau als Praktikantin in einen Verlag vermittelt, wo sie bereits am ersten Tag vom Geschäftsführer körperlich bedrängt wurde. Der Betreuer will die Verlagsleitung auf die Rechtswidrigkeit dieses Verhaltens hinweisen.
- Eine Akademikerin, die in einem stark männerdominierten Bereich tätig ist, wird von ihrem Vorgesetzten wiederholt als „Zuckerpuppe“ bezeichnet. Als Bemerkungen über ihre Oberweite dazukommen, verlässt sie den Betrieb.
- Eine Frau wird zunächst als Sekretärin an eine Produktionsfirma verliehen. Ihr dortiger Vorgesetzter, der zugleich Prokurist des Unternehmens ist, möchte sie bereits nach einem Monat in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernehmen. Einige Tage, bevor der Vertrag fixiert wird, findet ein abendliches Geschäftsmeeting statt, bei dem der Prokurist ihre Aufnahme in die Firma verkündet und im Laufe des Abends zu ihr äußert, er sei froh, dass er sie habe, denn seine Frau mache nicht mehr alles mit. Die Sekretärin bemüht sich besonders, alle ihr aufgetragenen Tätigkeiten korrekt zu verrichten, da sie von Kolleginnen gehört hat, sie werde den Prokuristen „schon noch kennenlernen“. Als er sich dafür zu interessieren beginnt, wie sie ihre Nächte verbringt, beginnt sie sich deutlicher zu distanzieren. Ihr Chef reagiert, indem er ihr Fehler und Versäumnisse unterstellt, sie vor anderen blamiert und ihr umfangreiche Arbeiten innerhalb viel zu kurzer Fristen überträgt. Schließlich sucht die Sekretärin die Personalabteilung auf, um über ihre Probleme mit dem Vorgesetzten zu berichten. Sie wird mit dem Argument gekündigt, wenn die Chemie zwischen den beiden nicht mehr stimme, habe es keinen Sinn, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird vorgebracht, der Prokurist habe seiner Sekretärin lediglich Komplimente gemacht.
- Eine Angestellte wird von einem um 15 Jahre älteren Außendienstmitarbeiter schon seit längerem dadurch belästigt, dass er ihr ständig in anzüglicher Weise mitteilt, sie gefalle ihm. Anspielungen auf ihren Körper stehen an der Tagesord-

nung. Bei unvermeidlichen dienstlichen Autofahrten wird sie wiederholt von ihm am Arm gestreichelt. Da der Firmeninhaber ihr Cousin ist, hat sie letztlich kein Problem, diesem die Belästigungen zu melden. In der Folge stellt sich heraus, dass es drei weitere betroffene Frauen gibt. Der Mann wird – nachdem er auf eine Verwarnung patzig reagiert – entlassen.

- Eine Assistentin der Geschäftsleitung wird seit ihrem Eintritt vor sechs Jahren von einem der beiden Firmenleiter sexuell belästigt. Zunächst versieht er seine Bildschirmschoner mit nackten Frauengestalten, dreht den Bildschirm bei Besprechungen seiner Assistentin zu und meint zu ihr: „Schauen Sie, das ist die, die mir am besten gefällt.“ Die Frau wagt nicht, ihren Vorgesetzten zu kritisieren, weist aber einen weiteren Mitarbeiter darauf hin, dass dieser seine ähnlich gestalteten Bildschirmschoner in nicht sexistischer Weise programmieren soll, was sie im gesamten Unternehmen zur Zicke stempelt. Später lässt sich der Chef Viagrapakete in die Firma schicken, die seine Assistentin für ihn öffnen muss. Eines Abends dauert ein Kundentermin länger als geplant, die Assistentin willigt danach noch ein, mit ihrem Chef im Restaurant zu essen. Bei dieser Gelegenheit bekommt sie zu hören, dass er seit sechs Jahren mit ihr schnaxeln wolle. Die Frau ist empört und fühlt sich zugleich so erniedrigt, dass sie in Tränen ausbricht. Als der Vorgesetzte am nächsten Tag eine gemeinsame Dienstreise mit nur einer Suite bucht, entschließt sie sich, die Firma zu verlassen. Sie informiert den zweiten Leiter über die Vorfälle und ersucht ihn um Unterstützung bei einer einvernehmlichen Auflösung. Diese wird ihr gewährt, allerdings wird ihr die Hälfte der ihr zustehenden Abfertigung verweigert, da die Firmenleitung ihr mitteilt, einvernehmliche Lösungen seien ausschließlich Vereinbarungssache, und wer diese Firma verlasse, müsse seinen Preis dafür zahlen.
- Eine junge Frau ist seit einem Monat in der Filiale einer Handelskette beschäftigt und steigt bereits nach kurzer Zeit in eine wichtigere und größere Abteilung auf. Der Leiter dieser Abteilung verfolgt sie mit Blicken und teilt ihr unumwunden mit, dass er sich in sie verliebt habe. Der Filialleiter teilt ihr auf ihre Beschwerde nur mit, sie müsse ihrem Vorgesetzten selber klarmachen, dass sie sein Verhalten nicht wünsche. Schließlich findet ein gemeinsames Gespräch statt, um die offensichtlich unerträgliche Arbeitssituation für die junge Frau zu verbessern. Als ihr

aber nur eine Rückkehr in die ursprüngliche, nicht so renommierte Abteilung angeboten wird, fordert sie, in eine andere Filiale übernommen zu werden. Da die Annäherungsversuche in der Zwischenzeit auch von Kunden bemerkt worden waren, wird diesem Wunsch schließlich Rechnung getragen.

- Eine junge Frau tritt ihre erste Stelle als Sekretärin eines im Unternehmen sehr wichtigen Abteilungsleiters an, der zudem Behindertenvertreter des Konzerns ist. Schon bald ist sie mit Fragen konfrontiert, was sie von künstlicher Befruchtung halte, wie oft sie mit ihrem Freund schlafe und welche Körbchengröße ihr BH habe. Bei gemeinsamen Dienstreisen streicht ihr der Vorgesetzte immer wieder über Knie und Oberschenkel. Als er sie einmal unter dem Vorwand, dienstliche Unterlagen abzuholen, in seine Wohnung mitnimmt, zeigt er ihr dort pornographische Fotografien und fragt die junge Frau, welche Pose ihr am besten gefalle. Bei der Planung einer Dienstreise gelingt es ihr nur mit Mühe, durchzusetzen, dass sie nicht mit ihrem Vorgesetzten ein Appartement teilen muss. Er klopft jedoch am frühen Morgen halbnackt an ihre Zimmertür und ruft sie zu sich, sie möge ihm beim Ankleiden behilflich sein. Das verstörte Verhalten der jungen Frau fällt schließlich Arbeitskollegen auf, die mit ihrem Einverständnis den Betriebsrat informieren. Die Sekretärin wird in eine Abteilung versetzt, in der es für sie keinen Aufgabenbereich gibt. Der Belästiger wird vom Vorstand zur Rede gestellt und informiert diesen daraufhin schriftlich, dass die junge Frau durch eine Terminversäumnis der Firma einen Schaden von mehr als 1,5 Millionen Schilling zugefügt habe. Diese Behauptung wiederholt er auch gegenüber anderen. Die Bemühungen des Betriebsrates, eine neuerliche Versetzung in eine andere Abteilung zu erreichen, bleiben vergebens. Die junge Frau findet die ihr unterstellte Schadenszufügung derart ungeheuerlich, dass sie schließlich auf die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses drängt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreicht eine schriftliche Erklärung der Firmenleitung, dass sie keinerlei Schaden verursacht hat, und eine Schadenersatzzahlung von rund öS 80.000.-.
- Eine Frau arbeitet als Gemeindeamtsleiterin und studiert neben ihrer Berufstätigkeit Jus. Die Arbeitsatmosphäre am Gemeindeamt ist teilweise geprägt durch ein sexistisches Klima aufgrund des Verhaltens des Bürgermeisters, der auch immer wieder am Arbeitsplatz Alkohol konsumiert. Es kommt im Beisein des Bürgermeis-

ters zu sexuellen Übergriffen durch einen Dritten. Der Bürgermeister ist der Ansicht, dass er dafür nicht verantwortlich sei und sie dies schon aushalten müsse, so gehe es eben zu in einem Gemeindeamt.

- Der Betriebsleiter eines Betriebes wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er möchte eine Beratung wegen einer sexuellen Belästigung. Eine Mitarbeiterin wird von einem Kollegen, der ihr Lebensgefährte war, sexuell belästigt. Der Mitarbeiter verfolgte die Frau sowohl am Arbeitsplatz als auch privat mit sexuell anzüglichen Bemerkungen. Auch die räumliche Trennung der Arbeitsplätze im Betrieb und die offene Unterstützung der Frau durch den Betriebsrat bewirkt nicht, dass der Mann die Belästigungen einstellt. Daraufhin wird er gekündigt. Die Frau muss wegen der psychischen Belastung auf Grund der Belästigung im Krankenhaus stationär aufgenommen werden. Nach ihrer Entlassung in ambulante Behandlung kommt es wieder zu Belästigungen. Die Frau ist für weitere drei Monate im Krankenstand, und es bedarf der Fürsprache des Betriebsleiters, damit trotz dieser wiederholten längeren Krankenstände das Dienstverhältnis seitens des Arbeitgebers nicht gelöst wird. Die Betriebsleiter wenden sich mit der Bitte um Unterstützung bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber an die Anwaltschaft. Der geschäftsführende Gesellschafter hat wirtschaftliche Bedenken, die Frau weiterhin im Betrieb zu halten. Ein Schreiben der Anwältin an den geschäftsführenden Gesellschafter bewirkt, dass die Frau wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann und auch noch immer dort beschäftigt ist.

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

- Eine 17jährige Schülerin berichtet, dass ein Professor sie bei einem Lehrausgang wiederholt an der Hüfte gestreichelt, wie zufällig am Po berührt und sie in einem unbeobachteten Moment sogar geküsst hat. Am nächsten Tag hat er ihr auf dem Gang etwas zugesteckt, das sie, um der peinlichen Situation vor anderen SchülerInnen zu entgehen, entgegennahm: Theaterkarten. Sie fühlt sich in die Enge getrieben und weiß nicht, wie sie sich verhalten soll.

- Eine Frau berichtet, dass ihr Facharzt häufig von ihr Röntgenbilder mache, für die sie mit entblößten Oberkörper dasitzen muss. Sie empfindet bei diesen Untersuchungen, für die offensichtlich keine medizinische Notwendigkeit besteht, ein Gefühl des Ausgeliefertseins und möchte wissen, ob es sich dabei rechtlich um eine sexuelle Belästigung handelt.
- Eine Studentin aus Asien wird von einem Universitätsprofessor sexuell belästigt. Dieser ist bekannt dafür, dass er sich immer wieder jungen asiatischen Mädchen, die Deutschkurse besuchen, nähert. Er gibt sich als väterlicher Freund, klagt über seine schlechte Ehe und geht mit ihnen sexuelle Verhältnisse ein. Die junge Frau hat er zu einer Abtreibung gedrängt und erpresst sie jetzt mit verschiedenen Fotos, die er ihren Eltern schicken will. Sie wurde in einem Schreiben von einem Anwalt aufgefordert, keine Schritte gegen den Professor zu unternehmen, nachdem sie sich an seine Frau gewendet hatte.

11. Diskriminierung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs:

- Eine Frau, Dozentin an einer Universität, sucht während des Karenzurlaubes um die Verleihung des Titels „a.o. Professorin“ an. Trotz des Nachweises der notwendigen Voraussetzungen, wie der venia legendi und verschiedener einschlägiger Publikationen, wird ihr der Titel nicht verliehen. Als Begründung dafür wird angegeben, sie habe die letzte Publikation während des Karenzurlaubes geschrieben und sie müsse erst beweisen, dass sie nach der Karenz wieder den Anschluss schaffe.
- Eine Frau arbeitet in der Küche eines Privatkrankenhauses. Sie hat sofort nach dem Mutterschutz wieder angefangen zu arbeiten und wird deswegen gemobbt. Sie leidet an Bulimie und möchte das Dienstverhältnis einvernehmlich lösen.
- Eine Frau ist Abteilungsleiterin bei einer großen Autofirma. Sie hat ein Dienstauto und ein Diensthandy. Sie ist schwanger und vereinbart mit dem Arbeitgeber nach

der Geburt ihres Kindes die Inanspruchnahme eines Teilzeitkarenzurlaubes im Ausmaß von 40%. Als sie nach dem Mutterschutz in die Firma zurückkommt, ist ihre Leitungsposition abgeschafft und das Dienstauto gestrichen. Sie wird mit minderen Arbeiten betraut, was sich auch finanziell auswirkt.

- Eine Frau arbeitet als Musiklehrerin an einer privaten Musikschule. Der Dienstvertrag ist zunächst auf ein Jahr befristet. Üblicherweise werden die Dienstverträge nach einem Jahr unbefristet verlängert, wenn sich in diesem Jahr die Eignung der betreffenden Person bestätigt. Die Frau wird im ersten Jahr schwanger, und trotz der besten Dienstbeurteilungen von allen befristet eingestellten Lehrern und Lehrerinnen wird ihr Vertrag als einziger nicht verlängert. Nach Rücksprache mit dem Personalverantwortlichen wird ihr geradeheraus erklärt, dass dies so üblich sei, dass bei Schwangerschaften das Dienstverhältnis eben nicht verlängert werde. Der zuständige Jurist erklärt, dass seiner Meinung nach eine Wiedereinstellungszusage, verbunden mit der Lösung des Dienstverhältnisses auf Grund der Schwangerschaft, eine gesetzeskonforme Lösung darstelle. Er betont, dass seit Jahren im Falle einer Schwangerschaft Dienstverhältnisse nicht verlängert würden. Erst nach Aufklärung über die Gesetzeslage und die Rechtsprechung sagt er eine Verlängerung des Dienstverhältnisses zu – allerdings müsse er vorher noch mit dem Direktor Rücksprache halten. Trotz der eindeutigen gesetzlichen Vorgaben kommt es zu keiner Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis, sondern es wird der Frau angeboten, dass sie auf Grund ihrer bisherigen sehr guten Dienstleistung bis zum 01.09.02 erklären könne, wieder in den Dienst eingestellt werden zu wollen. Die Dienstgeberin verpflichtet sich in diesem Fall, sie in ihrer bisherigen Verwendung und im bisherigen Verwendungsausmaß zu den dann geltenden Bedingungen für neueintretende Bedienstete einzustellen und einen entsprechenden unbefristeten Dienstvertrag abzuschließen. Die Frau erklärt sich mit diesem Angebot einverstanden, da sie sich auch auf Grund ihrer fortgeschrittenen Schwangerschaft nicht mehr länger mit dieser Sache auseinandersetzen möchte.

Im Jahr 2000 mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Gang gesetzte Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

1/2000 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Eine Schülerin der Handelsakademie macht eine Ferienpraxis in einem IT-Unternehmen. Am letzten Tag ihrer Tätigkeit wird sie am Arbeitsplatz eines Kollegen, der sich auf Urlaub befindet, eingeteilt. Im Laufe des Nachmittags merkt sie plötzlich, dass der Kollege, der seinen Schreibtisch vis a vis von ihr hat, seine Hand in der Hose hat und onaniert. Sie traut sich nicht, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, weil sie, um aus dem Zimmer zu gelangen, an ihm vorbei müsste. Zusätzlich erkennt sie später an ihrem PC-Bildschirm, dass offenbar Zugriffe auf Internetsexlines getätigt wurden. Die junge Frau erzählt dies völlig aufgebracht ihrer Mutter, woraufhin der Geschäftsführer und der Personalchef eingeschaltet werden.

Als der Kollege von der Geschäftsführung mit den Vorwürfen konfrontiert wird, bestreitet er diese und lässt der jungen Frau ausrichten, wenn sie sich nicht bei ihm entschuldige, würde er sie klagen. Es folgen monatelange Verhandlungen zwischen dem Anwalt des Kollegen und der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Da die junge Frau ihre Aussage nicht zurückzieht, wird sie schließlich auf Kreditschädigung geklagt.

Um den Vorfall von einem unabhängigen ExpertInnengremium überprüfen zu lassen, stellt die Betroffene einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Im Zuge des Gerichtsverfahrens ist der Kläger jedoch sehr bald vergleichswillig. Von beiden Seiten wird eine Formulierung akzeptiert, durch die die junge Frau ihre Behauptun-

gen nicht zurücknimmt, jedoch festgestellt wird, dass durch den Vorfall der Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht erfüllt sei. Im Zuge dessen wird der Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurückgezogen.

2/2000 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Eine Frau, alleinerziehende Mutter, nimmt eine Stelle im Gastgewerbe an. Der Arbeitgeber setzt schon am ersten Tag sexuelle Übergriffe, derart, dass er sie in die kleine Küche zieht, in die Ecke drängt und sie an sich drückt. Die Frau wehrt dies ab. Am Abend des selben Tages lädt der Arbeitgeber die Frau in ein Lokal eines Freundes ein, und sie erklärt ihm noch einmal, dass sie nur an einem Arbeitsverhältnis und an keinem persönlichen Verhältnis interessiert ist. Nach dem Lokalbesuch bringt sie der Arbeitgeber mit seinem Wagen nach Hause und holt sie am nächsten Tag vor der Arbeit von dort wieder ab, da sie ihr Auto beim Arbeitsort stehen gelassen hat. Der Arbeitgeber behauptet nun ihr gegenüber, er hätte in der Nacht zuvor mit ihr Geschlechtsverkehr gehabt und fordert sie nach der Sperrstunde auf, mit ihm noch einmal Geschlechtsverkehr zu haben. Dabei hält er sie fest. Die Frau reißt sich los und lehnt dies vehement ab, der Mann ruft ihr nach, dass er fünf Mal in der Woche „etwas“ von ihr wolle. Auf Grund dieses Erlebnisses beendet die Frau ihr Dienstverhältnis. Sie wendet sich an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen. Der Arbeitgeber reagiert auf das Schreiben der Anwältin nicht. Daraufhin bringt die Frau mit Unterstützung der Anwaltschaft einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Im Verfahren verantwortet sich der Arbeitgeber dahingehend, dass die Frau freiwillig mit ihm Geschlechtsverkehr gehabt habe und er nicht wisse, warum sie von sich aus das Dienstverhältnis gelöst habe.

Die Kommission kommt zum Ergebnis, dass eine sexuelle Belästigung nicht ausgeschlossen werden kann.

4/2000 Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Eine Aktienanalystin ist seit Jahren für eine Investmentbank erfolgreich tätig. Auf Grund dieser erfolgreichen Tätigkeit erhält sie in den letzten beiden Jahren eine entsprechende Bonuszahlung und zusätzlich die Prokura. Ab 1997 entwickelt sich eine private Verbindung zu einem in derselben Abteilung tätigen Kollegen. Nach einiger Zeit beginnt der gemeinsame Vorgesetzte, auf die beiden Druck auszuüben und signalisiert, es wäre besser, wenn einer von ihnen das Unternehmen verlassen würde. In der Folge wird der männliche Kollege von einer anderen Bank abgeworben und verlässt das Unternehmen fast gleichzeitig mit der Heirat. Eigentlich sollte dadurch das Problem aus der Welt geschafft sein. Tatsächlich beginnt ab diesem Moment eine systematische Benachteiligung, Degradierung und Terrorisierung der im Unternehmen verbliebenen Mitarbeiterin. Von ihrem Vorgesetzten wird sie ignoriert, von Abteilungssitzungen gänzlich ausgeschlossen, alle Informationen werden ihr vorenthalten und keine Projekte mehr zur Bearbeitung zugeteilt. Durch diese Ausgrenzung wird sie im Hinblick auf mögliche Bonuszahlungen auch finanziell benachteiligt. Für sie liegt klar auf der Hand, dass man erwartet hätte, dass sie und nicht ihr Ehemann das Unternehmen verlassen würde und man ihr jetzt mit einem Misstrauen entgegentritt, wie es einem Mann in diesem Unternehmen nie passiert wäre. Sie wird schließlich gekündigt und ficht dies mit Unterstützung der Gewerkschaft beim Arbeits- und Sozialgericht an. Darüber hinaus beantragt sie eine Überprüfung des Sachverhaltes im Hinblick auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission. Da der Arbeitsmarkt für ExpertInnen wie sie sehr klein ist, sucht sie mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zusätzlich eine einvernehmliche Lösung mit dem Unternehmen. Sie willigt schließlich in einen Vergleich mit dem Unternehmen ein, der eine einvernehmliche Lösung vorsieht, um sich bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu sichern, und zieht in diesem Zusammenhang den Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurück.

8/2000 Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Eine Frau ist als ehrenamtliche Mitarbeiterin in einer großen medizinischen Hilfsorganisation tätig. Sie absolviert nicht nur als eine von ganz wenigen Frauen eine Ausbildung zur Sanitätsgehilfin, sondern lässt sich auch als Kraftfahrerin für Notfälle einsetzen. Dadurch erwirbt sie sich Respekt unter ihren Kollegen, und es wird ihr vom Leiter der Abteilung Fahrdienst angeboten, fix für 20 Wochenstunden im Unternehmen einzusteigen. Eine Frau in einer bisher reinen Männerabteilung würde dem Umgangston nur gut tun. Zugleich wird ihr mittelfristig die Übernahme der Abteilungsleitung in Aussicht gestellt, weil die derzeit dort beschäftigten Männer die grosse damit verbundene Verantwortung nicht übernehmen wollen.

Die Angestellte leistet so hervorragende Arbeit, dass sie bereits im gleichen Jahr eine Prämie erhält und gebeten wird, ihr Dienstverhältnis auf Vollzeit zu erweitern. Schon bald umfasst ihr Aufgabenbereich die Erstellung des Dienstplanes sowie weitere Personal- und sonstige wichtige Verwaltungssachen. Nach einigen Monaten wird ihr in einer Sitzung offiziell die Funktion einer Stellvertreterin des Abteilungsleiters übertragen.

Allerdings hat sie in ihrer unmittelbaren Umgebung mit unerwünschten Annäherungsversuchen durch einen ihr unterstellten Mitarbeiter zu kämpfen. Er verbreitet das Gerücht, dass er ein Verhältnis mit der Frau habe, berührt sie immer wieder körperlich und ignoriert ihre Abwehr. Auch der Abteilungsleiter äußert sich übergriffig. Die Angestellte hat immer mehr das Gefühl, von ihren männlichen Kollegen als deren „Besitz“ angesehen zu werden, und entscheidet sich schließlich, zu einer firmeninternen Feier gemeinsam mit ihrem Lebensgefährten zu erscheinen, der ebenfalls als Kraftfahrer beschäftigt ist. Als ihre Kollegen erkennen, dass die Angestellte in einer Beziehung mit einem ihrer Kollegen lebt, beginnen sie, ihr gegenüber die Durchführung von Anweisungen und übertragenen Aufgaben zu verweigern, schliessen sie systematisch von Informationen aus und ändern ihren Umgangston. Der Leiter der Abteilung legt ihr nahe, zu kündigen, und verbreitet selbst im Hause die Information, die Angestellte sei nicht mehr zur Entgegennahme von Anrufen befugt.

Der nächsthöhere Vorgesetzte wird von der Frau in Kenntnis gesetzt und versucht, die Situation zu beruhigen, meint allerdings, Mimosen könne er nicht brauchen. Er unternimmt nichts, um dem Vorwurf der männlichen Kollegen, mit der Angestellten könne man nicht mehr zusammenarbeiten, nachzugehen und nach den Ursachen des Konflikts zu forschen. Eine von der Gleichbehandlungsanwaltschaft angebotene Mediation wird vom Leiter der Fahrdienstabteilung abgelehnt.

In der Folge übersiedelt die Abteilung in andere Räumlichkeiten. Am neuen Arbeitsplatz findet die Angestellte keinerlei Arbeitsgeräte mehr für sich vor.

Mehrere Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft beim nächsthöheren Vorgesetzten und beim Leiter des Gesamtinstituts zielen darauf ab, die Kompetenzen der Fahrdienstleiterin und die Einhaltung der Hierarchie unmissverständlich klarzustellen. Obwohl die Angestellte auch vom Betriebsrat unterstützt wird und dieser ebenfalls die Leitung von gezieltem Mobbing gegen sie in Kenntnis setzt, wird sie schliesslich gekündigt. Als Grund wird angeführt, sie habe ihren Lebensgefährten bei einer fünf Monate zurückliegenden Dienstplanerstellung begünstigt und daher jegliches Vertrauensverhältnis zerstört.

Der Arbeitgeber verweigert sein persönliches Erscheinen als Auskunftsperson im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und lässt durch seinen rechtlichen Vertreter mitteilen, dass auch andere betriebliche Auskunftspersonen nicht am Verfahren teilnehmen werden. Er gibt allerdings eine schriftliche Stellungnahme ab, in der er vorbringt, die Angestellte sei niemals Stellvertreterin des Abteilungsleiters gewesen und hätte in unzulässiger Weise ihrem Lebensgefährten im Oktober 1999 Mehrstunden verschafft.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass die Angestellte beim beruflichen Aufstieg, bei den Arbeitsbedingungen und der Beendigung der Dienstverhältnisses diskriminiert wurde. Ein Kündigungsanfechtungsverfahren vor dem Arbeitsgericht ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

12/2000 Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

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

Die Vertreter des Arbeitgebers argumentieren im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, der Mitbewerber habe eine wesentlich längere und umfassendere Berufserfahrung im Hause erworben. Die bisher von der juristisch ausgebildeten Inhaberin der Position wahrgenommenen Agenden könne er den Juristen und Juristinnen der ihm unterstellten Einheiten übertragen. Zudem habe er die ihm gestellte Sonderaufgabe der Darlegung seiner Vorstellungen zur Verwaltungsreform selbstständig verfasst, während seine Konkurrentin lediglich Ideen anderer wiedergegeben habe. Außerdem habe er durch seine bisherige Tätigkeit gute persönliche Kontakte in den Bereich, in dem die Reform durchzuführen sei, sodass zu erwarten sei, dass anstehende schmerzhaft ersparungen mit weniger Schwierigkeiten durchzusetzen sein werden. Er wird einerseits beschrieben als Mann des Konsenses, andererseits als einer, der den nötigen „Punch“ hat. Der Mitbewerberin hingegen wird lediglich zugestanden, dass sie eine fachlich eng eingegrenzte Abteilung leiten kann. Darüber hinaus habe sie keine Führungsqualitäten und zu wenig Durchsetzungskraft. Zugleich müssen die Vertreter des Arbeitgebers zugestehen, dass die Funktionsträger des zu reformierenden Verwaltungsbereiches jeden Vorgesetzten und jede Vorgesetzte der höchsten Verwaltungsebene des Hauses zu respektieren haben und diese Klarheit der Hierarchie auch bei der Bestellung der Juristin kein Problem gewesen

wäre. Zum offensichtlich nicht eingehaltenen Programm zur Förderung der Chancengleichheit, in dem sich der Dienstgeber freiwillig verpflichtet hat, schrittweise den gleichen Anteil von Männern und Frauen in leitenden Funktionen anzustreben, wird festgestellt, dass nunmehr die höchste Leitungsebene ausschließlich mit Männern besetzt ist; der Versicherungsträger rechtfertigt sich mit der Tatsache, dass in den Gehaltsgruppen D bis G zusammengenommen der Frauenanteil jenen der männlichen Beschäftigten bereits übersteige.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

14/2000 Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses:

Ein Mann bewirbt sich um eine geschlechtsneutral ausgeschriebene Stelle mit dem Aufgabengebiet eines Public Relations-Assistenten / einer Public Relations-Assistentin für einen Verein, der Unternehmensgründerinnen mit Coaching, gemeinsamer Infrastruktur und günstigeren Mietkonditionen unterstützt. Die Personalauswahl erfolgt durch einen anderen gemeinnützigen Verein, der Transitarbeitskräfte (gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz förderbare Personen) beschäftigt und auch die Dienstgeberfunktion übernimmt. Der Mann beschwert sich, dass er mit den Worten "für diese Position werden nur Frauen aufgenommen" abgewiesen worden sei, und stellt den Antrag zur Überprüfung der Ungleichbehandlung im Bewerbungsverfahren.

Die Geschäftsführung des Vereins bestätigt, dass diese Stelle primär mit einer Frau besetzt werden sollte, da ein Interesse an frauenspezifischen Themen im Anforderungsprofil enthalten und daher eine Voraussetzung für den Erhalt der Stelle gewesen sei. Ausschlaggebend für die Ablehnung des Bewerbers sei jedoch gewesen, dass er eine beängstigende und bedrohliche Bewerbungssituation geschaffen und trotz Aufforderung keine Bewerbungsunterlagen vorgelegt habe. Er habe kein Interesse an der konkreten Stelle gezeigt und wollte eine vorbereitete Bestätigung, dass der Verein keine Männer einstelle, unterschrieben haben. Trotz dieses Verhal-

tens sei er über eine andere Stelle mit gleichen Bedingungen, aber anderem Aufgabenbereich informiert worden, für die er ebenfalls kein Interesse gezeigt habe. Die vorgelegte Liste der in diesem Verein angestellten Transitarbeitskräfte lässt erkennen, dass Männer und Frauen beschäftigt werden. Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist – wie in dieser Branche üblich – höher als der männlicher.

Das Verfahren ist vor der Gleichbehandlungskommission noch anhängig.

15/2000 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Eine junge Frau möchte nach der Matura nicht studieren, sondern lieber etwas Kunsthandwerkliches machen. Sie findet eine Lehrstelle als Buchbinderin. Nach Abschluss der Lehre stellt sie sich bei einem Grafiker in einem anderen Bundesland vor. Dieser bietet ihr an, bis zum Ende ihres Anspruches auf Arbeitslosengeld bei ihm geringfügig beschäftigt zu werden. Er arbeitet in einem Atelier, in dem er auch wohnt und in dem noch zwei Zimmer frei sind. Er bietet ihr an, auch bei ihm zu wohnen, bis sie ein eigenes Zimmer gefunden hat. Aufgrund der Anstellung kann sie auch einen Computer-Kurs besuchen. Der Arbeitgeber stellt der Frau nach Absolvierung des Kurses und Beendigung des Arbeitslosengeldbezuges eine Vollzeitbeschäftigung in Aussicht.

Die junge Frau geht auf dieses Angebot ein und stürzt sich mit Eifer in die Arbeit. Ihr Aufgabenbereich umfasst das Schreiben von Briefen, Telefonieren und Protokollieren von Besprechungen. Die Frau begleitet ihren Arbeitgeber auch zur Präsentation von diversen Projekten.

Schon am zweiten Tag versucht der Arbeitgeber sie zu küssen und bedrängt sie mit Liebesschwüren. Die junge Frau weist dieses Verhalten zurück, der Mann stellt die Versuche aber nicht ein, sondern schreibt auch Liebesbriefe. Die Frau fühlt sich immer mehr bedrängt. Einerseits ist sie begeistert von der Arbeit und der Möglichkeit, etwas neues zu lernen, auf der anderen Seite ist sie massiven Belästigungen ausgesetzt. In der dritten Nacht kommt der Arbeitgeber zu ihr ins Zimmer, beteuert, wie sehr er sie liebt, und es kommt zum sexuellen Verkehr.

Am nächsten Tag erklärt die Frau noch einmal ausführlich, dass sie keine private Beziehung, sondern eine reine Arbeitsbeziehung unterhalten möchte. Die Nachstellungen lassen nicht nach.

Nach 10 Tagen hat die Frau einen schweren Autounfall. Bei diesem Unfall zieht sie sich neben einem schweren Schock ein Schleudertrauma, eine Gehirnerschütterung sowie ein Hämatom oberhalb des linken Auges zu. Nach fünf Tagen Krankenhausaufenthalt wird sie in den Krankenstand entlassen, der einen Monat dauert. In dieser Zeit wird ihr klar, dass sie das Dienstverhältnis unter keinen Umständen fortsetzen will, und sie bittet den Arbeitgeber um das ihr zustehende Entgelt. Dieser bestreitet das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und fordert im Gegenzug Miete für das Zimmer.

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt die Frau einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Der Arbeitgeber bestreitet in seiner schriftlichen Stellungnahme das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

16/2000 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Drei Frauen arbeiten in einem Dienstleistungsunternehmen, das österreichweit tätig ist. Sie werden an ihrem Arbeitsplatz mit entwürdigenden Arbeitsbedingungen und sexuellen Belästigungen konfrontiert.

Das Arbeitsklima ist vor allem auf Grund des Verhaltens eines Vorgesetzten aufs Äußerste gespannt, sehr belastend und wird von allen drei Frauen als demütigend empfunden.

Zwei der Frauen sind als Sachbearbeiterinnen tätig und werden von diesem Vorgesetzten immer wieder zu Putzarbeiten angehalten und unter Druck gesetzt, diese zu erledigen, indem er sie mit dem Verlust des Arbeitsplatzes bedroht. Sie haben auch Beschimpfungen zu ertragen, weil sie nicht sauber genug putzen. Der Mann meint ihnen gegenüber, sie sollten ihren Idealismus für die Firma einsetzen, sie würden den „Dreck“ nicht richtig sehen, und ob bei ihnen zu Hause die Mutter putzen würde.

Insbesondere eine der beiden Frauen wird von diesem Mann immer wieder privat angerufen, auch spät am Abend.

Die Ausdrucksweise des Vorgesetzten ist in Bezug auf Frauen in einer Weise entwürdigend und verletzend, dass das Arbeitsklima immer unerträglicher wird. Die Aussagen reichen von „gschissenes Luder“, „du deppertes Bauernweib, ist eh besser, du bleibst bei deinen Kühen und Schafen daheim“; „du und dein gschissener Haberer, jetzt weiß ich, dass dir dei depperter Haberer wichtiger ist als die Firma“, bis zu „die NN gehört wieder einmal gescheit durchgefickt, weil die ist ja unten schon zugewachsen“.

Im November des Vorjahres kommt es auch zu tätlichen Übergriffen. Eine der Frauen wird von dem Mann von hinten angegriffen und am Hals gewürgt mit den Worten: „Halte dich ja an mich!“ Die Drohung „sich ja an ihn zu halten“ äußert er vor allem gegenüber der jüngsten der Frauen immer wieder.

Der Mann, der vorher bei der Polizei beschäftigt war, ist noch im Besitz seiner Dienstwaffe. Diese bewahrt er im Büro auf. Einmal richtet er diese Dienstwaffe gegen eine der Frauen und meint, sie solle sich nur vorsehen.

Alle drei Frauen sind extrem eingeschüchtert und haben grosse Angst. Es ist ihnen wichtig, dass die Angelegenheit vertraulich behandelt wird, und sie legen größten Wert darauf, eine Einigung zu erzielen, möglichst ohne gerichtliche Schritte einleiten zu müssen.

Alle drei wirken sehr gestresst, unter starkem Druck und großer Angst. Die jüngste der drei Frauen hat spürbar Todesangst. Eine andere wurde von ihrem Hausarzt darauf hingewiesen, dass sie bereits psychosomatische Symptome habe. Alle drei möchten aber auf keinen Fall das Arbeitsverhältnis von ihrer Seite aus lösen, sondern eine Lösung finden, wie sie in der Firma bleiben können.

Auf Wunsch aller drei Arbeitnehmerinnen wird der Vorstand des Unternehmens schriftlich um eine Stellungnahme zum Sachverhalt gebeten, sowie zur Frage, ob seitens des Arbeitgebers Bereitschaft besteht, in angemessener Form Abhilfe zu schaffen.

Das Unternehmen verteidigt den Mann dahingehend, dass er ein tüchtiger Mitarbeiter sei, auf dessen Einsatz man nicht verzichten könne.

Dies wirkt auf die drei Frauen äußerst demotivierend, sie fühlen sich im Stich gelassen.

Erst nach einem zweiten Schreiben an den Vorstand des Unternehmens reagiert dieser und setzt sich persönlich mit der Anwaltschaft in Verbindung. Aufgrund des Vorfalles mit der Dienstwaffe und wohl auch der Persönlichkeit des Mannes ist eine grosse Unsicherheit zu spüren. Der Mitarbeiter wird als sehr rüpelhaft, autoritär, aggressiv und zornig beschrieben, der sich auch nicht scheut, seine Mitarbeiter mit aussergewöhnlichen Mitteln zu motivieren.

Als erste Massnahme wird der Mann vorläufig vom Dienst zu suspendiert, dann wird versucht, in verschiedenen Gesprächen mit allen Beteiligten zu vermitteln.

Aufgrund der Suspendierung des Mitarbeiters entstehen viele Gerüchte in der ganzen Firma. Die Frauen sehen sich plötzlich im Mittelpunkt dieser Gerüchte und werden von den übrigen Mitarbeitern skeptisch beobachtet und zum Teil gemobbt. In den Gesprächen, an denen die Gleichbehandlungsanwältin teilnimmt, wird allen Beteiligten klar, dass eine weitere Zusammenarbeit ausgeschlossen ist. Der Arbeitgeber versetzt daraufhin den Mann an einen Dienstort in einem anderen Bundesland und kürzt seine Bezüge. Die Frauen sind mit dieser Lösung einverstanden. Bei einer Kündigung des Mannes hätten sie Angst vor Vergeltungsmassnahmen gehabt.

Die drei Frauen fordern den Belästiger durch ihre Rechtsvertreterin auf, Schadenersatz zu leisten, was dieser verweigert. Daraufhin bringen die drei Frauen eine Klage ein und parallel dazu mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Das Verfahren vor Gericht endet durch einen Vergleich, aufgrund dessen der Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurückgezogen wird.

17/2000 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Eine Frau ist als Mitarbeiterin im Außendienst beschäftigt. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter setzt immer wieder sexuell übergreifende Handlungen. Es beginnt damit, dass er den Arm um sie legt, mit den Worten: „hast du eine schmale Taille“, und führt soweit, dass er im Büro vor ihr sitzend die Hose öffnet und meint: „ich bin geil, ich könnt schon wieder, meiner steht in zehn Sekunden“, dies sogar neben zwei Mitarbeitern. Die Frau weist dieses Verhalten zurück und beschwert sich auch beim

gemeinsamen Chef. Dieser meint, so sei ihr Vorgesetzter nun einmal und damit müsse sie schon fertig werden. Die Frau geht daraufhin in Krankenstand.

Mit Unterstützung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bringt sie einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

Im Jahr 2000 abgeschlossene Verfahren auf Grund des Verlangens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und deren Ergebnisse:

14/94 Gutachten gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c Gleichbehandlungsgesetz):

Im Dezember 1994 beantragt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz zur Beseitigung von Unklarheiten im Zusammenhang mit dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wurden damals in den Monaten Mai und Juni 1993 die Stellenangebote der vierzehn größten Tageszeitungen Österreichs überprüft (insgesamt 60.717 Stellenangebote).

Von den Inseraten privater ArbeitsvermittlerInnen bzw. Beratungsunternehmen wurden durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 58 % als neutral, 9 % als geschlechtsspezifisch weiblich sowie 33 % als geschlechtsspezifisch männlich bewertet. Im Vergleich dazu waren die Inserate der ArbeitgeberInnen zu 30 % neutral, 33 % geschlechtsspezifisch weiblich und 37 % geschlechtsspezifisch männlich formuliert.

Auf Grund der seit 1993 vorgesehenen Verwaltungsstrafsanktion hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die gröberen Verstöße gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung den Bezirksverwaltungsbehörden zur Verfahrenseinleitung mitgeteilt. Nach Einschätzung der Anwaltschaft hatten darauf hin Umgehungsstrategien merkbar zugenommen, z.B. fremdsprachige Bezeichnungen, eine graphische Gestaltung mit männlich textierten Titeln oder eine männlich formulierte Textgestaltung unter Verwendung des Satzes „im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns an Männer und Frauen gleichermaßen“.

Vor der Erstellung des Gutachtens hat sich die Gleichbehandlungskommission wiederholt und ausführlich unter Zugrundelegung der internationalen Richtlinien sowie der Entscheidungen der Unabhängigen Verwaltungssenate und des Verwaltungsgerichtshofes mit der Problematik auseinandergesetzt.

Im Auftrag der Gleichbehandlungskommission wurden 1999 insgesamt 7642 Inserate, davon 692 Inserate von Personalberatungsunternehmen bzw. von privaten ArbeitsvermittlerInnen, 351 Inserate des Arbeitsmarktservices sowie 6590 Eigeninserate von ArbeitgeberInnen überprüft. Von den insgesamt 692 Inseraten der Personalberatungsunternehmen waren 452 Inserate (65,3 %) geschlechtsneutral formuliert, 175 Inserate (25,3 %) waren eindeutig an Männer gerichtet, 59 Inserate (8,5 %) an Frauen. 6 Inserate (1%) enthielten mehrere Stellenangebote, von denen einzelne geschlechtsspezifisch ausgerichtet waren (insgesamt 70 Stellen, davon waren 47 männlich, 6 weiblich und 17 neutral ausgeschrieben).

Die insgesamt 6590 Eigeninserate der ArbeitgeberInnen waren zu 40,7 % neutral (dem entsprechen 2681 Inserate), zu 20,3 % geschlechtsspezifisch weiblich (1334 Inserate) sowie zu 30,5 % geschlechtsspezifisch männlich (2012 Inserate) formuliert. 8,5 % (563 Inserate) enthielten mehrere Stellenangebote, welche zum Teil nicht den Erfordernissen einer geschlechtsneutralen Ausschreibung entsprachen (176 Stellen am allgemeinen Arbeitsmarkt, davon 69 männlich, 27 weiblich und 80 neutral gehalten; 2101 im Hotel- und Gastgewerbe, davon 667 männlich, 700 weiblich und 734 neutral). Die Ausschreibungspraxis variiert allerdings innerhalb der einzelnen Branchen und kann daher die gesamtstatistischen Auswertungen verzerren.

Neben den innerstaatlichen und europäischen Rechtsgrundlagen und Detailfragen zu Form und Publizität von Ausschreibungen enthält das Gutachten vor allem eine Stellungnahme der Gleichbehandlungskommission zu verdeckt geschlechtsspezifischen Ausschreibungen, Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz, Grenzfällen sowie Empfehlungen für die gesetzeskonforme Gestaltung von Stelleninseraten.

So vertritt die Gleichbehandlungskommission die Auffassung, dass in der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand (gesucht wird z.B. ein/e Geschäftsführer/in

mit Familie, Einstellungsvoraussetzung ist u.a. „verheiratet mit harmonischem Familienleben“) in der Regel eine Diskriminierung zu sehen ist.

Ein Hinweis auf den absolvierten Präsenzdienst als Anstellungserfordernis schränkt nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission den Kreis der BewerberInnen im Hinblick auf die Wehrpflicht in unzulässiger Weise auf das männliche Geschlecht ein. Hingegen verstößt die Formulierung „männliche Bewerber nur nach abgeschlossenem Präsenzdienst“ nicht gegen den § 2 c Gleichbehandlungsgesetz, weil sich dieser Zusatz einschränkend nur auf männliche Bewerber bezieht und Frauen nicht von vornherein ausschließt.

Klare Verstöße gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sieht die Gleichbehandlungskommission bei einer geschlechtsspezifisch männlich/weiblich textierten Stellenausschreibung, wie z.B. Verkäuferin, Abteilungsleiter, Handelsdirektor. Ebenso bei Verwendung eines neutralen Substantivs, aber rein geschlechtsspezifisch formuliertem Zusatztext. Nicht akzeptiert wird von der Gleichbehandlungskommission auch der Hinweis auf das gewünschte Geschlecht durch typisch weiblich/männlich konnotierte Geschlechtsstereotypen in der Überschrift in Verbindung mit einem eindeutig geschlechtsspezifischen Zusatztext („Kaffee kochen“, „adrettes Äußeres“, „Putzmaus“ etc.).

Hinsichtlich fremdsprachiger Stellenbezeichnungen schließt sich die Gleichbehandlungskommission der Ansicht des Verwaltungsgerichtshofs nicht an, dass Ausdrücke wie Generalmanager, Salesdirektor, Marketingdirektor etc. zwar männlich seien, es jedoch dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung genüge, wenn sich aus dem übrigen Ausschreibungstext ergäbe, dass sich die Ausschreibung sowohl an Männer als auch an Frauen richte.

Ausgehend vom nachgewiesenen Einfluss der geschlechtsspezifischen Textierung einer Stellenausschreibung auf das Bewerbungsverhalten von Frauen stellt die Gleichbehandlungskommission klar, dass im Sinne einer effektiven Umsetzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung die Verwendung von Bezeichnungen, die sich deutlich an beide Geschlechter richten, auch z.B. unter Verwendung des großen „I“ (ManagerIn), wo möglich, unbedingt zu bevorzugen ist.

Eingehend setzt sich die Gleichbehandlungskommission mit der Verwendungspraxis des Satzes „im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns an interessierte Damen und Herren“ auseinander und weist auf Grenzfälle bzw. Umgehungen der gesetzlichen Vorgaben hin. Werden z.B. bei großflächigen bis zu mehrseitig gestalteten Inseraten eines Personalberatungsunternehmens sowohl Titel als auch Text der Ausschreibung geschlechtsspezifisch formuliert, reiche ein am Seitenende angebrachter Zusatz „im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns an männliche und weibliche Bewerber“, nicht, um dem Gesetz zu entsprechen. Dies um so mehr dann, wenn von derselben Firma z.B. neben einem „Abteilungsleiter“ in derselben Zeitungsausgabe eine „Sekretärin“ gesucht werde.

Schließlich empfiehlt die Gleichbehandlungskommission, Inserate unmissverständlich an Frauen und Männer zu richten, um dem Ziel des Gebotes der sprachlichen Gleichbehandlung zu entsprechen.

Stellenausschreibungen in der Form der expliziten Erwähnung beider Geschlechter seien der direkteste und effizienteste Weg zur Gesetzeskonformität (Manager, Managerin, BuchhalterIn, Direktor/in etc.). Ferner betont die Gleichbehandlungskommission, dass eine bestimmte graphische Gestaltung oder die Verwendung des Zusatzes „im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns an interessierte Damen und Herren“ ihrer Ansicht nach den geschlechtsspezifischen Wortlaut einer Stellenausschreibung nicht „neutralisieren“ kann.

23/98 Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

Die juristische Sachbearbeiterin eines Selbstverwaltungskörpers ist seit vielen Jahren mit einem Spezialbereich befasst, der in eine eigene, neu geschaffene Abteilung ausgegliedert werden soll. Sie bewirbt sich um den ausgeschriebenen Posten der Abteilungsleitungsstellvertretung, erfährt aber schon Wochen vor der vorgesehenen Bestellung, dass ihr ein wesentlich dienstjüngerer und im konkreten Rechtsgebiet nicht spezifisch erfahrener Kollege, der zudem Betriebsrat ist, vorgezogen werden soll. Auf ein Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die geplante Stellenbe-

setzung im Hinblick auf eine zu vermutende Diskriminierung nochmals zu überprüfen, reagiert der Arbeitgeber mit dem Argument, der Bewerberin fehle es an jeglicher Führungseignung, was man anhand eines selbsterstellten Kriterienkatalogs auch nachweisen könne. Tatsächlich fällt die Personalentscheidung zugunsten des jungen Kollegen aus.

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

Zu dieser behaupteten Leitungseignung werden mehrere, auch frühere Vorgesetzte des nunmehrigen stellvertretenden Abteilungsleiters befragt. Ins Treffen geführt wird insbesondere seine soziale Kompetenz. Für die Gleichbehandlungskommission relativiert sich diese Beschreibung angesichts der Tatsache, dass er als nunmehriger Vorgesetzter seiner übergangenen Mitbewerberin diese kein einziges Mal auf das gegenständliche Verfahren angesprochen hat, sondern seine einzige Maßnahme zur Herstellung eines konfliktfreien Arbeitsklimas darin bestanden hat, die Gegenzeichnung von jenen Akten, die die Mitbewerberin bearbeitet, nicht selbst vorzunehmen, sondern dem Abteilungsleiter vorzubehalten. Zur „persönlichen Struktur“ der Kollegin werden hingegen Merkmale wie „emotionale Persönlichkeit mit geringen gemeinschaftsorientierten Neigungen, der es an wohlwollender Fürsorglichkeit für die Mitarbeiter fehle“, „Stimmungsinkontinenz“ oder „Hang zu nachtragendem Verhalten mit der Neigung, sich leicht aufzuregen und zu schimpfen“ angeführt, die die Gleichbehandlungskommission als einseitig und in diskriminierender Weise geschlechtsstereotyp wertet. Da beide BewerberInnen bisher keine Führungsaufgaben innehatten, wird auch deren Beurteilung durch die Vorgesetzten in Form einer „Hochrechnung“ von bisher erlebten Verhaltensweisen als nicht objektiv und nachvollziehbar angesehen und insgesamt die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung als nicht den Standards für ein transparentes und nachvollziehbares Auswahlverfahren entsprechend.

Der Betriebsratsvorsitzende bestätigt vor der Gleichbehandlungskommission, dass bisher bei Personalentscheidungen für Führungsfunktionen vor allem auf die fachliche Kompetenz der BewerberInnen abgestellt worden war; im gegenständlichen Be-

setzungsverfahren sei erstmals vorrangig die Leitungskompetenz im Mittelpunkt gestanden. Eine Begründung für diesen Paradigmenwechsel wurde jedoch nicht gegeben.

Zudem stellt die Gleichbehandlungskommission fest, dass das als Bestandteil des Kollektivvertrags geltende Programm zur Förderung der Chancengleichheit keine Berücksichtigung fand.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass die juristische Sachbearbeiterin beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts diskriminiert wurde, und trägt dem Unternehmen die Erstattung eines Berichts gemäß § 6 a Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz auf. Da ein weiterer übergangener Mitbewerber aus Anlass der Erfolglosigkeit seiner Bewerbung ein finanzielles „Trostpflaster“ angeboten erhielt, die Juristin aber nicht, wird erstmals auch in Richtung Folgediskriminierung argumentiert.

Die betroffene Frau klagt nach Abschluss des Kommissionsverfahrens die Gehaltsdifferenz zum stellvertretenden Abteilungsleiter bei Gericht ein; dieses Verfahren ist noch anhängig.

4/99 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Eine zur Bereiterin auszubildende 16-jährige Frau arbeitet gemeinsam mit einem männlichen Kollegen in einem kleineren, abgelegenen Reitstall, wo für beide auch je ein Zimmer zum Übernachten zur Verfügung gestellt wird. Es kommt nach kurzer Zeit zu mehreren körperlichen Übergriffen durch den männlichen Kollegen, was das junge Mädchen verzweifelt der Vorgesetzten meldet. Daraufhin gibt der Kollege zunächst Ruhe. Die Vorgesetzte meint, die junge Frau solle versuchen, wieder ein kollegiales Verhältnis zu ihm aufzubauen.

In der Folge aber ändert der Belästiger wieder sein Verhalten und beginnt ihr zu drohen, sollte sie die Vorfälle weiterhin ihrer Vorgesetzten melden. In Anwesenheit der Eltern der jungen Frau wird dem Belästiger durch die Vorgesetzte klar gemacht, dass sie ihn beim nächsten Vorfall kündigen werde.

Mit Schrecken muss das junge Mädchens am nächsten Tag feststellen, dass sie weiterhin mit dem Belästiger zur gemeinsamen Arbeit eingeteilt ist. Darüber hinaus be-

ginnt dieser herumzuerzählen, sie würde regelmässig in sein Zimmer kommen, um sich von ihm massieren zu lassen. Als ihre Vorgesetzte sie daraufhin zur Rede stellt und ihr vorwirft, dass sie sie die ganze Zeit angelogen hätte, ist das zuviel für das junge Mädchen. Sie bricht von sich aus das Ausbildungsverhältnis ab.

Als sie sich etwas später die Arbeitspapiere holen möchte, wird sie beschimpft, warum sie um so etwas so viel Wind machen würde, es „gehörten noch immer zwei dazu“.

Da es der Herzenswunsch der jungen Frau ist, Bereiterin zu werden und es außer dem konkreten Betrieb kaum eine Ausbildungsstelle mit einem fachlich so guten Ruf gibt, versucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durch vermittelnde Gespräche, eine Klärung der Situation im Sinne der jungen Frau herbeizuführen.

Obwohl er ursprünglich mit der jungen Frau sehr zufrieden war, lässt der Arbeitgeber, weil sie es war, die das Ausbildungsverhältnis abgebrochen habe, nicht mehr mit sich reden. Daraufhin wird mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

Weder der Arbeitgeber noch die Vorgesetzte der jungen Frau erscheinen trotz mehrmaliger Ladung als Auskunftspersonen. Der Aufenthaltsort des Belästigers konnte trotz mehrfacher Erhebungen der Gleichbehandlungskommission nicht ermittelt werden, vor allem aber weigerte sich der Arbeitgeber, entsprechende Auskünfte zu erteilen. Bei der Beurteilung des vorgelegten Sachverhaltes sah sich die Gleichbehandlungskommission daher einerseits mit der Darstellung der Ereignisse durch die betroffene Frau und andererseits der weitgehend fehlenden Bereitschaft des Arbeitgebers, beim Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission mitzuwirken und zur Aufklärung der Vorfälle beizutragen, konfrontiert.

Der Gleichbehandlungskommission stehen keinerlei Zwangsmittel gegenüber Auskunftspersonen zur Verfügung, die der Einladung nicht Folge leisten. Ein derartiges Verhalten des Arbeitgebers scheint allerdings jedes Problembewusstsein vermissen zu lassen.

Speziell im Hinblick auf das jugendliche Alter der Betroffenen wären nach Meinung der Gleichbehandlungskommission unmittelbar nach Bekanntwerden der Belästigungen wirkungsvolle Maßnahmen – etwa durch Trennung der Arbeits- und Schlaf-

plätze – zu setzen gewesen. Die folgenlosen Verwarnungen allein waren nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission jedenfalls unzureichend.

Entsprechend der Judikatur wertete die Gleichbehandlungskommission die geschilderten sexuellen Übergriffe als wichtigen Grund, der den vorzeitigen Austritt jedenfalls als gerechtfertigt erscheinen lässt. Der Arbeitgeber wird schließlich von der Gleichbehandlungskommission aufgefordert, sich intensiv mit Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes zu befassen.

6/99 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Der Antrag betrifft zwei junge Frauen, die nacheinander als Mitarbeiterinnen in der Buchhaltung eines Musikhandelshauses beschäftigt werden. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter führt mit ihnen die Aufnahmegespräche. Die zuerst eingestellte Kollegin wird bereits nach kürzester Zeit von ihm mit abwertenden Bemerkungen über ihre Figur und herabsetzenden Gesten belästigt. Ständige kleine Zwischenfragen, z.B. wie lang denn ihre letzte Nacht gewesen sei, belasten die junge Frau so, dass sie sich zur Kündigung entschließt. Bei ihrer Verabschiedung wird sie vom Chef der Buchhaltung gegen ihren Willen auf den Mund geküsst. Als sie für ihre KollegInnen eine kleine Abschlussfeier organisiert, lädt sie dennoch auch ihren Vorgesetzten dazu ein, weil sie andernfalls nachteilige Folgen für ihr noch nicht ausgestelltes Dienstzeugnis befürchtet. Bei diesem gemeinsamen Lokalbesuch erklärt ihr der Vorgesetzte, er habe sie nur deshalb eingestellt, weil sie einen so lieben Blick und so schöne Haare habe. Auf der Straße küsst er sie neuerlich und trotz deutlicher Abwehr der jungen Frau auf den Mund.

Bei diesem gemeinsamen Abendessen ist auch ihre Nachfolgerin eingeladen. Sie wird im Verlauf des Abends, als sie neben ihrem Chef Platz nimmt, von diesem an Knie und Oberschenkel unter dem Tisch „gestreichelt“, wagt es aber nicht, ihn vor allen anderen KollegInnen abzuwehren und damit zu blamieren. Auch sie muss sich im Arbeitsalltag zweideutige Anspielungen über ihren Körper und übergriffige Fragen

gefallen lassen. Schließlich stellt sie ihn doch zur Rede und weist ihn darauf hin, dass sie einen Freund habe und auch er selbst verheiratet sei und derartige Bemerkungen unterlassen solle. Als der Vorgesetzte das Dienstverhältnis wegen angeblicher fachlicher Überforderung der jungen Angestellten einvernehmlich lösen will, nimmt sie diese Möglichkeit zur Beendigung eines von ihr in dieser Art und Weise unerwünschten Arbeitsklimas an. Auch ihr gegenüber erklärt der Vorgesetzte, dass er sie deshalb eingestellt habe, weil sie so hübsch sei und ihm ihr Dialekt gefallen habe.

In seiner Stellungnahme bestreitet der Belästiger die Vorfälle hinsichtlich der ersten Kollegin nicht, bringt aber vor, er habe sie „ganz ohne Emotionen“ geküsst. Die zweite Mitarbeiterin sei für die Tätigkeit nicht qualifiziert genug gewesen, er habe sich immer bemüht, sie zu ermutigen und verstehe nicht, was sie mit ihren Äußerungen ihm gegenüber gemeint habe. Den behaupteten Griff auf's Knie hätten die anwesenden KollegInnen - so habe seine Nachfrage im Betrieb ergeben - nicht gesehen. Bei seiner mündlichen Aussage im Verfahren ist vor der Gleichbehandlungskommission gibt der ehemalige Vorgesetzte im wesentlichen an, sich an die behaupteten Vorfälle nicht mehr so genau erinnern zu können. Bussis und Küsse seien bei feierlichen Anlässen jedoch betriebsüblich. Hätte die junge Mitarbeiterin etwas dagegen gehabt, hätte sie eine abwehrende Haltung eingenommen, wovon nichts zu bemerken gewesen sei. Die betroffenen Frauen jedoch vermögen durch ihre detaillierten Schilderungen und die übereinstimmende Wiedergabe von gemeinsam erlebten Situationen, aber auch durch ihre spürbare und glaubwürdige Betroffenheit die Gleichbehandlungskommission von ihrer Darstellung zu überzeugen. Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung wird in beiden Fällen festgestellt.

9/99 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Eine junge Psychologin soll vom Vorstand eines wissenschaftlichen Instituts für die Durchführung eines Projekts für sechs Monate angestellt werden. Bereits beim Vorstellungsgespräch fragt er sie ausführlich nach ihrer Lebenssituation, wann und ob sie beabsichtige, schwanger zu werden und ob sie in einer Beziehung lebe. Wenige Wochen nach Dienstantritt wird sie aufgefordert, mit ihm zu einer Fachkonferenz ins

Ausland zu fahren. Er schlägt ihr vor, mit ihm ein Zimmer zu teilen; dies sei für das Institut finanziell günstiger. Die junge Mitarbeiterin weist diesen Vorschlag als schlechten Scherz zurück. An einem Abend während der Tagung drängt der Vorstand sie zu einem Saunabesuch. Dieser von ihm mehrfach wiederholten Aufforderung kann sie nur mit einer Notlüge entgehen. Daraufhin äußert er, dass er gerne mit ihr aufs Zimmer kommen möchte. Die junge Frau stellt klar, dass dies nicht in Frage komme, und verlässt den Tisch. Während der restlichen Monate ihres Dienstverhältnisses verhält sich ihr Chef zwar verbal distanzierter, kommt ihr aber bei verschiedenen Gelegenheiten, etwa wenn beide am PC arbeiten, immer wieder körperlich zu nahe. Der befristete Vertrag wird vom Institutsvorstand mit dem Argument, dass die Chemie zwischen ihnen nicht gestimmt habe, nicht verlängert.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bringt der Belästiger im wesentlichen vor, er habe sich für seine einmalige Entgleisung ohnehin entschuldigt. Im übrigen sei er der Mitarbeiterin weit über das Übliche hinaus in dienstlichen Angelegenheiten entgegengekommen. Fragen nach der privaten Lebenssituation stelle er in allen Bewerbungsgesprächen, er müsse schließlich abschätzen können, wie lange ihm die Angestellten zur Verfügung stehen würden.

Die von der Mitarbeiterin beschriebenen Übergriffe hätten im „absolut dienstrechtsfreien Raum“ stattgefunden. Es sei außerdem anzunehmen, dass ihr Vorbringen Teil einer gegen ihn gestarteten Intrige mehrerer InstitutsmitarbeiterInnen sei.

Da die Gleichbehandlungskommission für eine solche Erklärung aber keinerlei weitere Anhaltspunkte erhält, der Vorstand die geschilderten Vorfälle nicht bestreitet, sondern lediglich selbst als Spaß und Bagatelle deutet, und eine weitere Auskunftsperson berichtet, dass sie ganz ähnliche Situationen mit dem Belästiger auch schon erlebt und die Darstellung der jungen Psychologin für sie einen „hohen Wiedererkennungswert“ habe, kommt die Gleichbehandlungskommission zum Ergebnis, dass die Antragstellerin durch sexuelle Belästigung diskriminiert wurde.

10/99 Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Eine Mitarbeiterin eines Bankinstituts wird gekündigt, ohne dass ihr dies vorher angekündigt bzw. dass in irgendeiner Weise vorher Kritik an ihrer Arbeit geäußert worden wäre. Die betroffene Frau ist zwar nicht definitiv gestellt, allerdings ist es in diesem Bankinstitut äußerst unüblich, dass ein Dienstverhältnis durch Kündigung aufgelöst wird.

Sie vermutet eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, da gegenüber männlichen Mitarbeitern ein derartiges Vorgehen undenkbar wäre. Vor allem aber vermutet sie, dass diese Kündigung in einer „Nacht- und Nebel-Aktion“ von einem Vorgesetzten betrieben wurde, der möglicherweise damit eine alte Rechnung begleichen wollte, da sie frühere Annäherungsversuche seinerseits zurückgewiesen hat.

Auch in diesem Fall scheitern sämtliche Interventionsversuche durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Vorfeld eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission. Jede in die Entscheidung einbezogene Person beruft sich darauf, sie hätte nur vollzogen, was ihr vorgelegt worden sei, und sie müsse sich auf ihre MitarbeiterInnen verlassen können.

Die betroffene Frau bringt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Überprüfung des Vorfalls bei der Gleichbehandlungskommission ein und ersucht zusätzlich um Überprüfung ihrer Einstufung, da im Gegensatz zu einem männlichen Kollegen vier Jahre an Vordienstzeiten mit dem Argument nicht angerechnet wurden, dass es sich bei diesen Zeiten um ein nicht einschlägiges Studium gehandelt habe.

Die Frage, ob die betroffene Mitarbeiterin bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert wurde, konnte im Verfahren letztlich nicht abschließend geklärt werden. Allerdings konnte jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass bei der Anrechnung von Studien- und Vordienstzeiten eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt, angesichts des Umstandes, dass der der Personalabteilung erinnerliche Fall einer Anrechnung eines nicht einschlägigen Studiums in jüngerer Vergangenheit einen Mann betroffen hat.

Im Verfahren ist weiters zu Tage getreten, dass von der Bank zwar selten, aber doch Kündigungen ausgesprochen wurden. Allerdings betrafen diese seit 1995 auf Betreiben des Arbeitgebers gelösten Dienstverhältnisse acht weibliche und nur zwei männliche MitarbeiterInnen. Entlassen wurden nur zwei weibliche Mitarbeiterinnen.

Die Gleichbehandlungskommission anerkennt das Recht eines Arbeitgebers zur Kündigung von MitarbeiterInnen, verweist allerdings darauf, dass ein grobes Abweichen von ansonsten „üblichen“ innerbetrieblichen Kündigungsmodalitäten zu Lasten einer Frau gegenüber einem von einem Vergleichsfall betroffenen Mitarbeiter sehr wohl eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen kann. Dann nämlich, wenn der ansonsten gewählte Modus (z.B. Kündigungen nur auf Grund von konkreten Anlassfällen auszusprechen), unterlassen wird. Auch würdigt die Gleichbehandlungskommission den vorgebrachten Zusammenhang zwischen der Zurückweisung der Annäherungsversuche und der Kündigung durch den Vorgesetzten. Allerdings konnten die Umstände und Zusammenhänge nicht in dem Maß erhellt werden, dass die Gleichbehandlungskommission eine Feststellung treffen konnte, die betroffene Frau sei bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts konnte nicht ausgeschlossen werden.

12/99 Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung:

Ein Mitarbeiter eines vom Bund ausgegliederten Unternehmens ist zunächst im Außendienst tätig und absolviert nebenbei das Studium der Rechtswissenschaften. Er wird vorübergehend als Karenzvertreter einer Juristin eingesetzt, die zwei Gehaltsstufen höher als er selbst eingestuft ist. Die zugesagte Zahlung der Entgeltdifferenz erfolgt aber nicht im gesamten Ausmaß, sodass der Mitarbeiter schließlich eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen muss, wo er mit seinen Forderungen obsiegt. Nach einiger Zeit wird ihm erneut die Karenzvertretung für eine Juristin angeboten. Der Aufgabenbereich dieser Kollegin ist weitgehend dem ähnlich, den der Mitarbeiter bereits für einige Monate erfolgreich ausgefüllt hat; ihre Einstufung ist allerdings um vier Gehaltsgruppen höher als die des Mannes. Erneut holt der Mitarbeiter die (mündliche) Zusage des für Personalangelegenheiten zuständigen Refe-

renten ein, dass für die Dauer der Vertretung eine entsprechende Aufzählung auf sein Gehalt erfolgen werde. Er muss jedoch feststellen, dass ihm die Arbeitgeberin lediglich jenen Differenzbetrag überweist, der ihm schon bei seiner ersten Karenzvertretung zugestanden ist und der somit zwei Gehaltsgruppen unter dem nunmehr (vorübergehend) innegehabten Dienstposten liegt.

Der Mitarbeiter klagt neuerlich und ruft parallel dazu die Gleichbehandlungskommission an, um darzulegen, dass er auf Grund des Geschlechts benachteiligt wurde. Die Arbeitgeberin hat im gerichtlichen Verfahren bisher damit argumentiert, dass dem Mitarbeiter einige vorgeschriebene interne Prüfungen gefehlt hätten, so dass er eine der von ihm vertretenen Juristin gleichwertige Arbeit nicht habe erbringen können. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist die Arbeitgeberin bis zum rechtskräftigen Abschluss des gerichtlichen Verfahrens zu keiner Stellungnahme bereit.

Der Mitarbeiter zieht seinen Antrag zurück, nachdem ein Urteil des OGH die umstrittenen vertraglichen Rahmenbedingungen des Dienstverhältnisses geklärt hat und er in der Folge vom zuständigen Oberlandesgericht seine Entgeltforderungen zum größten Teil zugesprochen erhält.

15/99 Überprüfung einer Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen:

Zwei Sachbearbeiterinnen eines aus einer Gemeinde ausgegliederten Vereins, die beide seit mehreren Jahren teilzeitbeschäftigt sind, beschweren sich wiederholt bei ihrem Vorgesetzten, dass sich ein männlicher Kollege ihnen gegenüber als ihr Quasi-Vorgesetzter aufspiele. Nicht nur, dass er sich in ihre Projekte einmische, er demonstriere vor allem gegenüber Außenstehenden eine nicht bestehende Hierarchie. So würde er unaufgefordert an Sitzungen teilnehmen, die die Sachbearbeiterinnen leiten und sie vor den anderen auffordern, Unterlagen kopieren zu gehen, oder die Kolleginnen gegenüber Außenstehenden als Sekretärinnen vorstellen. Von Seiten des Vorgesetzten werden die Beschwerden der Frauen als persönliche Zwistigkeiten abgetan. Zudem wird ihnen auf Grund ihrer Teilzeittätigkeit unterstellt, dass sie ja

„nie da“ seien und der männliche Kollege auf Grund seiner Kompetenz einspringen würde.

Die schriftliche Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft verschärft die Situation für die Frauen am Arbeitsplatz noch mehr. Es wird in den Raum gestellt, dass sie Schuld hätten, wenn die gesamte Abteilung aufgelöst würde. Auf Grund der starken psychischen Belastungen müssen beide Frauen einen Krankenstand antreten. In der Folge werden sie von ihrer Betriebsrätin dahingehend informiert, dass es sich bei ihrer Einstufung möglicherweise um eine geschlechtsspezifische Benachteiligung handle, da vergleichbare männliche Sachbearbeiter in nicht nachvollziehbarer Weise mehr Vordienstzeiten angerechnet bekämen bzw. in eine höhere Besoldungsgruppe eingestuft würden.

Als die Vergleichsverhandlungen mit dem Rechtsvertreter des Arbeitgebers scheitern, weil der Anspruch der Frauen auf rückwirkende Zahlung der Differenz der Entgelteinstufung zu ihren männlichen Kollegen nicht anerkannt wird, stellen diese mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission.

Der Arbeitgeber argumentiert im Verfahren, dass die Einstufung in die höhere Besoldungsgruppe vom Abschluss eines Hochschulstudiums abhänge. Da aber auch NichtakademikerInnen in die höhere Besoldungsgruppe eingestuft sind, wird vorgebracht, es gebe die Möglichkeit, dass einzelne MitarbeiterInnen auf Vorschlag des Vorgesetzten höhergereiht werden.

In der Zwischenzeit wird eine der beiden Sachbearbeiterinnen, die auf Grund ihres schlechten psychischen Zustandes nach wie vor im Krankenstand ist, gekündigt. Die Betriebsrätin, die sich für die beiden Frauen eingesetzt hat, wird ebenfalls massiv unter Druck gesetzt, sodass sie in Krankenstand gehen muss.

Als vom Unternehmen Mediation als Unterstützung zur Konfliktlösung innerhalb der betroffenen Abteilung angeboten wird, setzt sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft erneut dafür ein, dass die betroffenen Frauen in dieses Konfliktlösungsverfahren miteinbezogen werden. Diese Bemühungen gelingen nicht, allerdings wird den Frauen mit sofortiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abschlagszahlung in der gewünschten Höhe (das heißt mit Anerkennung der nachträglichen Differenzzahlung) angeboten, was die beiden Frauen annehmen und den Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurückziehen.

2/2000 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Siehe Seite 44.

8/2000 Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Siehe Seite 46.

16/2000 Überprüfung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Siehe Seite 51.

