

Lose-Blatt-Sammlung

**ANTRÄGE
AN DIE GLEICHBEHANDLUNGS-
KOMMISSION**

**Verfahren, Entscheidungen,
Gutachten**

Nachbestellungen:

Broschürentelefon beim Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen:

01/0800/20 20 74

E-mail: broschuerenservice@bmsg.gv.at

Autorin: Dr. Susanne Feigl

Fachliche Beratung, Koordination und Redaktion: Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Dr. Ingrid Nikolay-Leitner

Layout: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Abteilung III/3

Herstellung, Herausgeber, Medieninhaber: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

Inhalt

Vorwort	4
Einleitung	7
Anträge an die Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsbereiche	
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	9
Begründung des Arbeitsverhältnisses	12
Festsetzung des Entgelts	39
Freiwillige Sozialleistungen	88
Betriebliche Aus- und Weiterbildung	89
Beruflicher Aufstieg	95
Sonstige Arbeitsbedingungen	115
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	130
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	140
Gutachten der Gleichbehandlungskommission	223

VORWORT



Die Gleichbehandlungskommission, die sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen im Arbeitsleben zu befassen hat, wurde bereits mit der Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 geschaffen.

Seither wurden die unterschiedlichsten Diskriminierungsfälle - von der Festsetzung des Entgelts, der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, des beruflichen Aufstiegs bis hin zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz - an die Kommission herangetragen.

Die vorliegende Entscheidungssammlung (erstmal erschienen 1991) spiegelt die Vielfalt der Verfahren und Entscheidungen der Kommission wieder.

In regelmäßigen Abständen wird diese Lose-Blatt-Sammlung ergänzt, um die neuen Entwicklungen zeigen zu können. Wir wollen damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bereits im Vorfeld möglicher Diskriminierungen für betriebsinterne Verhandlungen Materialien zur Verfügung stellen.

Als Frauenminister habe ich mit einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes eine hauptberufliche Vorsitzende der Kommission installiert. Dadurch soll es zu noch größerer Effizienz der Kommissionsarbeit kommen, aber auch die Wichtigkeit dieses Expert(inn)engremiums signalisieren.

Ich hoffe, dass mit der Lose-Blatt-Sammlung und ihren Ergänzungen ein brauchbares Instrument zur Durchsetzung der beruflichen Gleichstellung geschaffen wurde.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'H' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

Mag. Herbert Haupt
Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen

Frauen sind im Berufsleben benachteiligt.

Das sollte geändert werden.

Über diese beiden Feststellungen kann mit den meisten Menschen in Österreich Einigkeit hergestellt werden.

Frauen sollten also z.B. für gleiche und vergleichbare Arbeit genausoviel bezahlt bekommen wie Männer, und sie sollten die Möglichkeit haben, alle Berufe zu lernen und auszuüben und in Führungspositionen aufzusteigen.

Machtdemonstrationen gegenüber Frauen bis hin zur Gewalt durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sollten der Vergangenheit angehören.

Die Einigkeit endet allerdings bei der Frage, wie das zu erreichen ist. Die am weitesten verbreitete Position ist dabei folgende: Ausschließlich Qualifikation und Leistung sollen zählen. Frauen dürfen nicht benachteiligt, aber auch nicht bevorzugt werden. Frauen sollten nicht so viel über ihre Benachteiligung nachdenken, sondern berufliche Gleichstellung durch Tüchtigkeit durchsetzen.

Diese Einstellung ist vor allem deshalb konsensfähig, weil Leistung, Qualifikation und persönliche Tüchtigkeit Kriterien für die Beurteilung und Bezahlung von Arbeitskräften sind, die niemand anzweifelt. Auch Frauen nicht, die sich ja gerne durch ihre persönliche Tüchtigkeit durchsetzen.

Die Zweifel der meisten Frauen setzen dort ein, wo sie in der Praxis, im Einzelfall, ganz anderes erleben:

Erleben, dass ihre Leistung systematisch übersehen wird.

Erleben, dass ihre Tüchtigkeit zwar gelobt, sonst aber kaum belohnt wird.

Erleben, wie diejenigen, die schon Positionen haben, Qualifikation und Qualifikationsmängel definieren und bei Bedarf neu definieren.

Erleben, dass Männer (in seltenen Ausnahmefällen auch Frauen) Positionen einfach deshalb bekommen, weil "sie sich's verdient haben", weil "es ihnen versprochen wurde".

Erleben, dass ihre persönliche Qualifikation schon im Vorfeld abgewertet wird und sie so für einen Arbeitsplatz oder einen beruflichen Aufstieg gar nicht mehr in Frage kommen.

Erleben, dass ihre Beschwerde wegen sexueller Belästigung als Gefährdung des Betriebsklimas empfunden wird.

Frauen, die einmal selbst oder in ihrer Umgebung (mit)erlebt haben, dass und wie solche Vorgänge durchaus unter die Kriterien Leistung, Qualifikation und Tüchtigkeit subsumiert und die Bevorzugung der Männer dann damit gerechtfertigt wird, entwickeln berechtigte Zweifel an all-

gemein angewendeten Qualifikationskriterien und daran, dass Gleichbehandlung im Wort auch Gleichbehandlung in der Tat bedeutet.

Die Berechtigung dieser Zweifel muss allerdings in jedem Einzelfall glaubhaft gemacht werden.

Praktische Gleichbehandlungsarbeit ist daher Detail- und Kleinarbeit.

Für die benachteiligten Frauen, für diejenigen, die sie dabei unterstützen (die ArbeitnehmerInnenvertretungen, die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Öffentlichen Dienst und die Gleichbehandlungsanwaltschaft), und für die, die eine behauptete Benachteiligung unparteiisch überprüfen (die Gleichbehandlungskommissionen und Gerichte).

Diese Kleinarbeit zu unterstützen ist der Zweck der vorliegenden Entscheidungssammlung. Jede der gesammelten Beschwerden stellt einen Mosaikstein dar und scheint als Geschichte ein Einzelfall zu sein.

Werden viele Mosaiksteine zusammengelegt, zeigt sich das Muster.

Auch die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben geschieht nach einem Muster, das erst sichtbar wird, wenn viele "Einzelfälle" zusammenkommen.

Das Problem kennen alle, die mit "Einzelfällen" zu tun haben.

Für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die nun schon auf mehr als sechs Jahre gemeinsame Erfahrung zurückblicken können, sind die Diskriminierungsmuster in den meisten Bereichen klar erkennbar geworden.

Diese Erfahrung soll all jenen zur Verfügung gestellt werden, die vielleicht nur hin und wieder mit Gleichbehandlungsfragen befasst sind oder etwa als Gleichbehandlungsbeauftragte in den Bundesländern erst jetzt mit ihrer Arbeit beginnen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet darüber hinaus an, ihre Erfahrung mit Gleichbehandlungsarbeit, die ja weit über die Probleme hinausgeht, die als Beschwerden in der Gleichbehandlungskommission geprüft werden, im Rahmen von Informationsveranstaltungen auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

Möge die Entscheidungssammlung dazu beitragen, Frauen den Platz in der Arbeitswelt zu verschaffen, der ihnen nach Qualifikation, Leistung und Tüchtigkeit zusteht.

Dr. Ingrid Nikolay-Leitner

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Einleitung

Die vorliegende Sammlung enthält alle Präzedenzentscheidungen und Gutachten der Gleichbehandlungskommission seit dem Jahr 1991, dem Zeitpunkt, da die Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen geschaffen wurde.

Die Zusammenstellung zeigt sehr deutlich, dass das Gleichbehandlungsgebot keineswegs in allen Bereichen gleich häufig verletzt wird. Viele Probleme, mit denen sich Frauen (und vereinzelt auch Männer) an die Gleichbehandlungskommission wenden, betreffen die Festsetzung des Entgelts und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Fast keine Diskriminierungen gibt es bei den freiwilligen Sozialleistungen, was darauf zurückzuführen ist, dass inzwischen die meisten der ehemals als freiwillige Sozialleistungen bezeichneten Zuwendungen (z.B. Prämien, Zusatzversicherung) rechtlich als Bestandteil des Entgelts gelten, und allfällige Benachteiligungen daher diesem Bereich zugeordnet sind.

Äußerst selten stellt die Gleichbehandlungskommission auch eine Diskriminierung allein bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest. Zumeist handelt es sich dabei um eine Folgediskriminierung - vor allem nach sexueller Belästigung.

Anleitung zur Benützung der Entscheidungssammlung

Die ersten Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission wurden in Form von Faltprospekten publiziert.

Aufgrund der Vielzahl von Entscheidungen, die inzwischen vorliegen, erschien es sinnvoll, die Erscheinungsform zu ändern. Anstatt weitere Faltprospekte zu produzieren, wurde eine Lose-Blatt-Sammlung erstellt. Sie stellt sicher, dass alle Entscheidungen der Kommission jederzeit griffbereit zur Hand sind, und hat den Vorteil, dass sie mühelos ergänzt werden kann.

Innerhalb der Sammlung sind die einzelnen Fälle nach Diskriminierungsbereichen geordnet.

Jedem der - farblich voneinander unterschiedenen - Diskriminierungsbereiche ist ein Deckblatt vorangestellt. Auf diesem sind alle Fälle, die den Diskriminierungsbereich betreffen, (mit Nummer und Kennung) aufgelistet, was das Auffinden der einzelne Fälle erleichtert.

Diskriminierungsbereich	Abkürzung	Farbe
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	Stell	hellgrün
Begründung des Arbeitsverhältnisses	Beg	türkis
Festsetzung des Entgelts	Ent	gelb
Freiwillige Sozialleistungen	Soz	hellgelb
Betriebliche Aus- und Weiterbildung	Ausb	rot
Beruflicher Aufstieg	Auf	orange
Sonstige Arbeitsbedingungen	Abd	grau
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Beend	hellblau
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	SBel	dunkelblau
Gutachten	G	hellrot

Jedes Einlageblatt enthält einen Fall samt Analyse. Jeder Fall hat – rechts oben auf dem Blatt – eine Nummer (z.B. Ent 13/1995). Diese Nummer enthält

- den Bereich der Diskriminierung in abgekürzter Form (z.B. Ent = Festsetzung des Entgelts)
- die fortlaufende Zahl innerhalb des Diskriminierungsbereiches (z.B. 11)
- das Jahr, in dem der Fall an die Gleichbehandlungskommission herangetragen wurde (z.B. 1995).

Darüber hinaus enthält jeder Fall einleitend folgende Angaben:

Kennung: Eine Art Inhaltsangabe in Kürzestform.

Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Nennung aller Diskriminierungsbereiche (häufig werden Frauen mehrfach diskriminiert) und Angabe der betreffenden Paragraphen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Abschluss des Verfahrens: Vermerk, ob die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung festgestellt hat oder nicht bzw. wie das Verfahren sonst beendet wurde.

Nähere Auskünfte über das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung im Falle beruflicher Benachteiligung enthalten Sie bei der

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Dr. Ingrid Nikolay-Leitner

Mag. Ines Grabner

Mag. Eva Böhm

Hilda Strobl

Judenplatz 6

1010 Wien

Telefon 01/532 02 44

Fax: 01/532 02 46

E-mail: gaw@bmsg.gv.at

Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für den örtlichen Wirkungsbereich des Landes **Steiermark**

Dr. Elke Lujansky-Lammer

Mag. Susanne Prisching

Melanie Mayr

Europaplatz 12

8020 Graz

Telefon 0316/720590

Fax: 0316/720590/4

E-mail: graz.gaw@bmsg.gv.at

Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

für **Vorarlberg, Tirol und Salzburg**

Dr. Christine Baur

Mag. Patrizia Fessler

Charlotte Christoph

Eva Mayrgündter

Leipziger Platz 2

6020 Innsbruck

Telefon 0512/34 30 32

Fax: 0512/34 30 32-10

E-mail: ibk.gaw@bmsg.gv.at

Regionalbüro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für den örtlichen Wirkungsbereich des Landes **Kärnten**

Mag. Anna Moser

Mag. Claudia Lugger

Melitta Dujak

Kumpfgasse 23-25

9020 Klagenfurt

Telefon 0463/509110

E-mail: klagenfurt.gaw@bmsg.gv.at

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

- | | | |
|---------|--------|---|
| Stell 1 | (1994) | Bank annonciert Posten speziell für Männer |
| Stell 2 | (1996) | Bank sucht aus „Sicherheitsgründen“ nur Männer für den Schalterdienst |

Der Bereich „Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung“ findet sich auch in folgenden Fällen:

- | | | |
|-------|--------|--|
| Beg 4 | (1993) | Unternehmen stellt im Außendienst grundsätzlich nur Männer ein |
| Beg 5 | (1995) | Handelsunternehmen nimmt für Kassatätigkeit nur Frauen auf |
| Beg 7 | (1997) | Kinder als Grund für die Ablehnung einer Bewerbung |
| Beg 8 | (1998) | Firma inseriert nur zum Schein geschlechtsneutral |
| Auf 1 | (1991) | Beförderung des männlichen Bewerbers aufgrund einer technischen Qualifikation, die in der Ausschreibung nicht verlangt wurde |
| G 7 | (2000) | Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung |

- Kennung: **Bank annonciert Posten speziell für Männer**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2c GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Schreiben an die Bank

Situation

Die Gleichbehandlungskommission wird durch ein anonymes Schreiben davon in Kenntnis gesetzt, dass eine Bank per Inserat einen "männlichen Mitarbeiter mit abgeleistetem Präsenzdienst" sucht. Sie ersucht die Direktion um Stellungnahme, ob es für diese Ungleichbehandlung von Männern und Frauen eine sachliche Rechtfertigung gibt.

Argumente

Die Bank begründet die ausdrückliche Suche nach einem Mann mit der Aufgabenstellung. Zu besetzen sei eine Bankstelle, in der eine Person allein tätig ist. Aus Gründen der Sicherheit sei es nicht opportun, einen solchen Posten mit einer Frau zu besetzen.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission fordert die Bank in einem Schreiben auf, in Hinkunft das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu beachten. Die Bank bedauert, dieses Gebot verletzt zu haben.

Analyse

In einer Zeit, da Frauen ganz selbstverständlich als Polizistinnen arbeiten, ist das Argument der Sicherheit in diesem Zusammenhang nicht stichhaltig. Die Vorstellung von der angeborenen Wehrhaftigkeit der Männer und der Schutzbedürftigkeit der Frauen entspricht nicht der Realität, sondern traditionellen Rollenklischees. Klischeevorstellungen wie jene vom starken Mann und der schwachen Frau gehen im Arbeitsleben so gut wie immer zu Lasten der Frauen: Sie dienen als Vorwand, Frauen von lukrativen Jobs fernzuhalten, schützen sie aber keinesfalls vor tatsächlicher Schwerarbeit (z.B. als Reinigungspersonal, im Bereich Akkordarbeit oder in der Krankenpflege) oder vor Gefahren (z.B. als Supermarktkassiererin, welche die Tageseinnahmen zum Banktresor zu bringen hat).

■ Kennung: **Bank sucht aus "Sicherheitsgründen" nur Männer für den Schalterdienst**

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2c GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Per Zeitungsinserat sucht eine Bank "männlichen Schaltermitarbeiter" zum sofortigen Eintritt.

Argumente

Da bei der Besetzung vieler Zweigstellen Sicherheitsüberlegungen im Vordergrund stehen, sei es für die Bank erforderlich, ausreichend männliche Beschäftigte zu haben.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Bank durch die Veröffentlichung des Inserates das Gebot der Gleichbehandlung verletzt hat.

Begründung: Das männliche Geschlecht ist keine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung des Schalterdienstes.

Die Kommission empfiehlt der Bank, Arbeitsplätze in Hinkunft geschlechtsneutral oder in einer Weise auszuschreiben, die Frauen und Männer in gleicher Weise anspricht.

Analyse

Das Argument, dass in manchen Zweigstellen ein erhöhtes Sicherheitsrisiko bestehe und weibliche Bankangestellte weder sich noch Kunden und Kundinnen ausreichend schützen könnten, ist für die Gleichbehandlungskommission nicht stichhaltig. Denn zum einen gibt es in allen Banken und Sparkassen weibliche Schalterbedienstete, zum anderen zeigt die Aufnahme von Frauen in den Dienst der Polizei und der Gendarmerie, dass es keine sachlichen Argumente gegen eine Beschäftigung von Frauen in Berufen mit erhöhtem Sicherheitsrisiko gibt.

Im übrigen haben Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten und aufgrund von Arbeitsschutzbestimmungen für die Sicherheit der Beschäftigten zu sorgen. Männliche und weibliche Beschäftigte haben daher das gleiche Recht, dass zum Schutz ihrer Gesundheit und ihres Lebens die nötigen Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden.

Diskriminierungsbereich

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- | | | |
|--------|--------|---|
| Beg 1 | (1991) | Negativer Schwangerschaftstest als Voraussetzung für die Einstellung |
| Beg 2 | (1992) | Generelle Befristung der Arbeitsverträge von Arbeitnehmerinnen |
| Beg 3 | (1992) | Lehrausbildung in einem „Männerberuf“ scheitert an Altersgrenze |
| Beg 4 | (1993) | Unternehmen stellt im Außendienst grundsätzlich nur Männer ein |
| Beg 5 | (1995) | Handelsunternehmen nimmt für Kassatätigkeit nur Frauen auf |
| Beg 6 | (1996) | Einer Frau wird der Zugang zur Ausbildung als Pilotin verwehrt |
| Beg 7 | (1997) | Kinder als Grund für die Ablehnung einer Bewerbung |
| Beg 8 | (1998) | Firma inseriert nur zum Schein geschlechtsneutral |
| Beg 9 | (1998) | Bewerbung als Geschäftsführerin einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die im Eigentum des Bundes steht |
| Beg 10 | (1999) | Sekretariatsarbeit: Frauen bevorzugt? |
| Beg 11 | (1999) | Bergwanderführer – ein Beruf nur für Männer? |

Der Bereich „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ findet sich auch in folgenden Fällen:

- | | | |
|-----|--------|---|
| G 2 | (1995) | Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen |
|-----|--------|---|

■ Kennung: **Negativer Schwangerschaftstest als Voraussetzung für die Einstellung**

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs.1 Z 1 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Ein Betrieb verlangt von allen Frauen, die eingestellt werden wollen, dass sie sich einem Schwangerschaftstest unterziehen. Nur aufgrund einer ärztlichen Bestätigung, dass keine Schwangerschaft vorliegt, haben sie die Chance, aufgenommen zu werden.

Argumente

Der Arbeitgeber begründet seine Vorgangsweise wie folgt:

Jeder Arbeitgeber habe die (vertragliche Abschluss-) Freiheit, statt einer schwangeren Frau eine einzustellen, die nicht schwanger ist.

In einem Betrieb oder in einem Tätigkeitsbereich, in dem ausschließlich Frauen arbeiten, stelle die Durchführung eines Schwangerschaftstests keine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar. Denn bei Vorliegen eines positiven Testergebnisses würde anstelle der schwangeren Frau kein Mann, sondern eine andere (nicht schwangere) Frau aufgenommen.

Der Schwangerschaftstest sei im Interesse der Arbeitnehmerinnen, die selbst noch keine Kenntnis ihrer Schwangerschaft haben und daher in die Schutzmaßnahmen des Mutterschutzgesetzes nicht einbezogen werden könnten. (Nach dem Mutterschutzgesetz sind Arbeitnehmerinnen verpflichtet, den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin vom Bestehen einer Schwangerschaft zu informieren.)

Schwangerschaftstests seien in Hinblick auf eine koordinierte Personalplanung erforderlich. Wenn Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen nur solche Männer aufnehmen, die bereits den Präsenzdienst abgeleistet haben, gelte dies auch nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes.

Die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach einer Schwangerschaft sei unmoralisch und asozial; Frauen würden sich auf diese Weise ein Arbeitsverhältnis und Karenzgeldzahlungen "erschleichen".

Abschluss des Verfahrens

"Die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft kommt nur Frauen gegenüber in Betracht und stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Die Veranlassung einer Stellenwerberin zur Vornahme eines Schwangerschaftstests

und zur Mitteilung des Ergebnisses an ihren künftigen Arbeitgeber verstößt daher gegen das Diskriminierungsverbot im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (...) Die Firma wird aufgefordert, von der Einholung von Schwangerschaftsbestätigungen vor der Aufnahme einer Arbeitnehmerin in Hinkunft Abstand zu nehmen und dadurch die Diskriminierung zu beenden."

Die Gleichbehandlungskommission stellt weiter fest:

Arbeitnehmerinnen haben ihren Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin vom Bestehen einer Schwangerschaft zu informieren, damit sie von gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten freigestellt werden können. Nur das ist der Zweck dieser Mitteilungspflicht (Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes). Die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach einer Schwangerschaft bei einer Bewerbung hat jedoch keine rechtlichen Folgen, sie kann beispielsweise nicht rückwirkend zur Auflösung des Arbeitsvertrages führen.

Die Veranlassung zu einem Schwangerschaftstest geht über die bloße Frage nach Bestehen einer Schwangerschaft hinaus. Eine solche Einstellungspraxis verletzt nicht nur die grundrechtlich und durch die Menschenrechtskonvention geschützte Privatsphäre der Bewerberin, sondern auch ihre körperliche Integrität. Aus diesem Grund ist ein Vergleich mit männlichen Stellenwerbern, die nach Ableistung des Präsenzdienstes gefragt werden, sachlich nicht gerechtfertigt.

Analyse

Laut Gleichbehandlungsgesetz muss eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sachlich gerechtfertigt sein - andernfalls handelt es sich um eine Diskriminierung.

Die Befristung eines Dienstverhältnisses aufgrund der Möglichkeit, dass eine Frau Kinder bekommen kann, ist sachlich genausowenig gerechtfertigt wie die Verweigerung der Einstellung wegen Schwangerschaft. Eine solche Vorgangsweise stellt - gemäß Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes - eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. (Dasselbe würde für eine Probezeit gelten, die nur mit Arbeitnehmerinnen, nicht aber mit Arbeitnehmern vereinbart wird.)

Die Frage nach einer - bestehenden oder geplanten - Schwangerschaft ist daher unzulässig, egal ob sie im Bewerbungsgespräch oder im Personalfragebogen gestellt wird. Sie kann nach eigenem Ermessen beantwortet werden.

Nur wenn es in Hinblick auf den Arbeitsplatz absolut notwendig ist (z.B. bei Mannequins für Bademoden), ist es Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen unter Umständen gestattet, die Frage nach einer Schwangerschaft zu stellen oder eine ärztliche Bestätigung zu verlangen, dass keine Schwangerschaft vorliegt.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die verhindern wollen, dass eine schwangere Frau ihren Unterhalt verdienen kann, bringen sie in die Zwangslage, aus existentiellen Gründen falsche Angaben machen zu müssen.

- Kennung: **Generelle Befristung der Arbeitsverträge von Arbeitnehmerinnen**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs.1 Z 1 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

In einer Firma erhalten Frauen bei der Einstellung grundsätzlich einen - auf sechs Monate - befristeten Arbeitsvertrag, Männer hingegen einen unbefristeten. Stellt sich innerhalb des halben Jahres heraus, dass eine Frau schwanger ist, erfolgt keine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

Argumente

Der Arbeitgeber vertritt den Standpunkt:

Die Frauen, die sich bewerben, sind mündige Menschen. Niemand zwingt sie, einen befristeten Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Sie machen das freiwillig. Wären sie mit der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden, so könnten sie anderswo eine Beschäftigung aufnehmen.

Die Befristung der Arbeitsverhältnisse erfolge auf Wunsch der Frauen und nicht in Hinblick auf eine mögliche Schwangerschaft. Andernfalls wäre es sinnvoller, eine Probezeit zu vereinbaren. (Die Probezeit beträgt allerdings im Normalfall nur einen Monat.)

Von einer Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen aufgrund des Geschlechtes könne keine Rede sein. Im Gegenteil. Bei Arbeitnehmern sei die Befristung des Dienstverhältnisses wegen bevorstehender Einberufung (Ableistung des Präsenzdienstes) rechtlich möglich.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Arbeitnehmerinnen des Betriebes durch die Befristung der Arbeitsverhältnisse gegenüber den Arbeitnehmern diskriminiert sind.

Die Befristung erfolgt nicht auf Wunsch der Frauen, sondern stellt eine unabdingbare Voraussetzung für den Abschluss des Dienstvertrages dar.

Analyse

Laut Gleichbehandlungsgesetz muss eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sachlich gerechtfertigt sein - andernfalls handelt es sich um eine Diskriminierung.

Die Befristung eines Dienstverhältnisses aufgrund der Möglichkeit, dass eine Frau Kinder bekommen kann, ist sachlich genausowenig gerechtfertigt wie die Verweigerung der Einstellung wegen Schwangerschaft. Eine solche Vorgangsweise stellt - gemäß Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes - eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. (Dasselbe würde für eine Probezeit gelten, die nur mit Arbeitnehmerinnen, nicht aber mit Arbeitnehmern vereinbart wird.)

Die Frage nach einer - bestehenden oder geplanten - Schwangerschaft ist daher unzulässig, egal ob sie im Bewerbungsgespräch oder im Personalfragebogen gestellt wird. Sie kann nach eigenem Ermessen beantwortet werden.

Arbeitnehmerinnen haben ihren Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin vom Bestehen einer Schwangerschaft zu informieren, damit sie von gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten freigestellt werden können. Nur das ist der Zweck dieser Mitteilungspflicht (Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes). Die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach einer Schwangerschaft bei einer Bewerbung hat jedoch keine rechtlichen Folgen, sie kann beispielsweise nicht rückwirkend zur Auflösung des Arbeitsvertrages führen.

Die Veranlassung zu einem Schwangerschaftstest geht über die bloße Frage nach Bestehen einer Schwangerschaft hinaus. Eine solche Einstellungspraxis verletzt nicht nur die grundrechtlich und durch die Menschenrechtskonvention geschützte Privatsphäre der Bewerberin, sondern auch ihre körperliche Integrität. Aus diesem Grund ist ein Vergleich mit männlichen Stellenwerbern, die nach Ableistung des Präsenzdienstes gefragt werden, sachlich nicht gerechtfertigt.

Nur wenn es in Hinblick auf den Arbeitsplatz absolut notwendig ist (z.B. bei Mannequins für Bademoden), ist es Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen unter Umständen gestattet, die Frage nach einer Schwangerschaft zu stellen oder eine ärztliche Bestätigung zu verlangen, dass keine Schwangerschaft vorliegt.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die verhindern wollen, dass eine schwangere Frau ihren Unterhalt verdienen kann, bringen sie in die Zwangslage, aus existentiellen Gründen falsche Angaben machen zu müssen.

- Kennung: **Lehrausbildung in einem "Männerberuf" scheitert an Altersgrenze**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs.1 Z 1 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung nicht festgestellt

Situation

Ein junges Mädchen, siebzehn Jahre alt, möchte eine Lehrausbildung in einem sogenannten "Männerberuf" machen, und zwar im Bereich Verkehrswesen. Ihre Bewerbung wird abgelehnt: Unter anderem mit der Begründung, dass sie zu alt sei. Laut dem für den Lehrvertrag anzuwendenden Kollektivvertrag müsse die Lehrausbildung mit Vollendung des achtzehnten Lebensjahres abgeschlossen sein.

Argumente

Neben der im Kollektivvertrag vorgesehenen Altersgrenze führt der Arbeitgeber alle "klassischen Begründungen" an, warum es nicht möglich sei, Mädchen in diesem "Männerberuf" auszubilden:

Mädchen seien den körperlichen Belastungen dieses Berufes nicht gewachsen.

Da in dem Beruf Nachtarbeit zu leisten sei, komme er für Frauen - aufgrund des für Frauen bestehenden gesetzlichen Nachtarbeitsverbotes - nicht in Frage.

Da in dem Betrieb bisher ausschließlich Burschen ausgebildet worden sind, sei eine Adaptierung der Duschen, Garderoben und WC-Anlagen erforderlich. Das aber überschreite die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens.

Mädchen sollten sich gut überlegen, unter lauter Männern zu arbeiten. Der Umgangston sei rau, die räumlichen Verhältnisse überdies beengt, weshalb sie unter Umständen mit sexueller Belästigung zu rechnen hätten.

Dem gegenüber die Argumente der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen:

Das Argument, dass die Beschäftigung von Frauen in Männerbetrieben an den Kosten für die Installierung von "Damenklos" scheitere, ist zwar alt, aber unhaltbar. Teils wird das Fehlen getrennter Sanitäranlagen nur als Ausrede benutzt, um keine Frauen einstellen zu müssen, teils wissen Arbeitgeber über die gesetzlichen Regelungen nur unzureichend Bescheid. Tatsächlich müssen getrennte WC-Anlagen, Waschgelegenheiten und Umkleieräume erst dann vorhanden sein, wenn in einem Männerbetrieb zumindest fünf Frauen beschäftigt sind. Bei weniger als fünf Personen des anderen Geschlechtes muss lediglich die ungestörte getrennte Benützung (Absperrmöglichkeit!) sichergestellt sein.

Zudem wird die Adaptierung der Sanitäreinrichtungen auch mit öffentlichen Mitteln (z.B. im Rahmen der Lehrstellenförderung für Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil) bzw. mit günstigen Kleingewerbekrediten gefördert.

Wenn das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen für Mädchen unerträglich sind, dann sind sie wohl auch für Burschen nicht zumutbar und müssten geändert werden.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass in diesem Fall bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt. Begründung: Die kollektivvertraglich vorgesehene Altersgrenze, bei der es sich im übrigen nur um eine Soll-Bestimmung handelt, wird von dem Betrieb auch bei männlichen Bewerbern strikt eingehalten.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt dem Unternehmen jedoch, seine Ausbildungs politik zu überdenken. Da sich Mädchen erfahrungsgemäß oft erst später dazu entschließen, einen nicht-traditionellen Beruf zu ergreifen, kann die Einhaltung von Altersgrenzen in der Praxis zum Ausschluss von Frauen aus diesem Beruf führen.

Darüber hinaus stellt die Gleichbehandlungskommission ausdrücklich fest, dass alle übrigen Argumente, die gegen die Ausbildung von Mädchen in dem Beruf vorgebracht werden, nicht stichhaltig sind:

"Allerdings können die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit von Frauen weder im Einzelfall noch generell als sachliche Rechtfertigung für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes herangezogen werden, da für die Beschäftigung im Verkehrswesen Ausnahmeregelungen bestehen.

Ebensowenig kann das Argument der Schwere der körperlichen Arbeit von vornherein als sachliche Rechtfertigung für die Ablehnung von Bewerberinnen angesehen werden. Das Vorliegen bzw. Fehlen der physischen Voraussetzungen zur Berufsausübung müsste in jedem Einzelfall (durch ärztliche Eignungsuntersuchung) festgestellt werden."

Analyse

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission wurde eine Reihe offizieller Stellungnahmen bzw. Expertenmeinungen (z.B. bezüglich körperlicher Eignung) eingeholt, die über den konkreten Fall hinaus für die Ausbildung von Frauen in nicht-traditionellen Berufen von Bedeutung sind (siehe G 2 (1994) = Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen).

Was die Altersgrenze für die Lehrausbildung betrifft, so werden die Kollektivvertragspartner in einem Schreiben darauf aufmerksam gemacht, dass das Arbeitsverfassungsgesetz sie nicht ermächtigt, eine derartige Altersklausel festzusetzen.

Betriebe haben allerdings ein finanzielles Interesse an solchen Altersklauseln: Da die dann zulässige Mehrarbeit von Lehrlingen über 18 anders abzugelten ist, kommen ältere Lehrlinge einem Betrieb teurer. Allerdings können Betriebe, die ältere Lehrlinge ausbilden (ebenso wie Betriebe, die Mädchen in nicht-traditionellen Berufen ausbilden), im Rahmen der Lehrstellenförderung Mittel des Arbeitsmarktservice erhalten. Eine Möglichkeit, die von den Betrieben viel zu wenig genutzt wird.

- Kennung: **Unternehmen stellt im Außendienst grundsätzlich nur Männer ein**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs.1 Z 1 GIBG) und Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2c GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Antrag zurückgezogen

Situation

Eine Firma sucht per Zeitungsinserat einen "ambitionierten Mitarbeiter für den Außendienst". Eine Frau lässt sich von der geschlechtsspezifischen Formulierung nicht abschrecken und bewirbt sich. Sie verfügt über alle verlangten Qualifikationen, hat überdies eine langjährige Berufspraxis, erhält aber nicht einmal einen Termin für ein Vorstellungsgespräch. Begründung: Die Firma stelle im Außendienst grundsätzlich nur Männer, nicht aber Frauen ein.

Argumente

Der Arbeitgeber redet sich vorerst auf die Terminsekretärin aus. Sie habe angeblich eine falsche Auskunft gegeben. Im übrigen stellt er sich auf den Standpunkt:

Die im Inserat verwendete Bezeichnung "Mitarbeiter" schließe Mitarbeiterinnen ein. Es könne sich nur um ein Missverständnis handeln. Denn selbstverständlich würden im Außendienst auch Frauen eingesetzt.

Abschluss des Verfahrens

Im konkreten Fall kommt es zu keiner Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, da die abgewiesene Bewerberin letztlich anonym bleiben möchte. Überdies wechselt während der Zeit, da sich die Gleichbehandlungskommission mit dem Fall befasst, die Geschäftsführung der Firma. Der neuen Firmenleitung ist bewusst, dass gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen wurde. Sie stellt gegenüber der Kommission klar, dass sie das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in Hinkunft beachten wird. Alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten von der Firmenleitung diesbezüglich eine schriftliche Anweisung. (Aus diesen Gründen wird die Frage, ob in dem Betrieb bisher Frauen im Außendienst gearbeitet haben, von der Kommission nicht mehr geprüft.)

In einem Schreiben an die Firma begrüßt die Gleichbehandlungskommission diese Vorgangsweise und weist gleichzeitig darauf hin, dass die Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch private Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen seit Jahresbeginn 1993 mit einer Geldstrafe bis zu € 360.- geahndet wird.

Analyse

Bereits seit 1985 enthält das Gleichbehandlungsgesetz das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung; seit 1990 enthält es überdies das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Allerdings waren für den Fall der Nichtbeachtung dieser Bestimmungen keine Sanktionen vorgesehen. Es wurde gleichsam nur an den guten Willen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen appelliert. Mit begrenztem Erfolg, wie sich gezeigt hat. Aus diesem Grund kam es bei der neuerlichen Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1992 zur Einführung einer Geldstrafe bzw. eines Schadenersatzanspruches (im Falle einer Diskriminierung bei der Bewerbung). Der Gesetzgeber hat damit die Bedeutung unterstrichen, die der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung bei der Überwindung der Teilung des Arbeitsmarktes in "Männerberufe" und (zumeist bedeutend schlechter bezahlte) "Frauenberufe" zukommt.

- **Kennung: Handelsunternehmen nimmt für Kassatätigkeit nur Frauen auf**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs.1 Z 1 GIBG) und Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2c GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Ein Mann, der aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten möchte, bewirbt sich bei einem Handelsunternehmen, das per Inserat eine "Mitarbeiterin für 22 Wochenstunden" sucht.

Er erhält die Auskunft, es handle sich dabei um Kassatätigkeit und dafür würden nur Frauen eingestellt. Als Mann könne er sich jedoch als Filialleiter bewerben; allerdings sei im Moment keine Filialleiterstelle frei.

Argumente

Die Unternehmensleitung erklärt, dass sich erfahrungsgemäß Frauen für die Tätigkeit des Kassierens besser eignen als Männer, da sie belastbarer sind. Die Tätigkeit werde ausschließlich als Teilzeitarbeit angeboten, was den Frauen überdies entgegenkomme.

Die Teilzeitregelung sei mit ein Grund, warum keine Männer als Kassakräfte beschäftigt sind. Denn es entspreche der Firmentradition, dass Männer einen Vollzeitarbeitsplatz haben, damit sie eine Familie ernähren können.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass es sich bei der Ablehnung der Bewerbung um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes handelt, da die Geschäftsleitung des Unternehmens keine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung vorbringen kann. "Die allgemeine Ansicht, dass sich Frauen zur Ausübung der Tätigkeit als Kassiererin besser eignen, mag zwar der Erfahrung des Unternehmens entsprechen, es kann aus dieser Tatsache aber nicht abgeleitet werden, dass das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt."

Dem Unternehmen wird überdies vorgeschlagen, Stelleninserate künftig geschlechtsneutral zu formulieren. Dieser Vorschlag wird vom Unternehmen aufgegriffen.

Analyse

Die Politik des Unternehmens ist weitgehend fixiert auf die traditionellen Geschlechterrollenklischees: Der Mann ist Familienerhalter, ihm steht ein Vollzeitarbeitsplatz zu, und er ist auch beruflich voll einsetzbar. Die Frau betreut Haushalt und Kinder (damit der Mann beruflich voll einsetzbar ist) und "verdient ein wenig dazu", soweit es die Betreuungspflichten zulassen und die finanzielle Situation es erfordert.

Diese Rollenteilung hat aufgrund der Reform des Familienrechtes in den siebziger Jahren zwar längst keine gesetzliche Basis mehr, wird jedoch - unter anderem - durch eine derartige Firmenpolitik perpetuiert.

Auffallend (und nicht untypisch) in diesem Zusammenhang: Das Unternehmen hat in den letzten Jahren zwar den Arbeitnehmerinnen den beruflichen Aufstieg in Bereiche eröffnet, in denen bis dahin nur Männer tätig waren. Bei den "typischen Frauentätigkeiten" aber ist keine Änderung erfolgt. Nicht zuletzt, weil Männer kaum Interesse daran haben. Der Bewerber ist der erste Mann gewesen, der sich in dem Unternehmen je um die Position einer Kassiererin beworben hat.

- Kennung: **Einer Frau wird der Zugang zur Ausbildung als Pilotin verwehrt**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs.1 Z 1 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Frau bewirbt sich aufgrund eines Inserates bei einer Fluglinie um die Ausbildung als Linienpilotin. Anstelle der Bewerbungsformulare erhält sie ein Schreiben, in dem ihr das Unternehmen mitteilt, dass sie im Moment nicht zu einer Selektion eingeladen werden könne, da es genügend qualifizierte männliche Bewerber gebe.

Argumente

Im konkreten Fall sei es, so der Standpunkt des Unternehmens, gar nicht möglich, das Gleichbehandlungsgebot zu verletzen, da sich die Frau nicht um einen Arbeits-, sondern um einen Ausbildungsplatz beworben habe und auch die abgeschlossene Ausbildung kein Arbeitsverhältnis begründet.

Für den Fall, dass die Gleichbehandlungskommission diese Rechtsansicht nicht teile, gibt es nach Ansicht des Unternehmens sachliche Gründe, welche gegen die Ausbildung von Frauen zu und ihre Einstellung als Pilotinnen sprechen:

Zum einen würden dem Betrieb durch den schwangerschaftsbedingten Ausfall einer Pilotin Kosten in einer Höhe (rund einer Million Schilling) entstehen, welche die Differenzierung rechtfertigen.

Neben diesen wirtschaftlichen würden auch rechtliche Probleme den Ausschluss von Frauen rechtfertigen: Eine Flugkapitänin darf nach österreichischem Recht ab Beginn der Schwangerschaft keinen Flugdienst verrichten, ein Flugschein aber verfällt nach einem halben Jahr Flugpause. In diesem Fall hätte der Arbeitgeber die neuerlichen Ausbildungskosten zu tragen. Weitere Probleme entstünden durch die schwangerschafts- bzw. karenzbedingte Vertretung, da es nicht möglich sei, einen Co-Piloten nur vorübergehend zum Kapitän zu befördern.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Bewerberin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt worden ist. Sie schlägt dem Unternehmen vor, Frauen nicht länger von der Ausbildung zur Pilotin auszuschließen.

Analyse

Die Gleichbehandlungskommission stellt klar, dass das Gebot, Männer und Frauen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gleich zu behandeln, gemäß EG-Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) als Verbot der Benachteiligung beim Zugang zur Beschäftigung auszulegen ist. Durch den Ausschluss von der Ausbildung wird der Zugang zum Beruf der Pilotin zumindest erschwert.

Überdies bestehe zwischen der von dem Unternehmen angebotenen Ausbildung und einer Beschäftigung im Unternehmen sehr wohl ein Zusammenhang, da erfahrungsgemäß mehr als 90 Prozent der ausgebildeten Piloten vom Unternehmen in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dieser einerseits in Abrede gestellte Zusammenhang bestimme andererseits auch die Argumente des Unternehmens, indem der Ausschluss von der Ausbildung mit den wirtschaftlichen und rechtlichen Problemen, die eine angestellte Pilotin im Falle einer Schwangerschaft verursachen würde, begründet wird.

Zur Problematisierung einer allfälligen Schwangerschaft stellt die Gleichbehandlungskommission fest: Da die Verweigerung einer Einstellung wegen (aktueller oder möglicher) Schwangerschaft nur gegenüber Frauen in Betracht kommt, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Finanzielle Nachteile für den Arbeitgeber können eine solche Diskriminierung nicht rechtfertigen (vgl. dazu: Urteil des EuGH vom 8. 11. 1990, Rs Dekker, Slg., 1990, I-3941).

Die Argumente, die gegen die Ausbildung und Beschäftigung von Pilotinnen vorgebracht werden, erinnern fatal an jene, mit denen Frauen in der Vergangenheit von jeglicher Art höherer Bildung und qualifizierten Berufen ausgeschlossen wurden: Es lohne sich nicht, in Frauen zu investieren. Früher oder später würden sie Kinder kriegen, und schwangere Arbeitnehmerinnen würden einem Betrieb vor allem Probleme verursachen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat im Zuge des Verfahrens eine Reihe von Fluglinien befragt, wie sie mit der Bewerbung von Frauen als Pilotinnen umgehen. Ergebnis: In der Praxis ist das Problem offenbar keines. Die angeschriebenen Fluglinien beschäftigen Frauen als Pilotinnen (wenn auch vorerst in vergleichsweise geringer Zahl), sorgen im Falle einer Schwangerschaft für die infolge Unterbrechung des Flugdienstes nötigen Requalifizierungs- bzw. lizenzhaltenden Maßnahmen, und betonen, dass sie mit Piloten und Pilotinnen die gleichen Erfahrungen machen.

Im übrigen taucht das "Problem" der Berufsunterbrechung auch auf, wenn ein Pilot Elternkarenzurlaub in Anspruch nimmt.

- **Kennung: Kinder als Grund für die Ablehnung einer Bewerbung**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GIBG) und Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2c GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen

Situation

Eine EDV-Firma sucht per Zeitungsinserat "Organisationsprogrammierer". Eine junge Frau mit einschlägiger Berufserfahrung bewirbt sich telefonisch. Aufgrund ihrer Qualifikation zeigt sich der Firmenchef zunächst sehr interessiert. Als die Bewerberin - befragt nach ihren Familienverhältnissen - sagt, dass sie zwei Kinder im Alter von zwei und vier Jahren habe, bricht der Mann das Gespräch ab. Begründung: Unter diesen Umständen komme sie für die Stelle nicht in Frage.

Die Frau wendet sich an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Diese stellt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission mit dem Ersuchen festzustellen, ob eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie eine Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung vorliegt. Darüber hinaus soll die Gleichbehandlungskommission prüfen, ob eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Ehe- oder Familienstandes vorliegt, wie sie die Richtlinie 76/207/EWG untersagt.

Argumente

Der Firmenchef gibt gegenüber der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen an, dass es sich bei dem annoncierten Posten um eine Außendienststelle gehandelt habe. (Davon ist allerdings im Inserat keine Rede.) Die Frage nach den familiären Verhältnissen werde auch männlichen Bewerbern gestellt, sie sei notwendig, da die Arbeit im Außendienst eine enorme zeitliche Flexibilität verlange. Eine Mutter, aber auch ein Vater mit zwei Kindern könne die erwartete Arbeitsleistung nicht erbringen, sofern nicht der andere Elternteil ausreichend Zeit habe, sich um die Kinder zu kümmern.

Von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes könne keine Rede sein, da die Stelle letztlich mit einer Frau, allerdings einer kinderlosen, besetzt worden sei.

Das Ende des telefonischen Bewerbungsgesprächs haben Firmenchef und Bewerberin unterschiedlich in Erinnerung. Die Bewerberin erklärt, der Firmenchef habe sich an dem bloßen Faktum, dass sie zwei kleine Kinder habe, gestoßen. Dies hat sie auch unmittelbar nach dem Telefonat in einem Gesprächsprotokoll festgehalten. Die Betreuung der Kinder sei - durch Tagesmutter, Kindergarten und Kindesvater - gewährleistet gewesen.

Demgegenüber behauptet der Firmenchef, dass die Bewerberin für die Betreuung der Kinder erst eine Regelung hätte finden müssen.

Den Vorwurf, dass durch die Formulierung (Programmierer) des Inseratentextes nur Männer angesprochen worden seien, weist die Firma zurück. Argument: Tatsächlich haben sich auch Frauen beworben. Die Firma verwende der Einfachheit halber die männliche Form, denn die gelte als geschlechtsneutral; schließlich habe auch das Gleichbehandlungsgesetz für beide Geschlechter Geltung, obwohl für personenbezogene Bezeichnungen im Text des Gesetzes durchgehend die männliche Form verwendet werde

Abschluss des Verfahrens

Aufgrund der schriftlichen Stellungnahmen und der im Verfahren mündlich vorgebrachten Ausführungen kommt die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass eine Diskriminierung der Bewerberin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht auszuschließen ist.

Die Diskriminierung besteht in diesem Fall darin, dass nicht das Geschlecht, sondern ein davon unabhängiges Kriterium (nämlich zeitliche Verfügbarkeit), das mit dem Ehe- und Familienstand zusammenhängt, als Grund für die Ablehnung der Bewerbung angeführt wird und Frauen und Männer dadurch von vornherein anders behandelt werden. De facto werden fast nur Frauen aufgrund ihres Familienstandes (genauer: weil sie Kinder haben) benachteiligt. Eine Benachteiligung aufgrund des Familienstandes ist - laut Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes aufgrund der Richtlinie 76/207/EWG - jedoch nur erlaubt, wenn sie sachlich gerechtfertigt (z.B. wirtschaftlich begründet) ist. Eine sachliche Rechtfertigung kann die Gleichbehandlungskommission im konkreten Fall nicht erkennen.

Nach Ansicht der Kommission liegt insofern eine Ungleichbehandlung vor, als die Firma bei männlichen Bewerbern offensichtlich grundsätzlich davon ausgeht, dass deren Kinder durch andere Personen oder Institutionen ausreichend betreut werden, Männer also durch Kinderbetreuung in ihrer Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt werden. Frauen hingegen müssen bereits bei der Bewerbung über die Betreuung ihrer Kinder Auskunft geben und kommen nur in die engere Wahl, wenn sie eine zufriedenstellende Lösung vorweisen können. Zu diesem Schluss kommt die Gleichbehandlungskommission aufgrund der Tatsache, dass der Firmenchef zwar sehr genau Bescheid darüber weiß, wer sich um die Kinder seiner Arbeitnehmerinnen kümmert, aber keine Ahnung hat, wie, wo und von wem die Kinder seiner Arbeitnehmer betreut werden. Bei männlichen Beschäftigten wird das Thema Kinderbetreuung offenbar erst angeschnitten, wenn es Probleme gibt.

Für die Glaubwürdigkeit der Aussagen der Bewerberin spricht laut Kommission auch die Spontaneität ihrer Aufzeichnungen in Form eines Gedächtnisprotokolls.

Analyse

Tatsache ist, dass in der überwiegenden Mehrzahl der Familien für die (Organisation der) Kinderbetreuung in erster Linie die Frau zuständig ist. Daraus zu schließen, dass es nicht diskriminierend, sondern lediglich realistisch sei, bei Bewerberinnen, nicht aber bei Bewerbern das Thema Kinderbetreuung anzuschneiden, ist jedoch nicht legitim. Denn das hieße, die derzeitige gesellschaftliche Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern, die Frauen nachweislich benachteiligt, als Begründung für den Fortbestand der Ungleichbehandlung heranzuziehen.

Rechtlich merkt die Gleichbehandlungskommission noch an: Bei Europarechtskonformer Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes ist auch eine Ungleichbehandlung im Zuge des Bewerbungsgespräches als Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses anzusehen, zumal der Europäische Gerichtshof selbst eine geschlechtsspezifisch formulierte Stellenanzeige als diskriminierend wertet (vgl. Urteil vom 22.4.1997, Rs C-180/95 [Draehmpaehl]).

Darüber hinaus verlangt das europäische Gemeinschaftsrecht im Interesse von Chancengleichheit und Gleichbehandlung ausdrücklich, Männern und Frauen die Gelegenheit zu geben, berufliche und familiäre Pflichten zu vereinbaren (vgl. Richtlinie 96/34/EG zur Rahmenvereinbarung über Elternurlaub).

- Kennung: **Firma inseriert nur zum Schein geschlechtsneutral**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GIBG) und Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2 c GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und bezüglich des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung festgestellt

Situation

Eine Personalberatungsfirma sucht für einen ihrer Kunden mittels Zeitungsinserat einen bzw. eine "Verkaufsassistent/in für Osteuropa". Eine Frau bewirbt sich und erhält von der Personalberatungsfirma einen Absagebrief. Darin wird ihr mitgeteilt, dass die Absage nichts mit ihren Qualifikationen zu tun hätte, dass der Auftraggeber aber ausdrücklich einen Mann einzustellen wünsche, die Personalberatungsfirma jedoch aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes dazu verpflichtet sei, Stellenausschreibungen geschlechtsneutral zu formulieren. Tatsächlich ist jedoch nur die Überschrift des Inserates geschlechtsneutral formuliert, im folgenden Text ist nur noch von einem "Mitarbeiter" (nicht aber von einer Mitarbeiterin) die Rede. Die Bewerberin wendet sich daraufhin an eine Rechtsanwältin, die bei der Bezirksverwaltungsbehörde Strafanzeige wegen Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung einbringt und gleichzeitig einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellt mit dem Ersuchen zu überprüfen, ob im gegenständlichen Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliege.

Argumente

Die Personalberatungsfirma weist darauf hin, dass sie ihre Kunden grundsätzlich auf das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung aufmerksam macht, und dass sie Auftraggeber, die nur Personen **eines** Geschlechtes anstellen wollen, umzustimmen versucht, beispielsweise dadurch, dass sie auch geeignete Personen des anderen Geschlechtes in den Bewerbungsvorschlag aufnimmt. Die endgültige Entscheidung hinsichtlich Personalauswahl aber treffe der Auftraggeber, der jedoch nicht genannt zu werden wünsche. Den Namen des Unternehmens, für das Personal gesucht wird, gibt die Personalberatungsfirma daher nicht bekannt.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass die Personalberatungsfirma die Bewerberin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert hat, indem die Absage mit dem Hinweis auf ihr Geschlecht begründet worden ist.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission ist im konkreten Fall die Personalberatungsfirma als Arbeitgeber im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes anzusehen, da sie ihrem Auftraggeber nicht nur Personal zu vermitteln, sondern auch eine Vorauswahl zu treffen hat, also gleichsam als "verlängerter Arm" des Arbeitgebers agiert.

Die "Begründung des Arbeitsverhältnisses" umfasst nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission demnach alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge, beginnend mit der Bewerbung.

Darüber hinaus stellt die Gleichbehandlungskommission fest, dass das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzt worden ist, weil nur die Überschrift des Inserates auf beide Geschlechter Bezug nimmt. Die Kommission schlägt der Personalberatungsfirma daher vor, bei Stellenausschreibungen künftig durchgehend beide Geschlechter anzusprechen.

Analyse

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission sind "Arbeitgeber" im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes auch alle jene Personen, die im Auftrag eines potentiellen Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgeberin tätig werden. So gesehen erfasst das Gleichbehandlungsgesetz auch die Tätigkeit einer Personalberatungsfirma, sofern diese nicht nur eine bloße Briefkastenfunktion ausübt, sondern für ein Unternehmen die in Frage kommenden Bewerber und Bewerberinnen auswählt. Das bedeutet, dass auch Personalberater bzw. Personalberaterinnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit von diskriminierenden Handlungen und Aussagen Abstand zu nehmen haben - auch wenn diese im Namen des auftraggebenden Unternehmens erfolgen.

Für diese Auffassung spricht auch, dass andernfalls durch Einschaltung einer Personalberatung bzw. -vermittlung das Gleichbehandlungsgebot jederzeit umgangen werden könnte.

- **Kennung: Bewerbung als Geschäftsführerin einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die im Eigentum des Bundes steht**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung nicht ausgeschlossen

Situation

Eine Akademikerin mit einschlägiger Berufserfahrung bewirbt sich um den Posten einer kaufmännischen Geschäftsführerin einer neu gegründeten gemeinnützigen GesmbH., die sich zur Gänze im Eigentum des Bundes befindet.

Die Frau wird zu einem Vorstellungsgespräch ins zuständige Ministerium eingeladen. Dieses Gespräch findet vor einer Auswahlkommission statt, welche die Qualifikation der Bewerberin überprüft. Die anwesenden Mitglieder der Kommission sind allesamt Männer.

Im Laufe des Gespräches wird der Bewerberin auch die Frage gestellt, ob sie in ihrem Berufsleben schon einmal das Gefühl gehabt hätte, bei einer Bewerbung aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Die Bewerberin verneint.

Die Bewerberin hat den Eindruck, den Erwartungen durchaus entsprochen zu haben. Sie wird in dieser Annahme auch dadurch bestärkt, dass der für das Auswahlverfahren zuständige Beamte ihr mitteilt, dass sie die Zweitgereichte sei und ihre Chancen gut stünden.

Durch informelle Kontakte erfährt die Bewerberin, dass der Erstgereichte seine Bewerbung zurückgezogen hat und es nunmehr zwei erstgereichte Personen gäbe, dass aber einige Beamte die Stelle nicht mit einer Frau besetzen wollen.

Während eines Telefongespräches stellt ihr der für das Auswahlverfahren zuständige Beamte die Frage, ob sie es gut fände, wenn die Geschäftsführung der Gesellschaft und somit die Vertretung der Republik Österreich nach außen in den Händen von zwei Frauen läge.

Knapp zwei Monate nach dem Vorstellungsgespräch erhält die Frau eine schriftliche Absage. Die Stelle wird mit einem der männlichen Bewerber besetzt.

Die Bewerberin hat die ganze Zeit über den Eindruck, dass es sich bei der zu vergebenden Stelle um einen Posten im Bundesdienst handle und dass daher Frauen, wenn sie die gleiche Qualifikation wie männliche Mitbewerber haben, bevorzugt aufgenommen würden. Aus diesem Grund stellt sie den Antrag auf Überprüfung, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, an die Bundes-Gleichbehandlungskommission. Diese allerdings erklärt sich nicht für zuständig, da es sich bei der Gesellschaft um ein privatwirtschaftlich organisiertes Unternehmen handle, und leitet den Antrag an die für die Privatwirtschaft zuständige Gleichbehandlungskommission weiter.

Argumente

Die Bewerberin erklärt, ihr sei auf informellem Weg mitgeteilt worden, dass sie die Stelle nicht erhalten habe, weil sie eine Frau sei.

Demgegenüber teilt das zuständige Ministerium mit, dass die Angaben der Bewerberin auf einem Missverständnis beruhen dürften. Die Auswahlkommission habe die Bewerbungsgespräche aufgrund von lange in Verwendung stehenden Bewertungsbögen durchgeführt. Aufgrund dieser Bewertung sei die Bewerberin an dritte und nicht an zweite Stelle gereiht worden. Nach dem Ausscheiden des Erstgereihten aus dem Auswahlverfahren sei der ursprünglich Zweitgereichte zum Geschäftsführer bestellt worden. Dabei habe man sich an dem im Bundesdienstrecht geltenden Prinzip, den am besten geeigneten Kandidaten bzw. die am besten geeignete Kandidatin auszuwählen, orientiert.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kann eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwar nicht zweifelsfrei feststellen, eine derartige Verletzung allerdings auch nicht gänzlich ausschließen.

Da die Bewerberin ihre Kontaktpersonen, die sie darüber informiert haben, dass ihre Bewerbung aus geschlechtsspezifischen Gründen abgelehnt worden sei, nicht namentlich nennt, weil sie befürchtet, ihnen zu schaden, konnte die Gleichbehandlungskommission diese auch nicht befragen.

Die Vertreter des zuständigen Ministeriums können die Gründe für ihre Personalentscheidung zwar glaubhaft machen, trotzdem kann die Gleichbehandlungskommission nicht ausschließen, dass auch andere als sachliche Motive bei der gegenständlichen Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt haben.

Die beiden Fragen (nach persönlichen Diskriminierungserfahrungen und nach der Wirkung von zwei Frauen in der Geschäftsführung) haben - unabhängig von der Absicht, mit der sie gestellt worden sind - auch einen geschlechtsspezifischen Aspekt. Fest steht: Männern werden vergleichbare Fragen nicht gestellt.

Für problematisch erachtet die Gleichbehandlungskommission auch, dass die Auswahlkommission ausschließlich aus Männern bestanden hat. Aufgrund gesellschaftlicher Rollenklischees und geschlechtsspezifischer Vorurteile werden die Fähigkeiten, die persönliche Eignung und die fachlichen Leistungen von Frauen und Männern häufig unterschiedlich bewertet. Diesen Umstand berücksichtigt auch die Rechtsprechung (vgl. OGH-Urteil vom 20. 5. 1998, 9 ObA 350/97d). Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass in Kommissionen, die Personalentscheidungen vorbereiten, auf eine zahlenmäßig ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern zu achten ist (§ 9 Abs. 1 B-GBG).

Analyse

In rechtspolitischer Hinsicht scheint es problematisch, dass sich der Bund zwar ausdrücklich zur Frauenförderung verpflichtet (1981 hat der Ministerrat das Frauenförderungsprogramm für den Bundesdienst verabschiedet; 1993 trat das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft), dieses Prinzip aber nicht beachtet, wenn er die Erfüllung staatlicher Aufgaben privatwirtschaftlichen Unternehmen überträgt. Die Unternehmen AMS und Telekom sind positive Beispiele dafür, dass trotz Ausgliederung aus dem Bund ausdrücklich am Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgehalten wird.

- Kennung: **Sekretariatsarbeit: Frauen bevorzugt?**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung nicht ausgeschlossen

Situation

Ein junger Mann bewirbt sich auf ein Stelleninserat, das in einer Tageszeitung erschienen ist: „Secretary urgently needed“. Das Inserat ist zur Gänze in englischer Sprache verfasst. Inserent ist die Wiener Zweigstelle eines ausländischen Institutes. Vorausgesetzt werden EDV- und gute Englischkenntnisse. Der interessierte junge Mann ruft einige Male vergeblich bei der angegebenen Telefonnummer an, bis er eine Dame am Apparat hat, die ihm sinngemäß erklärt: Männer würden keine genommen, für die Stelle kämen nur Frauen in Frage. Der junge Mann wendet sich daraufhin an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Die Recherchen ergeben: Die Einschaltung des Zeitungsinserates hat das Institut selbst beauftragt. Die telefonischen Bewerbungen nimmt jedoch – aus Gefälligkeit – eine Mitarbeiterin der für die Lohnverrechnung des Institutes zuständigen Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei entgegen.

Argumente

Von der Gleichbehandlungskommission zu dem Vorfall befragt, berichtet ein Vertreter der die Bewerbungen entgegennehmenden Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei, die Kanzleimitarbeiterin habe besagtem Anrufer auf seine ausdrückliche Frage hin erklärt, dass die Position mit einer „Alleinkraft“ besetzt werde, also mit einer Person, die für sämtliche administrative Tätigkeiten zuständig sei. Und in dieser Position hätten bisher immer nur Damen gearbeitet.

Die Mitarbeiterin selbst erklärt, sich an jenes Telefongespräch nicht erinnern zu können. Sie erinnere sich nur noch daran, dass unter den vielen Anrufenden auch ein Mann gewesen sei, der sehr verärgert aufgelegt habe. Was sie mit ihm gesprochen habe, wisse sie nicht mehr. Insgesamt wären 95 Prozent der Bewerberinnen Frauen gewesen. Von den Männern sei kein einziger zu einem Vorstellungsgespräch gekommen. Die Personalauswahl selbst habe nicht sie, sondern eine Mitarbeiterin des Institutes vorgenommen. Dass Männer nicht eingestellt würden, habe sie ganz sicher nie gesagt. Ihrer privaten Meinung zufolge sei eine Frau für den Job jedoch besser geeignet, denn das Institut suche de facto ein „Mädchen für alles“, das für die reichlich unbeholfenen Institutsmitarbeiter auch Besorgungen und Behördenwege erledige.

Der Rechtsvertreter des ausländischen Institutes lässt wissen, seitens der Institutsleitung sei nie der Wunsch geäußert worden, die Sekretariatskraft müsse eine Frau sein.

Abschluss des Verfahrens

Nach Prüfung des Falles kommt die Gleichbehandlungskommission zum Ergebnis, dass eine Diskriminierung des männlichen Bewerbers durch die Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden kann und regt an, die MitarbeiterInnen der Kanzlei künftig genauer über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren.

Analyse

Das Gleichbehandlungsgebot legt fest, dass aufgrund des Geschlechtes in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis niemand diskriminiert werden darf. Um auch Diskriminierungen im Vorfeld der Begründung eines Arbeitsverhältnisses erfassen zu können, bedarf es einer extensiven Auslegung des Begriffes ArbeitgeberInnen. Das Diskriminierungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses umfasst daher auch all jene Vorgänge, die mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehen. Es gilt beispielsweise – wie im konkreten Fall – auch für Personen, die im Auftrag eines Arbeitgebers oder einer Arbeitgeberin mit StellenbewerberInnen in Verbindung treten und diesen Erstinformationen zukommen lassen.

Im vorliegenden Fall reichten die der Gleichbehandlungskommission zur Kenntnis gebrachten Fakten nicht aus, um das (Nicht-)Vorliegen einer Diskriminierung feststellen zu können. Der tatsächliche Inhalt des Telefongespräches zwischen der Mitarbeiterin der Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei und dem männlichen Bewerber ließ sich von der Gleichbehandlungskommission nicht mehr genau ermitteln. Der junge Mann konnte sich nur noch daran erinnern, dass ihm sinngemäß gesagt worden wäre, als Mann hätte er keine Chance, die inserierte Stelle zu bekommen. Da es keinen sachlich gerechtfertigten Grund gibt, die ausgeschriebene Stelle geschlechtsspezifisch zu besetzen, würde es sich bei dieser Äußerung um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes handeln. Dass eine solche Äußerung tatsächlich gefallen ist, schien der Gleichbehandlungskommission aufgrund anderer Aussagen der Kanzleimitarbeiterin keineswegs unglaubwürdig. Da die Mitarbeiterin sich an das Gespräch aber nicht mehr erinnern konnte und auch die Erinnerungen des jungen Mannes an das Telefonat lückenhaft waren – er kannte beispielsweise den Namen der Gesprächspartnerin nicht –, beendete die Gleichbehandlungskommission das Verfahren mit der Feststellung „Diskriminierung nicht ausgeschlossen“. Tatsächlich ist der Bürobereich ein Tätigkeitsbereich, in dem Männer de facto kaum Chance haben, aufgenommen zu werden.

- Kennung: **Bergwanderführer – ein Beruf nur für Männer?**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Die Gleichbehandlungskommission erklärt sich für unzuständig, da freier Dienstvertrag

Situation

Eine Österreicherin, seit acht Jahren als Wanderführerin und Reiseleiterin für ein Schweizer Unternehmen tätig, bewirbt sich bei einem österreichischen Tourismusunternehmen, das speziell Wanderferien in Griechenland anbietet. Die Frau spricht perfekt Griechisch und kennt aufgrund ihrer Berufserfahrung sämtliche angebotenen Wanderrouten. Ein Mitarbeiter des Tourismusunternehmens informiert sie dahingehend, dass grundsätzlich Bedarf an neuen MitarbeiterInnen bestehe, allerdings nur noch geprüfte BergwanderführerInnen beschäftigt werden. Daraufhin absolviert die Frau den verlangten Kurs und legt die geforderte Prüfung ab. Unmittelbar danach vereinbart sie telefonisch einen Termin für ein Vorstellungsgespräch mit einem anderen Mitarbeiter des Tourismusunternehmens, denn der Mann, mit dem sie seinerzeit gesprochen hat, ist inzwischen in Pension. Der neue Mitarbeiter erklärt ihr, dass das Tourismusunternehmen keine Frauen mehr als Bergwanderführerinnen einstelle, weil es mit Frauen immer nur Probleme gebe. Im Übrigen würden sich die KundInnen, da im Prospekt von Bergwanderführern die Rede sei, auch Männer in dieser Funktion erwarten. Die Bewerberin ist empört. Unter diesen Umständen hätte sie sich diesen Termin und auch die Ausbildung sparen können. In ihrem Ärger sagt sie etwas wie: Dann bleibt mir gar nichts anderes übrig, als mich selbständig zu machen.

In der Folge wendet sie sich an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Argumente

Von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen um eine Stellungnahme gebeten, lässt das Tourismusunternehmen durch seinen Anwalt erklären:

Die Frau sei zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen worden, sondern habe von sich aus den Kontakt zum Unternehmen gesucht. Dort sei ihr gesagt worden, dass es im Moment keinen Bedarf gebe. Außerdem sei sich die Frau zu diesem Zeitpunkt nicht sicher gewesen, ob sie lieber als Angestellte oder selbständig arbeiten würde. Dies seien die Gründe für das

Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses gewesen. Keinesfalls sei der Frau mitgeteilt worden, dass Frauen nicht als Bergwanderführerinnen eingestellt würden. Dies entspreche auch nicht den Tatsachen. Tatsächlich sind etwa drei Prozent der in dem Unternehmen beschäftigten BergwanderführerInnen Frauen. Und mit diesen gebe es auch nicht mehr Probleme als mit den Männern.

Bei der persönlichen Befragung vor der Gleichbehandlungskommission sagt der Mitarbeiter des Tourismusunternehmens erstmals, dass die BergwanderführerInnen des Unternehmens alle nicht angestellt sind, sondern auf Basis eines Werk- bzw. freien Dienstvertrages arbeiten.

Abschluss des Verfahrens

Nach Prüfung des vom Tourismusunternehmens vorgelegten Vertragsmusters (Freier Dienstvertrag für Berg- und WanderführerInnen) kommt die Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss, dass ein solcher Vertrag kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes begründet, daher auch kein Diskriminierungsschutz aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes besteht und die Gleichbehandlungskommission für die Überprüfung des vorliegenden Sachverhaltes nicht zuständig ist.

Analyse

Zu der von der Gleichbehandlungskommission im vorliegenden Fall vertretenen Rechtsansicht, dass mittels eines Werk- bzw. freien Dienstvertrages kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes begründet wird, weil die für ein Arbeitsverhältnis typischen Merkmale wie Unselbständigkeit oder Weisungsgebundenheit nicht gegeben sind, existieren inzwischen auch andere Rechtsmeinungen.

Die Wirtschaftskammer vertritt beispielsweise den Standpunkt, dass die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, die für „Arbeitsverhältnisse aller Art“ Geltung haben, auch auf freie Dienstverhältnisse anwendbar sind.^{*)} Zu berücksichtigen sei darüber hinaus die vom Rat der EG erlassene Gleichbehandlungsrichtlinie betreffend Selbstständig Erwerbstätige (RL 86/613 EWG), die das Ziel hat, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen, zu verwirklichen.

^{*)} Gruber, Bernhard W.: Freier Dienstvertrag und Arbeitsrecht. In: ASoK 2000, S 306 ff.

Der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramtes vertritt in einem Gutachten (GZ 606.336/2-V/4/1998) die Meinung, dass der persönliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes derzeit auf ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft beschränkt sei, dass es jedoch sinnvoll wäre, in einer künftigen Novelle den persönlichen Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf „arbeitnehmerähnliche Beschäftigte“ auszudehnen, also auf Personen, die zwar in keinem Arbeitsverhältnis stehen, also nicht in die Betriebsorganisation eingebunden und nicht weisungsgebunden sind. Neben dieser rechtlichen Selbständigkeit besteht bei arbeitnehmerähnlich Beschäftigten jedoch eine wirtschaftliche Unselbständigkeit. Ihr Schutzbedürfnis in Hinblick auf Gleichbehandlung sei – vor allem bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, der Festsetzung des Entgelts und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – jenem von ArbeitnehmerInnen vergleichbar.

Festsetzung des Entgelts

Ent 1	(1991)	Gewährung von Deputaten gemäß Kollektivvertrag nur an männliche Beschäftigte
Ent 2	(1992)	Arbeitnehmerin übernimmt nach und nach leitende Tätigkeiten, ohne dass sich an der Bezahlung etwas ändert
Ent 3	(1992)	Erschwerniszulagen erhalten gemäß Kollektivvertrag nur Männer
Ent 4	(1992)	Frau in leitender Position bekommt weniger bezahlt als ihr Vorgänger
Ent 5	(1992)	Unterschiedliche Einstiegsgehälter in Computerfirma
Ent 6	(1992)	Angelernte Arbeiter werden grundsätzlich besser eingestuft als angelernte Arbeiterinnen
Ent 7	(1992)	Einbeziehung von Angehörigen in die betriebliche Krankenzusatz-Versicherung
Ent 8	(1992)	Leiharbeitsfirma zahlt männliche und weibliche Arbeitskräfte unterschiedlich
Ent 9	(1993)	Unterschiedliche Abgeltung des finanziellen Mehraufwands für Tätigkeit im Ausland
Ent 10	(1993)	Anpassung der Einstufungskriterien an die tatsächliche Tätigkeit
Ent 11	(1994)	Rücknahme von Prämienzahlungen
Ent 12	(1994)	Definitive Anstellung von Sparkassenbediensteten
Ent 13	(1995)	Keine betriebliche Hinterbliebenenpension für Witwer
Ent 14	(1996)	Unterschiede in der Höhe freiwilliger Sonderzahlungen
Ent 15	(1997)	Geringere Entlohnung von Gruppenleiterinnen trotz gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit
Ent 16	(1998)	Systematische Diskriminierung der Mitarbeiterinnen einer Spedition
Ent 17	(1999)	Aufzahlung statt Umreihung in entsprechende Gehaltsstufe
Ent 18	(1999)	Gleichbleibender Lohn trotz zusätzlicher Aufgaben
Ent 19	(2000)	Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Sachbearbeiterinnen
Ent 20	(2000)	Pressereferentin verdient weniger als ihr Vorgänger und ihr Nachfolger

Der Bereich „Festsetzung des Entgelts“ findet sich auch in folgenden Fällen:

Abed 1	(1991)	Verpflichtung einer Arbeitnehmerin, zusätzlich zur fachspezifischen Tätigkeit Versorgungs- und Reinigungsarbeiten zu erledigen
Abed 3	(1996)	Mobbing gegen eine für eine Leitungsfunktion vorgesehene Bankangestellte
G 1	(1992)	Kollektivvertrag für die Angestellten der Sparkassen
G 3	(1995)	Kollektivvertrag der Glashütten
G 4	(1995)	Gehaltsskassengesetz der Apotheker und Apothekerinnen
G 5	(1998)	Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Sparkassen
G 6	(1998)	Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Banken

■ **Kennung: Gewährung von Deputaten gemäß Kollektivvertrag nur an männliche Beschäftigte**

■ **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung nicht festgestellt; Empfehlung an Kollektivvertragspartner

Situation

Laut Kollektivvertrag sind Werkwohnungen nur an männliche (verheiratete oder verwitwete) Arbeitnehmer zu vergeben, die bestimmte - im Kollektivvertrag genannte - Tätigkeiten verrichten. Derselbe Personenkreis hat auch Anspruch auf Zuteilung eines Deputates. In der betrieblichen Praxis werden diese Sozialleistungen in Geld abgelöst. Da die meisten Arbeitnehmerinnen des Betriebes in anderen als den im Kollektivvertrag ausdrücklich angeführten Tätigkeitsbereichen beschäftigt sind, sind sie von diesen Sozialleistungen ausgeschlossen. Allerdings haben die Kollektivvertragspartner in einem Zusatzprotokoll festgehalten, dass die genannten Bestimmungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu handhaben sind

Argumente

Die Firmenleitung hält sich exakt an die Formulierung des Kollektivvertrages.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt in diesem Fall keine Diskriminierung fest, da sich die Firmenleitung genau an den - historisch erklärbar - veralteten Text des Kollektivvertrages hält. Den Kollektivvertragspartnern wird jedoch dringend vorgeschlagen, den Kollektivvertrag im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu überarbeiten, da die Bestimmungen unklar sind. Angeregt werden überdies folgende Korrekturen:

Beseitigung der Benachteiligungen hinsichtlich des Familienstandes (Geschiedene und Alleinstehende sind von den genannten Leistungen grundsätzlich ausgeschlossen)

Aktualisierung des Kollektivvertrages hinsichtlich der angeführten Tätigkeiten. Diese entsprechen nicht dem derzeitigen Stand der Produktionstechnik.

Analyse

Das Zusatzprotokoll der Kollektivvertragspartner hätte zwar ermöglicht, die freiwilligen Sozialleistungen auch den Arbeitnehmerinnen zu gewähren. Da die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Berufsleben aber Tradition hat, reicht der bloße Verweis auf das

Gleichbehandlungsgesetz, wie sich zeigt, nicht aus, um in der Praxis die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen tatsächlich zu gewährleisten. Eine Überarbeitung des Kollektivvertrages erweist sich auch insofern als notwendig, da Tätigkeitsbereiche, die erst in den letzten Jahren entstanden sind, im Kollektivvertrag nicht aufscheinen. Die in diesen Bereichen beschäftigten ArbeitnehmerInnen (größtenteils handelt es sich um Frauen) werden daher von vornherein von der Gewährung der Sozialleistungen ausgeschlossen. Die Kollektivvertragspartner haben die Überarbeitung des Kollektivvertrages angekündigt. Ergebnis siehe G 3 (1995) Gutachten Kollektivvertrag der Glashütten.

- **Kennung: Arbeitnehmerin übernimmt nach und nach leitende Tätigkeiten, ohne dass sich an der Bezahlung etwas ändert**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG) und beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs.1 Z 5 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Keine Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Frau arbeitet in einer Firma im Bereich Rechnungswesen. Sie ist eine hochqualifizierte Kraft mit langjähriger Berufserfahrung. Da der Leiter der Abteilung seine Funktion nicht voll ausfüllt, übernimmt sie einen Großteil seiner Arbeit. Nach Ausscheiden des Abteilungsleiters führt die Frau die Abteilung allein weiter. Trotzdem bleibt sie in der gleichen Verwendungsgruppe wie bisher. Alle Abteilungsleiter des Unternehmens sind in der nächsthöheren Gruppe gereiht.

Die Arbeitnehmerin stellt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission auf Überprüfung ihrer Entgeltfestsetzung. In diesem Zusammenhang wurden auch Fragen erörtert, die ebenso auf Benachteiligungen beim beruflichen Aufstieg zutreffen.

Argumente

Die Firmenleitung begründet ihre Haltung folgendermaßen:

Der Abteilungsleiter habe seine Funktion leider nicht voll ausüben können, aber er habe - im Unterschied zu der Mitarbeiterin - einen akademischen Abschluss.

Alle Abteilungsleiter haben eine akademische Ausbildung.

Der Aufgabenbereich des Vorgängers sei nicht zur Gänze an die Mitarbeiterin übertragen worden. Einzelne Tätigkeitsbereiche seien von anderen Abteilungen übernommen worden.

Laut Gehaltsordnung und Dienstvertrag sei eine Einstufung in beiden Gehaltsgruppen möglich.

Abschluss des Verfahrens

Aufgrund unterschiedlicher Aussagen konnte im Verfahren nicht geklärt werden, inwieweit die Tätigkeit der Arbeitnehmerin nach Ausscheiden des Abteilungsleiters verringert und inwieweit sie ausgeweitet wurde.

In der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission heißt es aber: "Grundsätzlich sollte sichergestellt werden, dass bei einer Nachfolge Mann - Frau nicht durch innerbetriebliche

organisatorische Maßnahmen eine Höhereinstufung der Frau von vornherein ausgeschlossen ist. Eine Diskriminierung wäre nach Auffassung der Kommission dann gegeben, wenn organisatorische Veränderungen ausschließlich oder überwiegend den Zweck hätten, Frauen von einer höheren Einstufung auszuschließen."

Analyse

Um im konkreten Fall eine Diskriminierung feststellen zu können, hätte nachgewiesen werden müssen, dass die organisatorische Umstrukturierung bewusst vorgenommen worden ist, um die Beförderung/Umstufung der Arbeitnehmerin zu umgehen. Dieser Nachweis konnte nicht erbracht werden. Ein wichtiger Grund dafür: Der Betrieb war weder klar strukturiert noch existierten Arbeitsplatzbeschreibungen.

Auch bezüglich des Argumentes, die Arbeitnehmerin habe im Unterschied zu ihrem Vorgänger keine akademische Ausbildung, wäre betriebsintern zu klären, was für die Einstufung entscheidend ist: Die formale Ausbildung oder aber die geleistete Tätigkeit? Je klarer die diesbezüglichen Richtlinien sind, desto eher lässt sich im Einzelfall eine Diskriminierung glaubhaft machen.

- Kennung: **Erschwerniszulagen erhalten gemäß Kollektivvertrag nur Männer**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Männer erhalten für Tätigkeiten, die unter belastenden Bedingungen (z.B. Kälte) ausgeführt werden müssen, Erschwerniszulagen. Frauen, die im selben Betrieb ebenfalls unter belastenden Bedingungen arbeiten (extreme Geruchsbelästigung, Nässe, Feuchtigkeit) erhalten keine.

Der geltende Kollektivvertrag sieht vor, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeit unter besonderem Schmutz, besonderen Erschwernissen oder unter besonderer Gefahr verrichten müssen, eine Zulage gewährt werden kann. Die im Kollektivvertrag - beispielhaft - aufgezählten Arbeitsbedingungen beziehen sich allerdings nur auf Tätigkeiten, die von Männern verrichtet werden.

Argumente

Bestimmte Tätigkeiten seien Frauen nicht zumutbar.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest: "Kollektivvertragliche Bestimmungen über die Gewährung von Zulagen werden insofern in benachteiligender Weise angewendet, als Frauen trotz erschwerender Arbeitsbedingungen (Schmutz, Geruch, Nässe) keine Zulagen erhalten und demzufolge Diskriminierungen bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Gleichbehandlungsgesetz vorliegen.

Zur Verwirklichung der Gleichbehandlung wird vorgeschlagen, Frauen, die unter erschwerenden Arbeitsbedingungen tätig sind, im gleichen Maße Zulagen zu gewähren wie ihren männlichen Kollegen."

Analyse

Dass Frauen, die unter gleichen Bedingungen die gleiche Arbeit wie Männer verrichten auch gleich wie Männer behandelt werden müssen, wird heute weitgehend als Selbstverständlichkeit angesehen. Da Frauen in der Praxis aber zumeist andere Arbeiten als Männer verrichten, bleibt die Gleichbehandlung häufig auf der Strecke. So wie im konkreten Fall:

Männer arbeiten

- ◆ bei niedrigen Temperaturen
 - ◆ an automatischen Schneidemaschinen
- und erhalten eine Zulage.

Frauen hingegen arbeiten

- ◆ in Hitze und Nässe
 - ◆ mit spitzen und scharfen Messern
- und erhalten keine Zulage.

Würden die Frauen des Betriebes nicht unter hohen, sondern - ebenso wie die Männer - unter niedrigen Temperaturen arbeiten, wäre die Auszahlung einer Erschwerniszulage an die Frauen sicherlich eine Selbstverständlichkeit gewesen.

Es liegt aber auch eine Diskriminierung vor, wenn Frauen zwar nicht die gleiche, aber eine gleichwertige Arbeit verrichten und wenn sie nicht den gleichen, aber vergleichbaren Belastungen ausgesetzt sind.

■ Kennung: Frau in leitender Position bekommt weniger bezahlt als ihr**Vorgänger**

- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts festgestellt

Situation

Eine Frau übernimmt eine leitende Position, die bis dahin mit einem Mann besetzt gewesen ist. Der Aufgabenbereich ist der gleiche geblieben. Trotzdem wird sie niedriger eingestuft als ihr Vorgänger. Die monatliche Lohndifferenz beträgt knapp S 4.000.- brutto. Die Frau wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Kurz darauf wird sie gekündigt.

Argumente

Die geringere Bezahlung begründet der Arbeitgeber folgendermaßen:

Der Vorgänger habe eine qualifiziertere Ausbildung (Matura) vorzuweisen gehabt als die Frau.

Eine höhere Einstufung der Nachfolgerin wäre gegenüber den Kollegen nicht zu vertreten gewesen.

Was die Kündigung anlangt, führt der Arbeitgeber folgende Gründe an:

Die Frau sei eine schwierige Person. Zur Auflösung des Dienstverhältnisses sei es aufgrund ihres Charakters gekommen.

Letztlich sei sie für die Leitungsposition nicht geeignet gewesen.

Es sei nicht möglich, mit ihr vernünftig zusammenzuarbeiten. Sie sehe immer nur betriebliche Missstände und trage interne Probleme nach außen.

Überdies ist sie zu gut (über ihre Rechte?) informiert. Hätte sie menschliche Schwächen gezeigt, wäre ihr mehr Verständnis entgegengebracht worden.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest: "Eine Diskriminierung der Arbeitnehmerin bei der Festsetzung des Entgelts im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist spätestens nach einem Einarbeitungszeitraum, der für diesen Fall mit drei Monaten angesetzt wird, gegeben." Begründung: Eine bestimmte formale Qualifikation (Ausbildung) ist für die Tätigkeit nicht gefordert. Sie kann daher auch nicht als sachliche Rechtfertigung für eine unterschiedliche Entlohnung angesehen werden. Relevant für die Einstufung in diesem Betrieb ist in der Praxis

die konkrete Tätigkeit. Eine Einschränkung des Aufgabenbereichs ist aber nicht vorgenommen worden.

Der Arbeitgeber wird aufgefordert, den Differenzbetrag zwischen der tatsächlichen Entlohnung der Arbeitnehmerin und jener Entlohnung, die sie erhalten hätte, wenn sie entsprechend der Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes und unter Berücksichtigung anrechenbarer Vordienstzeiten eingestuft worden wäre, nachzuzahlen.

Hinsichtlich der Kündigung heißt es in der Kommissionsentscheidung:

Wegen des engen zeitlichen Zusammenhanges zwischen dem Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Kündigung "konnte die Vermutung nicht entkräftet werden, dass für die Kündigung die Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ausschlaggebend war."

Analyse

Das Gleichbehandlungsgesetz bestimmt, dass eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen - beispielsweise hinsichtlich kollektivvertraglicher Einstufung und Entgeltfestsetzung - sachlich gerechtfertigt sein muss. Was bedeutet das in der Praxis? Innerhalb des Rahmens, den der jeweilige Kollektivvertrag vorgibt, ist es Aufgabe der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, bestimmten Kriterien (wie z.B. formale Ausbildung, einschlägige Berufspraxis oder Art der Tätigkeit) mehr oder weniger Gewicht beizumessen. Diese Kriterien müssen klar erkennbar und auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleich angewendet werden. Andernfalls könnten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Kriterien von Fall zu Fall so verändern, dass dies zu Lasten weiblicher Arbeitnehmer geht. Da die Anwendung von Einstufungs- und Entlohnungskriterien Firmensache ist, werden diese in verschiedenen Betrieben unterschiedlich gehandhabt. Grundlage für die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission hat auch die "Firmenphilosophie" des jeweiligen Unternehmens zu sein. Die Entscheidungen der Kommission sind daher in diesem Bereich nicht generalisierbar.

Im konkreten Fall ist es im Anschluss an die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission bezüglich der Entgeltzahlungen zu einem außergerichtlichen Vergleich mit einer Nachzahlung für die benachteiligte Frau gekommen.

Was die Kündigung betrifft, so zeigt sich: Sobald Arbeitnehmerinnen nicht mehr bereit sind, Benachteiligungen hinzunehmen, riskieren sie, diffamiert zu werden, und müssen mit Repressalien rechnen. Schlimmstenfalls macht der Arbeitgeber "kurzen Prozess" und kündigt. So gesehen verbessern Frauen, die sich für die Gleichbehandlung stark machen, nicht immer ihre eigene Lage, sondern mitunter lediglich die der nachkommenden Frauen. Immer wieder zeigt sich: Frauen, die auf ihre Rechte pochen, werden die Sympathien sehr schnell entzogen. Frauen, die sich nicht scheuen, Konflikte anzusprechen und auszutragen, verstoßen gegen das traditionelle Rollenklischee und gelten als unweiblich. Weiblich - und im Inte-

resse der Männer (-gesellschaft) - wäre es, um des lieben Friedens willen den Mund zu halten.

Das Gleichbehandlungsgesetz hat zwar immer schon vorgesehen, dass jemand, der gekündigt oder entlassen wird, die Kündigung oder Entlassung anfechten kann, wenn sie aufgrund des Geschlechtes erfolgt ist. Tatsächlich aber erfolgen Kündigungen kaum je wegen des Geschlechtes; die Arbeitnehmerin wurde nicht gekündigt, weil sie eine Frau ist, sondern weil sie gleichbehandelt werden wollte. Aus diesem Grund wurde der Kündigungsschutz bei der letzten Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes ausgeweitet. Nun heißt es im Gesetz: "Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden."

Die Tatsache, dass Arbeitnehmerinnen, aber auch Arbeitnehmer, die sich in eigener Sache für Gleichbehandlung stark machen, berufliche Nachteile erwachsen können, unterstreicht auch, welche Bedeutung den (unkündbaren) Mitgliedern des Betriebsrates in diesem Zusammenhang zukommt. Dem wurde auch vom Gesetzgeber Rechnung getragen. Seit Jahresbeginn 1993 enthält das Arbeitsverfassungsgesetz einen Passus, der besagt, dass im (Zentral-)Betriebsrat Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein und sich die Mitglieder des Betriebsrats verstärkt um die Gleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsplatz sowie um die betriebliche Frauenförderung kümmern sollen.

- **Kennung: Unterschiedliche Einstiegsgehälter in Computerfirma**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung nicht festgestellt

Situation

Eine junge Frau beginnt kurz vor Abschluss ihres Studiums in einer Computerfirma zu arbeiten. Sie verdient - auch nach Abschluss des Studiums - monatelang um S 8.000.- weniger als ihr männlicher Kollege, der gleichzeitig mit ihr eingetreten ist. Die Frau hat eine pädagogische Ausbildung, ihr Kollege eine technische (sowie eineinhalb Jahre Berufspraxis). Beide arbeiten im Bereich "Schulung"; beide führen Einschulungen für Firmenkunden durch und entwickeln selbst die Schulungskonzepte. Sie ist für Personal Computer zuständig, er für Großrechner.

Argumente

Begründungen der Firmenleitung für die Lohndifferenz:

Die Frau habe ein fachfremdes, ihr Kollege hingegen ein fachbezogenes Studium.

Ausschlaggebend für die erste Einstufung seien die von den Bewerbern und Bewerberinnen geäußerten Gehaltswünsche.

Die Frau hätte sich beim Einstellungsgespräch besser verkaufen müssen.

Ein Mann mit Familie ist anders zu beurteilen als eine Frau ohne Familie.

(Zur Klarstellung: Die Frau ist - ebenso wie ihr Kollege - verheiratet.)

Demgegenüber stellt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen klar:

Die Vorstellung, dass ein Mann (nicht aber eine Frau) für den Unterhalt der Familie verantwortlich sei, entspricht längst nicht mehr den Bestimmungen des Familienrechtes, auch wenn sie offensichtlich noch immer das Denken von Arbeitgebern und Personalchefs prägt.

Abschluss des Verfahrens

Laut Gleichbehandlungskommission liegt in diesem Fall keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts vor.

Die Kommission regt jedoch an, der Arbeitnehmerin für die Zeit seit Abschluss ihres Studiums, als die Differenz zwischen ihrem Gehalt und dem ihres Kollegen weiterhin S 8.000.- betragen hat, eine Gehaltsnachzahlung zu gewähren - "zur Vermeidung des möglichen Eindrucks der Diskriminierung". Es haben nämlich auch andere Akademiker zu diesem Zeitpunkt Einstiegsgehälter erhalten, die über dem Gehalt der Arbeitnehmerin lagen.

Überdies wird dem Unternehmen empfohlen, derart große Unterschiede bei den Einstiegsgehältern von Akademikern und Akademikerinnen in Hinkunft zu vermeiden.

Analyse

Dass die Arbeitnehmerin anfangs weniger verdiente als ihr männlicher Kollege hält die Gleichbehandlungskommission für sachlich gerechtfertigt, da er eine speziellere Qualifikation und überdies Vordienstzeiten hatte. Die Höhe des Gehaltsunterschiedes scheint der Kommission allerdings nicht angemessen.

Ausschlaggebend für die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ist nicht zuletzt die Tatsache, dass es der Arbeitnehmerin möglich war, nach einer Betriebszugehörigkeit von nur eineinhalb Jahren ihren Kollegen bezahlungsmäßig einzuholen. Sie verdient nun ebensoviel wie er. Nicht berücksichtigt wurde allerdings, dass die Arbeitnehmerin nicht mehr nur als Trainerin arbeitet, sondern aufgrund ihrer positiven Leistungen inzwischen zur Schulungsleiterin bestellt wurde, also die Vorgesetzte ihres seinerzeitigen Kollegen ist.

In einer Gesellschaft, in der Frauenarbeit traditionell minder bewertet wird, gilt es offenbar bereits als Gipfel der Gleichbehandlung, wenn eine Frau gleich viel verdient wie ein Mann. Aufgrund des ausgeklügelten Arbeitsbewertungssystems des Unternehmens werden überdurchschnittliche Leistungen zwar umgehend honoriert. Der Einstiegsgehalt aber bleibt trotzdem für die weitere Gehaltsentwicklung von Bedeutung. Und es ist höchst unwahrscheinlich, dass die Unterschiede bei den Einstiegsgehältern "geschlechtsneutral" sind.

Eine pädagogische Ausbildung in Zusammenhang mit einer Schulungstätigkeit als "fachfremd" zu bezeichnen, zeigt, dass traditionell männliche (z.B. technische) Ausbildungen grundsätzlich höher bewertet werden als traditionell weibliche. Ebenso wird die Beschäftigung mit einem Großrechner, da es sich dabei eher um eine Männerdomäne handelt, höher bewertet als die Beschäftigung mit einem PC.

- **Kennung: Angelernte Arbeiter werden grundsätzlich besser eingestuft als angelernte Arbeiterinnen**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)**
- **Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt**

Situation

In einem Betrieb werden angelernte Arbeiterinnen ausnahmslos in die unterste Lohnkategorie eingestuft, angelernte Arbeiter von Anfang an in die nächsthöhere. Die männlichen Beschäftigten verdienen daher - bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit - erheblich mehr.

Argumente

Die generell höhere Einstufung von männlichen Beschäftigten wird wie folgt begründet:
Männer müssen eine Familie erhalten.
Männer sind erfahrungsgemäß nicht bereit, für so wenig Geld zu arbeiten wie Frauen.

Abschluss des Verfahrens

In der Tatsache, dass Frauen bei der Einstellung grundsätzlich in die niedrigste und Männer in die nächsthöhere Lohnkategorie eingestuft werden sowie in dem Umstand, dass nicht erkennbar ist, nach welchen Kriterien oder aus welchen Gründen diese unterschiedliche Einstufung erfolgt, erblickt die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts. Die Kommission fordert den Arbeitgeber auf, diese (frauen-) diskriminierende Einstufungspraxis zu beenden.

Analyse

Die Bevorzugung von Männern - sei es bei der Bezahlung oder bei der Gewährung von Sozialleistungen - wird häufig mit dem Argument zu rechtfertigen versucht, Männer würden andernfalls den Betrieb verlassen.

Dieses Argument ist - gemäß einer Entscheidung der Gleichbehandlungskommission vor 1991 - nicht stichhaltig. Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen aufgrund der Arbeitsmarktsituation bzw. der im allgemeinen größeren Mobilität von Männern ist sachlich nicht gerechtfertigt. Die Kommission hat damals ausdrücklich festgestellt, dass Differenzierungen, die aus der in der Regel größeren Mobilität der Männer resultieren, in Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot stehen.

Dem Argument, dass Männer eine Familie erhalten müssen, fehlt die gesetzliche Basis. Dem geltenden Familienrecht zufolge sind beide Ehepartner gleichermaßen verpflichtet, zum Unterhalt der Familie beizutragen.

■ Kennung: **Einbeziehung von Angehörigen in die betriebliche Krankenzusatzversicherung**

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Sparkassenangestellte kommt nach Jahren durch Zufall darauf, dass die Angehörigen ihrer männlichen Kollegen in die vom Unternehmen finanzierte Krankenzusatzversicherung einbezogen sind. Ihr Ehemann und ihre Tochter sind hingegen von diesen Vergünstigungen ausgeschlossen.

Aufgrund ihrer Anfrage, was es mit dieser Ungleichbehandlung auf sich habe, kommt es zu einem Vorstandsbeschluss: Die Kinder weiblicher Angestellter werden nur dann zusatzversichert, wenn es sich um Alleinerhalterinnen handelt. Ein halbes Jahr später erfolgte ein neuer Beschluss: In Hinkunft werden nur noch Angestellte (beiderlei Geschlechts), nicht aber deren Angehörige auf Kosten der Sparkasse zusatzversichert.

Argumente

Die Sparkassendirektion erklärt: Aus Kostengründen und um sich den Vorwurf der Ungleichbehandlung zu ersparen, werden in Hinkunft überhaupt keine Angehörigen mehr zusatzversichert.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass die Angestellte gemäß Gleichbehandlungsgesetz bei der Festsetzung des Entgeltes diskriminiert worden ist. Die Kommission schlägt der Sparkasse vor, die Mitarbeiterin so zu behandeln, als ob auch ihre Angehörigen von Anfang an in die Zusatzversicherung einbezogen gewesen wären. Konkret: Sofern die Frau für ihren Ehemann und ihre Tochter Versicherungsprämien bezahlt hat (während ihres Karenzurlaubs hat die Frau die Prämien selbst bezahlt), soll ihr der Betrag ersetzt werden. Darüber hinaus erscheint es der Kommission gerechtfertigt, der Mitarbeiterin den Entgang allfälliger Versicherungsleistungen, die durch die Gruppenversicherung abgedeckt gewesen wären, abzugelten.

In Hinkunft soll die Sparkasse für den Ehepartner sowie die Tochter der Frau die Versicherungsprämien ebenso bezahlen wie für die Angehörigen der männlichen Mitarbeiter, für die schon bisher die Prämien bezahlt wurden und auch weiterbezahlt werden. Das gleiche habe

- laut Kommission - für alle jene weiblichen Beschäftigten zu gelten, die zu einem Zeitpunkt in die Sparkasse eingetreten sind, da die Angehörigen männlicher Beschäftigter automatisch in der Zusatzversicherung mitversichert worden sind.

In ihrer Entscheidung bringt die Gleichbehandlungskommission auch ihr Befremden darüber zum Ausdruck, dass der Vorstand der Sparkasse - als Reaktion auf den berechtigten Wunsch einer Arbeitnehmerin nach Gleichbehandlung - eine generelle Schlechterstellung aller neuen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschlossen habe.

Analyse

Das Familienrecht wurde zwar bereits Mitte der siebziger Jahre reformiert. Seither haben Mann und Frau in der Ehe und auch gegenüber ihren Kindern gleiche Rechte und (Unterhalts-) Pflichten. An manchen Kollektivverträgen, Zulagenregelungen etc. ist die Reform des Familienrechtes allerdings ziemlich spurlos vorbeigegangen. Sie orientieren sich nach wie vor am traditionellen Familienmodell, demzufolge eine Frau, die verheiratet ist, als versorgt gilt, ein Mann hingegen Frau und Kinder zu versorgen hat. Laut geltendem Gesetz aber haben Mann und Frau nunmehr "zur Deckung der ihren Lebensverhältnissen angemessenen Bedürfnisse gemeinsam beizutragen". Aufgrund der veränderten Unterhaltsbestimmungen kam es auch zur Etappenweisen Einführung einer Witwerpension.

Im Zusammenhang mit der Einführung analoger Regelungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird von Seiten der Arbeitgeber immer wieder auf die damit verbundene Erhöhung der Personalkosten hingewiesen. Bereits 1980 hat die Gleichbehandlungskommission in einem Gutachten festgestellt, dass dies keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung der Geschlechter darstelle.

Solange ausschließlich oder vorrangig die Angehörigen oder Hinterbliebenen von männlichen Arbeitskräften Anspruch auf betriebliche Zuwendungen haben, bedeutet dies, dass die Arbeit der weiblichen Arbeitskräfte weniger wert ist.

■ **Kennung: Leiharbeitsfirma bezahlt männliche und weibliche Arbeitskräfte unterschiedlich**

■ **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG) und sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts festgestellt

Situation

Eine Leiharbeitsfirma vermittelt Arbeitskräfte an andere Betriebe.

Arbeitgeber (und Lohnauszahlende Stelle) für Leiharbeitskräfte ist die Leiharbeitsfirma (= Überlasser), nicht aber jener Betrieb, in dem sie tatsächlich arbeiten (= Beschäftiger). Leiharbeitsfirmen haben ihren ArbeitnehmerInnen laut Gesetz einen schriftlichen Dienstzettel auszustellen, auf dem unter anderem die Höhe des Grundlohns festgehalten ist. Dieser Grundlohn erhöht sich üblicherweise für die Dauer der Beschäftigung in einem Betrieb. Die Firma vereinbart mit allen ArbeitnehmerInnen - unabhängig vom Geschlecht - den gleichen Grundlohn, € 4,47.- in der Stunde. Letztlich aber bezahlt sie unterschiedlich, beispielsweise bekommen die weiblichen Arbeitskräfte € 4,85.- und die männlichen € 5,37.-, in jedem Fall aber bekommen die Frauen bei der monatlichen Abrechnung weniger als die Männer. Und das obwohl die weiblichen Leiharbeitskräfte - im Unterschied zu ihren männlichen Kollegen - in Betrieben und bei Tätigkeiten eingesetzt werden, die besonders belastend, gesundheitsgefährdend, unangenehm und monoton sind. Beispielsweise werden für die Tätigkeit an Schweißmaschinen, die im Stehen und unter großer Hitzeeinwirkung zu verrichten ist, nur Frauen herangezogen. Derselbe Betrieb beschäftigt zwar auch männliche Leiharbeitskräfte, die aber verrichten vergleichsweise leichte Verpackungsarbeiten im Sitzen.

Argumente

Die Leiharbeitsfirma erklärt:

Der Lohn von Leiharbeitskräften habe sich an dem Kollektivvertrag des Betriebes zu orientieren, in dem die Arbeitskräfte beschäftigt sind. Frauen aber werden von Betrieben und für Tätigkeiten angefordert, die - laut Kollektivvertrag - schlechter bezahlt werden. Am unterschiedlichen Lohnniveau der Kollektivverträge aber könne eine Leiharbeitsfirma nichts ändern.

Im übrigen sei es nicht die Leiharbeitsfirma, die den Betrieben das Personal geschlechtsspezifisch zuweise, vielmehr würde das Personal geschlechtsspezifisch angefordert. Eine Leiharbeitsfirma aber müsse sich nach den Wünschen der Kunden richten.

Männer hätten sich für die Tätigkeit an den Schweißmaschinen als zu langsam erwiesen, daher müssten Frauen herangezogen werden.

Die Arbeitsbedingungen zu prüfen, sei nicht Sache des Arbeitgebers, sondern Sache des Betriebsrates, der Gewerkschaft und des Arbeitsinspektorates.

(Zur Klarstellung: Für die Einhaltung von ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen sind die Leiharbeitsfirma und der beschäftigende Betrieb verantwortlich.)

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgeltes fest, nicht aber bei den Arbeitsbedingungen.

Zur Realisierung der Gleichbehandlung wird der Firma unter anderem vorgeschlagen,

- o die Lohnsituation der derzeit beschäftigten Leiharbeitskräfte zu überprüfen,
- o den Leiharbeitskräften jedesmal, bevor sie einem Beschäftigterbetrieb überlassen werden, die näheren Umstände der Beschäftigung (einschließlich des im Beschäftigterbetrieb geltenden Kollektivvertrages) im Detail bekanntzugeben.

Analyse

Im Zuge des Verfahrens stellt sich heraus, dass die unterschiedliche Bezahlung im konkreten Fall nichts damit zu tun hat, dass Frauen (im Unterschied zu Männern) angeblich nur von Betrieben und für Tätigkeiten mit niedrigem Lohnniveau angefordert werden. Die weiblichen Hilfskräfte bekommen von der Leiharbeitsfirma auch dann weniger bezahlt,

- ◆ wenn sie im gleichen Betrieb arbeiten und die gleichen Tätigkeiten verrichteten wie die männlichen Leiharbeitskräfte,
- ◆ obwohl der Beschäftigterbetrieb dem Überlasser für Männer und Frauen einheitliche Stundensätze bezahlt.

Das heißt, die Leiharbeitsfirma kassiert für weibliche Arbeitskräfte zwar den gleichen Stundensatz wie für männliche, gibt den Frauen davon jedoch weniger weiter als den Männern. Sie macht im wahrsten Sinn des Wortes Geschäfte auf Kosten der Frauen, indem sie nur im Interesse des eigenen Gewinns auf die Gleichbehandlung der Geschlechter (bei den Stundensätzen, die sie den Beschäftigterfirmen verrechnet) Wert legt.

Da im konkreten Fall nicht zu klären gewesen ist, ob es ausschließlich oder lediglich vorwiegend Frauen sind, die die belastenderen Arbeitsbedingungen haben und worin die Nachteile genau bestehen, wird eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei den Arbeitsbedingungen nicht ausdrücklich festgestellt.

■ **Kennung: Unterschiedliche Abgeltung des finanziellen Mehraufwands für Tätigkeit im Ausland**

■ **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Mittelbare Diskriminierung nicht ausgeschlossen

Situation

Eine Sekretärin eines österreichischen Unternehmens wird für einige Jahre in eine ausländische Zweigstelle versetzt. Der durch den Auslandsaufenthalt bedingte finanzielle Mehraufwand wird den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen abgegolten, allerdings in sehr unterschiedlicher Weise. Während die im Ausland tätigen leitenden Angestellten der Firma, es sind ausnahmslos Männer, beispielsweise die Kosten für den Schulbesuch ihrer Kinder refundiert erhalten, geht die Frau - ebenso wie alle anderen im Sekretariatsbereich Tätigen (es handelt sich dabei ausschließlich um Frauen) - leer aus. Leitende Angestellte erhalten überdies, sofern sie verheiratet sind, einen "Gattinnenzuschlag". Sekretärinnen, sofern sie verheiratet sind, erhalten nichts Vergleichbares. Im Gegenteil. Als die Frau während ihres Auslandsaufenthaltes heiratet, werden ihr die Zuschüsse zu den Wohn- und Reisekosten drastisch gekürzt. Im Unterschied zu den Ehefrauen der leitenden Angestellten wird der Ehemann der Sekretärin auch nicht in die kollektive Krankenzusatzversicherung einbezogen.

Argumente

Die Unternehmensleitung findet:

Mit der Gleichbehandlung bricht das ganze System zusammen! Wie will man für leitende männliche Angestellte noch Anreize schaffen, wenn Frauen, die in den untergeordneten Positionen die Mehrheit haben, gleich behandelt werden müssen?!?

Verheiratete Frauen halten sich (im Unterschied zu verheirateten Männern) nicht ausschließlich zum Zweck der Dienstleistung am Dienort auf.

Wozu soll sich die Firma mit Auslagen belasten, die überflüssig sind? Es gibt keinen Mangel an Sekretärinnen, die im Ausland arbeiten wollen.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass eine mittelbare Diskriminierung (= Frauen werden im Ergebnis benachteiligt, ohne in einer Regelung überhaupt erwähnt zu werden) bei der Festsetzung des Entgeltes nicht ausgeschlossen werden kann.

Begründung: Bestimmte "Zulagen sozialen Charakters" wie etwa der Erziehungskostenbei-

trag und der Gattinnenzuschlag sind an Funktionen gebunden und bleiben Frauen damit in der Regel vorenthalten.

Dem Unternehmen wird empfohlen, die Gestaltung der Zulagenregelung zu überdenken.

Der Fall wird von der Gleichbehandlungskommission allerdings nicht mehr im Detail geprüft, da vor dem Arbeits- und Sozialgericht bereits ein arbeitsrechtlicher Vergleich zustande gekommen ist, aufgrund dessen die Frau eine Entschädigung von mehr als € 7500.- bekommt. (Die Einbeziehung von Angehörigen in die Krankenversicherung erfolgt inzwischen geschlechtsneutral.)

Analyse

Das Familienrecht wurde zwar bereits Mitte der siebziger Jahre reformiert. Seither haben Mann und Frau in der Ehe und auch gegenüber ihren Kindern gleiche Rechte und (Unterhalts-) Pflichten. An manchen Kollektivverträgen, Zulagenregelungen etc. ist die Reform des Familienrechtes allerdings ziemlich spurlos vorbeigegangen. Sie orientieren sich nach wie vor am traditionellen Familienmodell, demzufolge eine Frau, die verheiratet ist, als versorgt gilt, ein Mann hingegen Frau und Kinder zu versorgen hat. Laut geltendem Gesetz aber haben Mann und Frau nunmehr "zur Deckung der ihren Lebensverhältnissen angemessenen Bedürfnisse gemeinsam beizutragen". Aufgrund der veränderten Unterhaltsbestimmungen kam es auch zur Etappenweisen Einführung einer Witwerpension.

Im Zusammenhang mit der Einführung analoger Regelungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird von Seiten der Arbeitgeber immer wieder auf die damit verbundene Erhöhung der Personalkosten hingewiesen. Bereits 1980 hat die Gleichbehandlungskommission in einem Gutachten festgestellt, dass dies keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung der Geschlechter darstelle.

Solange ausschließlich oder vorrangig die Angehörigen oder Hinterbliebenen von männlichen Arbeitskräften Anspruch auf betriebliche Zuwendungen haben, bedeutet dies, dass die Arbeit der weiblichen Arbeitskräfte weniger wert ist.

- Kennung: **Anpassung der Einstufungskriterien an die tatsächliche Tätigkeit**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Sekretärin mit langjähriger beruflicher Praxis arbeitet seit fünf Jahren in einem gemeinnützigen Verein. Anfangs ist sie dort für Administration und Buchhaltung zuständig, im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit vergrößert sich ihr Tätigkeitsbereich immer mehr. Überdies ist sie inzwischen weitgehend selbständig und eigenverantwortlich tätig. Aus diesen Gründen er- sucht sie, in eine höhere Gehaltsstufe eingereiht zu werden.

Ein männlicher Kollege, der die gleiche Tätigkeit ausübt wie sie, ist zwar formal ebenfalls in Beschäftigungsgruppe 4 eingereiht, erhält aber eine hundertprozentige Überzahlung, das heißt, er wird de facto bezahlt, als wäre er in Beschäftigungsgruppe 5. Obwohl der Betriebsratvorsitzende und der unmittelbare Vorgesetzte der Sekretärin ihr Ansuchen um entsprechende Gehaltserhöhung unterstützen, lehnt es der Arbeitgeber ab. Als Kompromiss schlägt er vor, ihr Gehalt ein Jahr lang um ein Viertel und danach um die Hälfte der Differenz zum Entgelt der Beschäftigungsgruppe 5 zu erhöhen. Dieses Angebot lehnt die Sekretärin ab und wendet sich an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Argumente

Die Argumentation, warum der männliche Kollege besser bezahlt wird, ändert sich im Laufe des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission. Zuerst führt der Arbeitgeber soziale Gründe ins Treffen:

Der Mann erhalte aus sozialen Erwägungen einen höheren Lohn. Da er für sein Alter relativ wenig anrechenbare Berufsjahre habe, sei sein Gehalt - auch in Hinblick auf die Bemessungsgrundlage für die Pensionsversicherung - freiwillig angehoben worden.

Die Zuerkennung der Überzahlung sei ad personam erfolgt, das Geschlecht spiele in dem Zusammenhang keine Rolle. Es könne daher keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegen.

Die Regelung entspreche überdies dem arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz. Dieser verbiete es zwar, Einzelpersonen ohne sachliche Rechtfertigung schlechter zu behandeln als die übrigen, nicht aber, einzelne besser zu behandeln. Ansprüche seien daraus nicht ableitbar.

In der Folge werden (noch) andere Gründe für die Überzahlung vorgebracht:

Der Mitarbeiter habe zu Beginn seiner Tätigkeit für den Verein im Bereich EDV-Entwicklung hochqualifizierte Tätigkeiten erbracht, die ansonst hätten teuer zugekauft werden müssen. Die Ungleichbezahlung sei daher sachlich gerechtfertigt. Eine nachträgliche Schlechterstellung sei aus sozialen und aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht möglich.

Dem Betriebsrat gegenüber wird die Überzahlung mit dem Argument gerechtfertigt, dass der Mann andernfalls den Betrieb verlassen würde.

Nach einigen Monaten setzt der Verein eine Arbeitsgruppe ein, die klären soll, unter welchen objektiven Voraussetzungen die Tätigkeit einer Sekretärin in die Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen sei.

Aus diesem Grund ruht im Einverständnis mit der Antragstellerin das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vorübergehend.

Ein Jahr nachdem die Sekretärin sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt hat, beschließt der Verein eine Regelung, der zufolge bei Erfüllung bestimmter objektiver Kriterien (z.B. selbständige Akten- und Kassaführung) die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe 5 vorzunehmen ist. Dieser Neuregelung zufolge wird die Sekretärin in die höhere Beschäftigungsgruppe eingestuft.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass zwei Jahre hindurch bei der Festsetzung des Entgelts eine Diskriminierung vorgelegen ist, die allerdings inzwischen (Stichtag der Neuregelung) beendet ist. Überdies geht die Kommission davon aus, das ist im Beschluss festgehalten, dass für diesen Zeitraum seitens des Vereins eine Nachzahlung an die Arbeitgeberin erfolgt.

Dieser Aufforderung der Gleichbehandlungskommission kommt die Geschäftsleitung des Vereins nicht nach. Begründung: Neuregelungen, die ab einem Stichtag, nicht aber rückwirkend gelten, gehen konform mit dem Arbeitsrecht.

Daraufhin versucht die Sekretärin ihr Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen, wobei sie darauf hinweist, dass laut interner Geschäftsführungsrichtlinie bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses auf Initiative der Beschäftigten Abfertigungen gewährt werden. Die Geschäftsführung geht darauf nicht ein und revidiert besagte Richtlinie umgehend.

Analyse

Was die Argumente des Arbeitgebers betrifft, so stellt die Gleichbehandlungskommission klar, dass die "Abwanderungsgefährdung" eines Mitarbeiters keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung innerhalb des Betriebes ist.

Die Erhebung des Sachverhalts durch die Gleichbehandlungskommission ergibt, dass die zusätzliche Tätigkeit des Kollegen im Bereich EDV keine höhere Bezahlung gerechtfertigt

hätte; das von ihm entwickelte Programm wird nicht verwendet, im übrigen gibt es innerhalb des Vereins EDV-Beauftragte.

Die Judikatur zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz besagt zwar, dass auch eine sachlich nicht begründete Besserstellung einzelner ArbeitnehmerInnen keinen Anspruch der Mehrheit der übrigen ArbeitnehmerInnen derselben Kategorie auf gleiche Behandlung begründen könne. Gemäß Vorschlag der Gleichbehandlungskommission (GBK 1/90 vom 21.6.1990) stellt der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes jedoch zwingendes Recht dar und geht über den von Lehre und Rechtsprechung entwickelten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus. Das bedeutet, dass einzelne Beschäftigte gegenüber einzelnen Beschäftigten des anderen Geschlechtes nicht bevorzugt werden dürfen. Aus diesem Grund ist auch die Besserstellung eines einzelnen Beschäftigten aus sozialen Gründen grundsätzlich sachlich nicht gerechtfertigt. Zumindest bedarf es im Einzelfall der Abwägung aller Umstände. Im konkreten Fall ist keine ausreichende sachliche Rechtfertigung für die Bevorzugung gegeben.

Die Geschäftsleitung des Vereins stellt im übrigen ausdrücklich fest, dass das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission mit dazu geführt hat, dass es zu einer raschen Anpassung der Einstufungskriterien an die tatsächlichen Anforderungen gekommen ist.

- Kennung: **Rücknahme von Prämienzahlungen**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Festsetzung des Entgelts (§ Abs.1 Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung nicht ausgeschlossen

Situation

Nach Ablauf des Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat eines Unternehmens, so wie bisher Erfolgsprämien auszuzahlen. Dabei soll - laut Protokoll der Aufsichtsratssitzung - "auf die gleiche Weise wie in der Vergangenheit vorgegangen" werden.

In der Vergangenheit haben solche Erfolgsprämien die leitenden Angestellten des Unternehmens sowie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Direktion erhalten. Zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Direktion zählten der Werbeleiter und seine Sekretärin bzw. Mitarbeiterin, der Einkaufsleiter und die Chefsekretärin.

Im Unterschied zum vergangenen Jahr aber bekommen die beiden nun in der Direktion beschäftigten Frauen, nämlich die Chefsekretärin und die Werbeleiterin (die zuvor Mitarbeiterin des Werbeleiters gewesen und als solche sehr wohl mit einer Prämie bedacht worden ist) keine Prämien mehr ausbezahlt. Der einzige männliche Mitarbeiter der Direktion hingegen erhält eine Prämie, obwohl er erst nach Ablauf des Geschäftsjahres in die Firma eingetreten ist.

Argumente

Die Unternehmensleitung begründet ihre Vorgangsweise wie folgt:

Die Leistungen der weiblichen Angestellten werden mit den Gehältern abgegolten. Es bestehe keine Veranlassung, Prämien zu genehmigen.

Der Aufsichtsratsbeschluss beziehe sich nur auf Erfolgsprämien, die vom Betriebsratsfonds bezahlt werden. Außerordentliche Prämien gebe es nur mehr aufgrund außerordentlicher Leistungen, solche aber hätten die beiden weiblichen Angestellten nicht erbracht.

Der männliche Mitarbeiter der Direktion habe selbstverständlich keine Erfolgsprämie für das abgelaufene Geschäftsjahr erhalten, da dieses bereits vor seinem Eintritt zu Ende gewesen sei, sondern eine Prämie für außerordentliche Leistungen.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass eine Diskriminierung der beiden Arbeitnehmerinnen bei der Festsetzung des Entgelts (Erfolgsprämien gelten gemäß

Rechtsprechung als Bestandteil des Entgelts) nicht ausgeschlossen, aber auch nicht mit Bestimmtheit festgestellt werden kann.

Aufgrund dieser Einschätzung meint die Kommission, dass durch eine entsprechende Prämienachzahlung an die betroffenen Arbeitnehmerinnen zum Ausdruck gebracht werden könne, dass die Firma den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter beherzige.

Analyse

Die Erhebungen der Gleichbehandlungskommission haben ergeben, dass es sich bei den Prämien, die unabhängig von den Zuwendungen des Betriebsrates ausgezahlt worden sind, um einseitig widerrufbare Leistungen des Betriebes gehandelt hat. So gesehen ist die Rücknahme der Prämienzahlungen im Zuge personeller Veränderungen im Vorstand grundsätzlich nicht angreifbar. Allerdings hat jede Änderung im Bereich Entgelt Bedacht zu nehmen auf den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter. Das heißt, auch bei Durchführung von Sparmaßnahmen darf keine geschlechtspezifische Diskriminierung erfolgen.

- Kennung: **Definitive Anstellung von Sparkassenbediensteten**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Sparkassenangestellte bemüht sich seit Jahren vergeblich darum, definitiv angestellt zu werden, obwohl sie die Voraussetzungen dafür seit langem erfüllt.

Zu Erklärung: Definitive Anstellung bedeutet Unkündbarkeit. Damit verbunden ist eine günstigere Pensionsregelung (Zusatzpension - auch für Hinterbliebene). Überdies haben definitiv Angestellte auch nach Pensionsantritt sparkassenintern bessere Konditionen.

Früher ist die Entscheidung darüber, wer definitiv angestellt wird, aufgrund einer vom Personalleiter vorgelegten Reihung der vorgeschlagenen Personen nach Dienstalter erfolgt.

Inzwischen sind die Auswahlkriterien nicht mehr nachvollziehbar. Beispielsweise werden Mitarbeiter definitiv angestellt, welche die erforderliche Prüfung noch gar nicht abgelegt haben. Nachdem einige Jahre hindurch nur noch Männer zum Zug gekommen sind, und zwar Männer, die bedeutend kürzer in der Sparkasse tätig sind, wendet sich die Angestellte an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Argumente

Die Sparkassendirektion vertritt folgende Meinung:

Mangels kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Vorschriften bezüglich Definitivstellung, könne der Vorstand frei entscheiden, wer definitiv angestellt wird, zumal die Sparkasse die im Kollektivvertrag vorgesehene 70 %-Quote^{*)} erfülle.

Die Liste der Personalabteilung sei keine "Reihungsliste", sondern eine Auflistung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche die Voraussetzung für eine definitive Anstellung erfüllen.

Die Auflistung der Namen nach Dienstalter sei eine willkürliche, ebenso gut könnten die Namen nach dem Alphabet aufgelistet werden.

Auf ausdrücklichen Wunsch des Direktors sind bei der definitiven Anstellung junge Mitarbeiter, die andernfalls abwandern, ebenso wie Alleinverdiener und sogenannte "Leistungsträger" (ReferentInnen und AbteilungsleiterInnen) zu bevorzugen. Die Antragstellerin aber ist verheiratet, ihr Ehemann erwerbstätig; sie ist somit nicht zu berücksichtigen.

Das Verhältnis Frauen - Männer bei den definitiven Anstellungen sei ziemlich ausgewogen.

*) Nach § 10 Abs. 2 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Sparkassen müssen jeweils 70 Prozent der Angestellten, die nach Vollendung des 20. Lebensjahres zehn Dienstjahre in der Sparkasse zurückgelegt haben, definitiv angestellt sein.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass sowohl bei der Festsetzung des Entgelts als auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen eine Diskriminierung vorliegt, da durch die Definitivstellung auch der Kündigungsschutz verbessert wird.

Zur Verwirklichung der Gleichbehandlung wird der Sparkasse vorgeschlagen, die Mitarbeiterin definitiv anzustellen.

Analyse

Die seitens der Sparkasse vorgebrachten Begründungen stellen keine sachliche Rechtfertigung für die Benachteiligung der Antragstellerin dar.

Zwar besteht laut anwendbarem Kollektivvertrag nur dann ein Individualanspruch auf definitive Anstellung, wenn die 70 %-Quote nicht erfüllt ist. Dieser Anspruch richtet sich, sofern alle übrigen Voraussetzungen für eine definitive Anstellung erfüllt sind, sehr wohl nach dem Dienstalter. Aber auch für den Fall, dass die 70 %-Quote erfüllt ist, dürfen bei der Entscheidung, wer definitiv angestellt wird, die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgebotes nicht außer acht gelassen werden.

Die Gefahr der Abwerbung stellt keine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung von Beschäftigten dar. Die Bevorzugung von "Leistungsträgern", die allerdings in der Sparkasse für die letzten Jahre nicht nachweisbar ist, wäre eine mittelbare Diskriminierung, da es in der Sparkasse sehr wenig Frauen in Leitungspositionen gibt.

Was die vom Vorstand als relevant bezeichneten Auswahlkriterien "Geschlecht" und "Wichtigkeit der Definitivstellung für den Lebensunterhalt des Mitarbeiters" anlangt, können diese ebenfalls nicht als sachliche Rechtfertigung für eine benachteiligende Differenzierung gesehen werden. Jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand ist gemäß EG-Richtlinien unzulässig. (Vgl. z.B. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7/EWG, Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 86/378/EWG).

Überdies stellt sich heraus: Das Geschlechterverhältnis bei den Definitivstellungen kann in der Sparkasse nur dann als "ausgewogen" bezeichnet werden, wenn das zahlenmäßige Verhältnis weiblicher und männlicher Beschäftigter nicht berücksichtigt wird. Tatsächlich sind von den männlichen Angestellten der Sparkasse etwas mehr als zwei Drittel, von den weiblichen nicht einmal ganz ein Drittel definitiv angestellt.

- **Kennung:** Keine betriebliche Hinterbliebenenpension für Witwer
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt, aber zivilrechtliche Klärung des Sachverhalts erforderlich

Situation

Eine Frau, die zusätzlich zu ihrer ASVG-Pension eine Betriebspension erhalten hat, stirbt. Ihr Mann - er hat im selben Betrieb wie seine Frau gearbeitet - bekommt in der Folge eine Hinterbliebenenpension der Sozialversicherung, nicht aber der Firma. Im Unterschied zu dem Witwer erhalten die Witwen ehemaliger Betriebsangehöriger sehr wohl eine betriebliche Hinterbliebenenpension. Gemäß den Richtlinien für die Gewährung von Firmenpensionen an Hinterbliebene sind zum Zeitpunkt des Todes der Frau ausdrücklich nur Witwen, nicht aber Witwer anspruchsberechtigt gewesen. Das Gleichbehandlungsgesetz war allerdings damals bereits in Geltung.

Als der Witwer sieben Jahre nach dem Tod seiner Frau, seinen Anspruch auf Witwerpension geltend macht, stellt die Firma seinen Anspruch in Abrede.

Argumente

Die Unternehmensleitung begründet ihren Standpunkt wie folgt:

Der Betrieb habe sich in der Zwischenzeit neu firmiert. (Das neue Pensionsstatut basiere auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung.) Um Rechtssicherheit zu schaffen, sei damals eine Generalvereinbarung geschlossen worden, der zufolge alle bis dahin nicht geltend gemachten Ansprüche erloschen seien. Diese Klausel habe auch der Witwer unterzeichnet, erst im Jahr darauf habe er seine Ansprüche geltend gemacht.

Im übrigen sei der Umstand, dass der Witwer die Situation jahrelang widerspruchslos hingenommen habe, gemäß Entscheidung des Oberlandesgerichtes Wien (9 Ob A 161/90) als Zustimmung zur Schmälerung des Entgelts (laut Rechtsprechung gilt eine Firmenpension als Bestandteil des Entgelts) zu werten.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zu folgender Auffassung:

Die ehemaligen Richtlinien über die Gewährung einer Firmenpension waren ab dem Zeitpunkt, da das Gleichbehandlungsgesetz in Kraft trat, gesetzwidrig, da die Zuerkennung einer

Hinterbliebenenpension auf Witwen beschränkt war. Sie verletzen das Gebot der Gleichbehandlung bei der Festsetzung des Entgelts.

Die Gleichbehandlungskommission geht davon aus, dass für den Witwer grundsätzlich ein Anspruch auf betriebliche Hinterbliebenenpension entstanden ist. Ob dieser Anspruch durch die Generalvereinbarung erloschen ist, ist eine zivilrechtliche Frage, die von der Gleichbehandlungskommission nicht beantwortet werden kann.

Analyse

Im Interesse der Rechtssicherheit wäre es sinnvoll gewesen, die Richtlinien des Betriebes über die Gewährung von Firmenpensionen den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes anzupassen. Unabhängig davon ist bei gesetzeskonformer Auslegung der Richtlinie davon auszugehen, dass der Mann Anspruch auf Witwerpension nach seiner verstorbenen Frau hatte. Dies wird von dem Unternehmen auch in nicht in Abrede gestellt.

Strittig bleibt allerdings die Frage, ob der Witwer durch Unterzeichnung der Generalvereinbarung auf diesen Anspruch verzichtet hat.

Ebenso strittig bleibt, ob die jahrelange Hinnahme der Nichtauszahlung der Witwerpension als ausdrückliches und rechtswirksames Einverständnis zu werten ist.

Es handelt sich dabei jedoch um zivilrechtliche Probleme, deren Lösung nicht in die Kompetenz der Gleichbehandlungskommission fällt.

- Kennung: **Unterschiede in der Höhe freiwilliger Sonderzahlungen**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Büroangestellte erhält für das abgelaufene Jahr Bilanzgeld in der Höhe von € 298,50.-. Einer ihrer Kollegen, der die gleiche Ausbildung, aber weniger Berufserfahrung hat, und die gleiche Tätigkeit ausübt, erhält einen vollen Netto-Monatsbezug, genau: € 939,55.- an Bilanzgeld, obwohl er im abgelaufenen Jahr noch nicht im Betrieb beschäftigt gewesen ist.

Argumente

Der Geschäftsführer des Unternehmens stellt klar, dass besagter Arbeitnehmer selbstverständlich kein Bilanzgeld erhalten habe, sondern eine freiwillige Sonderzahlung, da er im relevanten Bilanzjahr dem Betrieb noch gar nicht angehört hat. Es handle sich um ein Versehen der Buchhaltung, dass der Betrag auf dem Lohnzettel als Bilanzgeld ausgewiesen worden sei.

Grundsätzlich bekämen die Beschäftigten an Bilanzgeld einen vollen Monatsbezug bzw. den Anteil, welcher der Dauer ihrer Beschäftigung in diesem Jahr entspreche. Da die Büroangestellte erst im Oktober in die Firma eingetreten sei, hätte sie € 206,70.- Bilanzgeld erhalten. Dieser Betrag sei vom Unternehmen als freiwillige Sonderzahlung auf € 298,50.- erhöht worden.

Als Begründung für die freiwillige Sonderzahlung an den neuen Mitarbeiter wird dessen positive Einstellung zur Arbeit hervorgehoben, wobei nicht in Abrede gestellt wird, dass auch die weibliche Kollegin zufriedenstellende Arbeit geleistet habe.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Feststellung, dass das Gleichbehandlungsgebot bei der Festsetzung des Entgelts verletzt worden ist. (Zur Erklärung: Auch bei freiwilligen Sonderzahlungen handelt es sich um Entgelt, das aufgrund des Arbeitsverhältnisses bezahlt wird.) Begründung: Die Angestellte hat eine wesentlich geringere Sonderzahlung als ihr männlicher Kollege erhalten, ohne dass eine sachliche Rechtfertigung für diese Differenzierung vorliegt.

Die Gleichbehandlungskommission schlägt daher dem Unternehmen vor, durch eine entsprechende Nachzahlung an die Angestellte dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu entsprechen.

Analyse

Die Auszahlung eines unterschiedlich hohen Entgelts an männliche und weibliche Beschäftigte ist dann nicht diskriminierend, wenn es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Im konkreten Fall ist eine solche nicht gegeben. Der Tätigkeitsbereich der beiden Beschäftigten war identisch. Der junge Mann hatte sogar den Vorteil, von der Kollegin eingeschult zu werden, während sie sich selbst hatte einarbeiten müssen. Die vom Arbeitgeber vorgebrachte Begründung, die Leistungen der Frau seien zwar zufriedenstellend, der Mann aber habe eine positivere Einstellung zur Tätigkeit, rechtfertigen nicht, dass der Mann nach fünf Monaten Betriebszugehörigkeit eine so viel höhere Sonderzahlung bekommt als die Frau, die doppelt so lang im Betrieb arbeitet.

Im Anschluss an das Verfahren wurden der Frau von Seiten der Firmenleitung € 373,13.- überwiesen, eine korrekte Nachzahlung hätte einen doppelt so hohen Betrag bedeutet.

- Kennung: **Geringere Entlohnung von Gruppenleiterinnen trotz gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Die Gruppenleiter eines Produktionsbetriebes sind alle in die Meistergruppe M1 (oder besser) eingestuft, und zwar unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine Meisterprüfung haben oder nicht, die Gruppenleiterinnen desselben Betriebes sind alle niedriger eingestuft. Die Folge der unterschiedlichen Einstufung sind krasse Lohnunterschiede. Das monatliche Einkommen der Gruppenleiterinnen ist um Tausende Schilling geringer als das ihrer männlichen Kollegen, und zwar ungeachtet der Dauer der Betriebszugehörigkeit und auch unabhängig davon, ob der Tätigkeitsbereich identisch oder unterschiedlich ist (siehe Beiblatt).

Die Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen des Betriebes sind zuständig für Personalführung in ihrer Gruppe, Arbeitseinteilung, Verwaltungs- und organisatorische Arbeit und die Lösung kleinerer technischer Probleme.

Elf Arbeitnehmerinnen des Betriebes stellen, nachdem der Betrieb Konkurs angemeldet hat, mit Hilfe der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Sie wollen wissen, ob bei der Festsetzung ihres Entgelts eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt.

Argumente

Der Geschäftsführer der Firma argumentiert, dass die Tätigkeiten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten nicht vergleichbar und die Unterschiede in der Entlohnung gerechtfertigt seien. Als Gründe führt er an: Im Unterschied zu den Gruppenleiterinnen

- ◆ verfügen die Gruppenleiter über sehr gute Maschinenkenntnis, weshalb sie auch Wartungsarbeiten an den Maschinen vornehmen
- ◆ arbeiten die Gruppenleiter auch in der Nachtschicht, wo sie größere Verantwortung zu tragen hätten.

Im Unterschied zu den Gruppenleitern würden die Gruppenleiterinnen meist Gruppen betreuen, die manuelle Arbeiten durchführen.

Die Betriebsräte der Firma erklären demgegenüber, dass die von Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern ausgeführten Tätigkeiten entweder gleich oder aber gleichwertig sind. Keine Frau, so ihre Argumentation, würde zur Gruppenleiterin bestellt, wenn sie nicht ausreichend

Maschinenkenntnis hätte. Schließlich müsse sie andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Maschinen einschulen und die Maschinen wechselnden Anforderungen anpassen. Mit "Maschinenkenntnis" könne die höhere Bezahlung der Gruppenleiter nicht gerechtfertigt werden. Einige Männer ohne einschlägige Vorqualifikation seien direkt als Gruppenleiter aufgenommen worden. Diese hatten jedenfalls eine wesentlich geringere Maschinenkenntnis als die Gruppenleiterinnen, die bereits jahrelang im Betrieb waren, zumal die Maschinen eigens für den Betrieb angefertigt wurden.

Größere technische Pannen, so die Auskunft der Betriebsräte, werden in jedem Fall - unabhängig davon, ob ein Mann oder eine Frau die Gruppe leitet - von Spezialisten behoben. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Tätigkeit gebe es insofern, als im Betrieb ein spezieller Arbeitsvorgang manuell ausgeführt werde, und zwar ausschließlich von Frauen, da dafür eine ausgeprägte Fingerfertigkeit und eine sehr gute Sehkraft Voraussetzung sei. Mit größerem Material wird der gleiche Arbeitsvorgang auch maschinell ausgeführt. Die Beschäftigten, die an Maschinen tätig sind, haben ausschließlich männliche Gruppenleiter. Eine solche Gruppe besteht aus ca. sieben Personen.

Die Frauen, die manuell arbeiten, haben Gruppenleiterinnen. Eine solche Gruppe umfasst bis zu 35 Frauen. Laut Aussage der Betriebsräte handle es sich bei der manuellen und der maschinellen Durchführung des Arbeitsvorganges um gleich wichtige und verantwortungsvolle Tätigkeiten. Auch auf der Ebene der Gruppenleitung seien die Tätigkeiten vergleichbar. Das gleiche sei bei den Gruppenleiterinnen der Fall. Die Gruppenleiterinnen würden deshalb besser bezahlt, weil sie auch Nachtarbeit leisten, sei deshalb nicht stichhaltig, weil sie dafür zusätzlich den Nachtarbeitszuschlag erhielten.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die elf Antragstellerinnen bei der Entlohnung diskriminiert worden sind. Begründung: Eine sachliche Rechtfertigung für die Lohndifferenzen kann nicht überzeugend dargelegt werden, und das - kaum nachvollziehbare - betriebliche Lohnsystem würde die speziellen Fähigkeiten weiblicher Beschäftigter nicht berücksichtigen.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Gegenüberstellung von Tätigkeitsbereich und Einkommen von Männern einerseits und Frauen andererseits eine nicht nachvollziehbare, geschlechtsspezifisch sehr unterschiedliche Lohngestaltung durch die Firma zeige. Bei der Erhebung der Gründe für diese Ungleichbehandlung stößt die Gleichbehandlungskommission allerdings an Grenzen, da wegen der Insolvenz der Firma bzw. der Verlagerung der Betriebsstätte ins Ausland manche Details (z.B. bezüglich Qualifikation und Tätigkeitsbereich einzelner Beschäftigter) nicht mehr vollständig zu klären sind.

Nach dieser Entscheidung der Gleichbehandlungskommission haben die Arbeitnehmerinnen ihre Forderungen beim Handelsgericht angemeldet. Der Insolvenzausfallgeld-Fonds hat die Forderungen beglichen.

Analyse

In Fällen, in denen Männer und Frauen gleiche Arbeit verrichten, bedarf es keiner weiteren Begründung, dass auch die Entlohnung gleich zu sein hat. Was die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Arbeiten anlangt, verweist die Gleichbehandlungskommission auf § 2 Abs. 2 GIBG und auf die höchstgerichtliche Judikatur. Der zufolge ist es zwar zulässig, innerhalb eines Betriebes bzw. eines Einstufungssystems Kriterien zu verwenden, die männliche Beschäftigte begünstigen (z.B. Berücksichtigung von Muskelkraft). Um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu vermeiden, muss ein Einstufungssystem jedoch auch Kriterien verwenden, die Frauen begünstigen (z.B. Berücksichtigung von Fingerfertigkeit). (Vgl. Urteil des EuGH vom 1. Juli 1986, Rs 237/85 [Rummler, Slg, 1986, 2101] sowie Urteil des OGH vom 14.9.1994, 9 Ob A 801/94).

Hinsichtlich Beweislastverteilung folgt die Gleichbehandlungskommission der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes. Demnach fällt die Beweislast dem Arbeitgeber zu, wenn er sein Lohnsystem nicht transparent gestaltet und die Beschäftigten über die Gründe für ihre geringere Bezahlung im unklaren lässt (vgl. Urteil des EuGH vom 17.10.1989, Rs 109/88 [Danfoss, Slg. 1989, 3199]; Urteil des EuGH vom 27.10.1993, Rs C-127/92 [Enderby, Slg. 1993, I-5535] sowie Urteil des EuGH vom 31.5.1995, Rs C-400/93 [Royal Copenhagen, Slg.I-1275]).

Beispiele für Lohnunterschiede

Bei den folgenden Angaben handelt es sich um Bruttolöhne inklusive zehn Überstunden.

Beispiel 1:

Gruppenleiterin A und Gruppenleiter D haben den gleichen Tätigkeitsbereich: Qualitätssicherung, Reklamationsverarbeitung. Gruppenleiterin A ist seit 10 Jahren im Betrieb und verdient € 1530.-. Gruppenleiter C ist seit einem Jahr im Betrieb und verdient € 2388.-.

Obwohl die Frau die gleiche Tätigkeit verrichtet und um neun Jahre länger im Betrieb ist, verdient sie um € 858.- im Monat weniger.

Beispiel 2:

Die Gruppenleiterin B verrichtet die gleiche Arbeit wie die Gruppenleiter E und F: Bedampfen. Alle drei sind für Gruppen von ca. 12 Personen zuständig.

Gruppenleiterin B ist seit 11 Jahren im Betrieb und verdient € 1978.-. Gruppenleiter E ist seit 10 Jahren im Betrieb und verdient € 2530.-. Gruppenleiter F ist seit einem Jahr im Betrieb und verdient € 2239.-.

Obwohl die Frau die gleiche Tätigkeit verrichtet und am längsten im Betrieb ist, verdient sie am wenigsten, sogar weniger als der Kollege, der erst seit kurzem im Betrieb ist.

Beispiel 3:

Gruppenleiterin C ist seit 9 Jahren im Betrieb und zuständig für eine Gruppe von ca. 25 Arbeiterinnen, die manuell arbeiten. Sie verdient € 1694.-.

Gruppenleiter G ist seit 10 Jahren im Betrieb und zuständig für eine Gruppe von ca. 7 Personen, die an Maschinen arbeiten. Er verdient € 2440.-.

In diesem Fall verrichten Gruppenleiterin und Gruppenleiter nicht die gleiche Arbeit. Ob es sich um gleichwertige Arbeit handelt, ist von der Gleichbehandlungskommission zu prüfen.

■ **Kennung: Systematische Diskriminierung der Mitarbeiterinnen einer Spedition**

- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG) und beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg festgestellt

Situation

Zwei Akademikerinnen, Mitarbeiterinnen einer Spedition, wenden sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, weil sie finden, dass die Spedition Frauen benachteiligt. Beide Frauen arbeiten sehr erfolgreich im Bereich Disposition. Die eine Frau war davor jahrelang im Bereich Außenhandel tätig. Sie beherrscht drei Sprachen perfekt. Nach eineinhalb Jahren Firmenzugehörigkeit baut sie gemeinsam mit einem Kollegen die Abteilung England – Frankreich auf. Obwohl sie die gleiche Tätigkeit wie ihr männlicher Kollege verrichtet, der über keinen Studienabschluss, über deutlich geringere Fremdsprachenkenntnisse und weniger Berufspraxis verfügt, wird er Abteilungsleiter. Auch was die Teilnahme an Schulungen anlangt, fühlt sie sich gegenüber den Männern im Betrieb benachteiligt. Im Unterschied zu ihrem männlichen Kollegen werden ihr auch keine Dienstreisen genehmigt (Begründung: „Sie sind eine gut aussehende verheiratete Frau. Das geht doch nicht!“). Sie erhält auch keine jährliche Prämie. Nachdem sie sich in der Direktion über die Ungleichbehandlung beschwert, wird sie gekündigt.

Die zweite Frau hat ein Betriebswirtschaftsstudium absolviert. Sie bearbeitet eigenverantwortlich die Abteilung Spanien – Italien, bekommt aber einen Mann als Chef vorgesetzt, der – im Unterschied zu ihr – laut Vertrag eine Prämie kassiert. Als sie sich über diese Ungleichbehandlung beschwert, wird ihr gesagt: Die Rolle der Frau sei es, Männern zuzuarbeiten. Frauen müssen sich entweder anpassen oder die Firma verlassen. Daraufhin kündigt die Arbeitnehmerin.

In der Spedition existiert kein Betriebsrat.

Argumente

Die betriebsinternen Rundschreiben der letzten beiden Jahre zeigen, dass in diesem Zeitraum vakante Leitungspositionen nie ausgeschrieben und ausschließlich mit Männern besetzt worden sind. In der Privatwirtschaft gebe es, so das Argument seitens der Unterneh-

mensleitung, keine Verpflichtung, Posten auszuschreiben. Diese werden über Vorschlag der jeweiligen Vorgesetzten nach internen Diskussionen vergeben.

Dass leitende Positionen nahezu ausschließlich mit Männern besetzt seien, sei keine Diskriminierung von Frauen, sondern eine Folge der hohen Fluktuation der Mitarbeiterinnen infolge Heirat und Kinderkriegen. Die Übernahme einer Leitungsposition setze eine langjährige Erfahrung im Transportgewerbe voraus und sei auch mit Reisetätigkeit verbunden.

Dienstreisen aber seien Frauen – wegen der Gefahr der sexuellen Belästigung ebenso wie aus familiären Gründen – nicht zumutbar. Aufgrund der arbeitsrechtlich verankerten Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen für Arbeitnehmerinnen würden Frauen nur in Ausnahmefällen und nicht ohne männliche Begleitung auf Dienstreisen entsendet.

Ausschlaggebend für eine Beförderung sei die kaufmännische Qualifikation. Gute Sprachkenntnisse seien dafür nicht ausreichend.

Die Unternehmensleitung bestätigt, dass es im Unternehmen Arbeitnehmer gebe, die – allerdings erst nach eineinhalb Jahren Betriebszugehörigkeit – vertraglich eine Prämie von mindestens € 3731.- zugesichert haben und manche auch ein Mehrfaches davon erhalten. Die Höhe der Prämie richte sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg der Abteilung. Es stimme jedoch nicht, dass Männer generell Prämien beziehen und Frauen nicht.

Im Laufe des Verfahrens ändert die Unternehmensleitung die Argumentation betreffend Prämien, so heißt es nun, Prämien werden nur an MitarbeiterInnen ausgezahlt, die Dienstreisen machen und dienen der Abgeltung der durch Dienstreisen anfallenden Mehrdienstleistungen. Allerdings stellt sich heraus, dass auch Männer, die aufgrund gesundheitlicher oder familiärer Gründe nie auf Dienstreisen gehen, Prämien bekommen.

Abschluss des Verfahrens

In beiden Fällen kommt die Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss, dass sowohl bei der Festsetzung des Entgelts als auch beim beruflichen Aufstieg eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt.

Dem Unternehmen schlägt die Gleichbehandlungskommission vor, die beiden Frauen entsprechend dem Grundsatz der Lohngleichheit ihren männlichen Kollegen gleichzustellen. Weiter empfiehlt die Gleichbehandlungskommission, weibliche Arbeitnehmerinnen uneingeschränkt auf Dienstreisen zu entsenden und sie am Prämiensystem des Unternehmens zu beteiligen.

Darüber hinaus wird empfohlen, Frauen entsprechend ihrer Eignung und fachlichen Leistung zu befördern. Als erstes Maßnahme zur Verwirklichung dieses Ziels sollen Leitungsfunktionen im Betrieb ausgeschrieben werden, um Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu geben, sich für diese Positionen zu bewerben.

Analyse

In beiden Fällen hat die Spedition das Grundrecht auf Lohngleichheit (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG; Art. 141 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft in der Fassung des Vertrages von Amsterdam – EGV) verletzt. Diese Rechtsverletzung ist nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission sowohl Teil als auch Folge einer systematischen Entgeltdiskriminierung der Speditionsmitarbeiterinnen. Überdies liegt die Vermutung nahe, dass die Spedition in Verbindung mit der Entgeltdiskriminierung Frauen berufliche Aufstiegschancen systematisch verwehrt.

Bereits bei der Einstellung und beim Abschluss der Arbeitsverträge geht der Arbeitgeber geschlechtsspezifisch vor. Beim Aufnahmegespräch werden männliche Bewerber über die Reisetätigkeit informiert und ihnen ein Prämienvertrag in Aussicht gestellt. Bewerberinnen hingegen erfahren bei der Einstellung, dass Dienstreisen für sie nicht in Frage kommen. Das Wort Prämie fällt daher auch nicht.

Die kaufmännische Qualifikation, die laut Arbeitgeber für den beruflichen Aufstieg das entscheidende Kriterium sei, wird nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission auch durch Dienstreisen erworben. Da Frauen keine Dienstreisen machen dürfen, werden sie am Erwerb wesentlicher Kenntnisse und Erfahrungen gehindert. Der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht zufolge haben ArbeitgeberInnen ArbeitnehmerInnen zwar vor sexueller Belästigung zu schützen, dies darf jedoch nicht zu Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes führen (vgl. dazu EuGH-Urteil vom 25.7.1991 in der Rs C 345/89 [Stoeckel]).

- **Kennung: Aufzahlung statt Umreihung in entsprechende Gehaltsstufe**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2), beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 4), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Eine Frau arbeitet als Assistentin in einer auf Vereinsbasis organisierten Bildungseinrichtung, die in einen Sachverband eingegliedert ist. Arbeitgeber ist der Dachverband. Da der Direktor der Bildungseinrichtung schwer erkrankt und wegen Spitalsaufenthalt und Rehabilitationsmaßnahmen immer wieder abwesend ist, übernimmt die Assistentin de facto die Leitung des Hauses. Nach zwei Jahren wird sie für ein Jahr auch offiziell mit der interimistischen Geschäftsführung betraut. Für die von ihr geleistete Arbeit sprechen ihr sowohl der Vereinsvorstand als auch der Dachverband volle Anerkennung aus. Während der Zeit, da sie den Direktor vertritt, erhält die Frau die Differenz zu dem der Leitungsfunktion entsprechenden Gehalt als Aufzahlung. Sie wird jedoch nicht in die entsprechende Verwendungsgruppe umgereiht. Als der Direktor wieder zurückkehrt, erproben die beiden auf Wunsch des Dachverbandes ein kollegiales Leitungsmodell. Dieses Modell sieht zwei gleichwertige DirektorInnen vor, die sich die Aufgaben teilen. Der Direktor und die ehemalige Assistentin sind nun Ko-DirektorInnen mit verschiedenen Aufgabenbereichen und offenbar auch unterschiedlichem Gehalt. Der Ko-Direktor gibt seiner Kollegin jedenfalls wiederholt zu verstehen, mehr zu verdienen als sie. Im Unterschied zu ihrem Kollegen steht der Ko-Direktorin auch nur ein winziges Büro zur Verfügung. In der Praxis stellt sich heraus, dass sich die kollegiale Führung nicht bewährt. Nach 20 Monaten erhält die Ko-Direktorin die Nachricht, dass das neue Leitungsmodell nach zwei Jahren auslaufen soll. Die Mitarbeiterinnen der Bildungseinrichtung richten daraufhin eine Petition an die Geschäftsleitung des Dachverbandes, die Frau auf Dauer mit der Funktion der Direktorin zu betrauen. Nach Ablauf der zwei Jahre wird ein neuer (hausfremder) Direktor bestellt. Der Ko-Direktorin wird ein Direktorsposten in einem andern Bildungshaus angeboten. Allerdings wird von ihr verlangt, sich innerhalb eines Tages zu entscheiden. Die Frau erklärt, innerhalb dieser kurzen Zeit könne sie das - vor allem wegen ihres Wissens um die prekäre finanzielle Situation dieses Bildungshauses - nicht. Daraufhin wird sie in eine andere Bildungseinrichtung als Assistentin versetzt. Dort aber gibt es

für sie weder einen Arbeitsraum noch ein Aufgabengebiet. Ihr Ko-Direktor erhält eine eigens für ihn geschaffene Funktion im Dachverband der Bildungseinrichtungen.

Die Frau veröffentlicht im Kursprogramm der Bildungseinrichtung einen kurzen Artikel über ihr Ausscheiden als Direktorin. Dieser Eigenmächtigkeit wegen wird sie verwarnt. Sie wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Kurz danach wird sie gekündigt.

Argumente

Der Arbeitgeber bestreitet jegliche geschlechtsspezifische Diskriminierung der ursprünglichen Assistentin und späteren Ko-Direktorin. Von einer Umreihung der Arbeitnehmerin in die höchste Gehaltsstufe sei Abstand genommen worden, weil die Erprobung des kollegialen Leitungsmodells befristet gewesen sei. (Allerdings gibt es in der Betriebsvereinbarung des Vereins einen entsprechenden Passus, der folgendermaßen lautet: „Für die Einreihung des Angestellten in eine Verwendungsgruppe ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Verwendungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt die Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.“)

Über die Höhe des Gehalts des Ko-Direktors macht der Arbeitgeber keine Angaben. Begründung: Ein Vergleich sei nicht möglich, da es sich bei dem Ko-Direktor um eine „lebende Subvention“ einer öffentlichen Stelle handle.

Beiden Ko-DirektorInnen seien nach Auslaufen des Leitungsmodells gleichwertige Alternativangebote unterbreitet worden. Die Ko-Direktorin habe die angebotene Position jedoch abgelehnt.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Schluss, dass die Antragstellerin sowohl bei der Festsetzung des Entgelts, als auch beim beruflichen Aufstieg und den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Analyse

Mangels Ausschreibung war es der Ko-Direktorin nicht möglich, sich – trotz Eignung – um die alleinige Leitung „ihrer“ Bildungseinrichtung zu bewerben. Der Gleichbehandlungskommission gegenüber konnte der Arbeitgeber nicht begründen, warum der neue Direktor, der zu diesem Zeitpunkt über keinerlei Leitungserfahrung verfügt hat, für die Leitungsposition

besser geeignet sein soll. Das Angebot einer anderen Direktorenstelle ändert nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission nichts an der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, da der Frau aufgrund der Kürze der Entscheidungsfrist eine seriöse Entscheidung nicht möglich war.

Im Gegensatz zum Ko-Direktor, für den der Arbeitgeber eine eigene Stelle geschaffen hat, wurde die Ko-Direktorin als Assistentin beschäftigt, was ihre weitere Karriere beeinträchtigt.

Trotz gleicher Verantwortung war die Ko-Direktorin bei den Büroräumlichkeiten deutlich schlechter gestellt als der Ko-Direktor. Diese Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen setzte sich nach ihrer Versetzung fort.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass es sich bei der ursprünglichen Kündigung um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes handelt. Denn sie erfolgte unmittelbar nach Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bzw. der Geltendmachung offenbar nicht unberechtigter Ansprüche.

Die Gleichbehandlungskommission geht bei ihrer Beurteilung davon aus, dass der Ko-Direktor ein wesentlich höheres Einkommen hatte als die Ko-Direktorin. Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ war somit nicht erfüllt. Daraus ergibt sich zwar kein rechtlicher Anspruch auf bezugsmäßige Gleichstellung, weil der Ko-Direktor von einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Der Arbeitgeber der Ko-Direktorin, also der Dachverband der Bildungseinrichtungen, vernachlässigt allerdings seine Fürsorgepflicht für alle im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen (vgl. § 10 AÜG), wenn er der Ko-Direktorin die ihr laut Betriebsvereinbarung zustehende Umreihung in die ihrer Tätigkeit entsprechende Verwendungsgruppe verweigert. Dazu kommt, dass die Versetzung der ehemaligen Ko-Direktorin als Assistentin in eine andere Bildungseinrichtung eine finanzielle Schlechterstellung zur Folge hatte.

- Kennung: **Gleichbleibender Lohn trotz zusätzlicher Aufgaben**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs.1 Z 2 GIBG), betriebliche Aus- und Weiterbildung (§ 2 Abs. 1 Z 4 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Antrag zurückgezogen

Situation

Eine junge Frau mit mehreren Jahren Berufserfahrungen im Handel nimmt ein Stelle als Verkaufsberaterin in einem Gartencenter an. Laut Dienstvertrag hat sie 30 Wochenstunden zu arbeiten, tatsächlich arbeitet sie aufgrund des Arbeitsanfalls deutlich mehr, da bald nach ihrem Eintritt sowohl die Abteilungsleiterin als auch eine Kollegin in Karenz gegangen sind. De facto übernimmt sie die Agenden der ehemaligen Abteilungsleiterin, das heißt, sie ist auch zuständig für einen Teil der Bestellungen, für die computermäßige Erfassung des Wareneinganges, für Mängelrügen, in bestimmten Bereichen auch für die Preisgestaltung und für Urgenzen. Die Ausweitung der Tätigkeiten wird schriftlich nie festgehalten.

Wiederholt, aber vergeblich ersucht die Arbeitnehmerin, an Verkaufs- sowie Grünpflanzenschulungen teilnehmen zu können. Das Einzige, was ihr seitens der Geschäftsleitung angeboten wird, ist die Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs, den sie auch absolviert.

Nach eineinhalb Jahren Betriebszugehörigkeit steigt die Frau auf Vollzeitarbeit um. In diesem Zusammenhang fordert sie eine Lohnerhöhung, die jedoch nicht genehmigt wird. Nach etwa zwei Jahren Betriebszugehörigkeit wechselt sie in eine neu eröffnete Filiale des Unternehmens. Dort erfährt sie, dass ein neu als Verkaufsberater aufgenommener Kollege rund S 2000.- mehr im Monat verdient als sie, obwohl er keinerlei Vorkenntnisse für diese Tätigkeit hat. Sie versucht erneut, eine Lohnerhöhung durchzusetzen, was ihr aber nicht gelingt. Zweieinhalb Monate nach Eröffnung der neuen Filiale wird sie gekündigt.

Argumente

In einer ersten schriftlichen Stellungnahme erklärt die Unternehmensleitung:

Die Arbeitnehmerin sei niemals für zusätzliche verantwortungsvolle Tätigkeiten des Wareneingangs zuständig gewesen. Die Kontrolle von Lieferscheinen und Rechnungen gehöre selbstverständlich zu den Arbeiten von VerkaufsberaterInnen.

Die Arbeitnehmerin habe die Geschäftsleitung auch nie von ihren Schulungswünschen informiert.

Besagter Kollege sei deshalb besser bezahlt, weil er über eine zusätzliche Qualifikation, nämlich eine Ausbildung in Erster Hilfe, verfüge. Im Übrigen könne man die beiden Gehälter

nicht vergleichen, da der Arbeitnehmer zwei Jahre später ins Unternehmen eingetreten und damals aufgrund von Personalmangel mehr bezahlt worden sei. (Gehaltslisten männlicher und weiblicher VerkaufsberaterInnen für den betreffenden Zeitraum werden der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen – trotz Aufforderung – nicht zur Verfügung gestellt.)

Bei seiner persönlichen Aussage vor der Gleichbehandlungskommission stellt der Personalchef des Unternehmens klar, dass zusätzlich zum Verkaufen auch die Tätigkeiten des Bestellens und des Überprüfens des Warenbestandes zu den Tätigkeiten von VerkaufsberaterInnen gehören.

Besagter Kollege habe in einer anderen Abteilung gearbeitet, und von Abteilung zu Abteilung gebe es Gehaltsunterschiede. Im Übrigen seien die Gehälter immer „auf den Einzelfall abgestellt“. Da würden Ausbildung, Berufspraxis etc. berücksichtigt. Genaue Richtlinien gebe es nicht. Es sei der Arbeitsmarkt, der diese Gehaltsunterschiede quasi produziere. Frauen würden eben von Haus aus weniger verlangen als Männer. „Wenn ein Bewerber beispielsweise € 1270.- verlangt und dies im Rahmen des finanziell Machbaren ist, wird man das bezahlen, auch wenn beispielsweise eine Kollegin nur € 1120.- verdient.“

Abschluss des Verfahrens

Auf Wunsch der Antragstellerin wird der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission zurückgezogen. Das Unternehmen hat sich im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission – im Rahmen eines außergerichtlichen Vergleichs – bereit erklärt, der ehemaligen Arbeitnehmerin die ihr vorenthaltene Differenz zum Gehalt des Kollegen pauschal abzugelten.

Analyse

Das Argument, die beiden Gehälter wären wegen des unterschiedlichen Eintrittsdatums nicht vergleichbar, ist nicht stichhaltig. Die Gleichbehandlungskommission zieht bei Entgeltvergleichen auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit als Kriterium heran (neben der Art der Tätigkeit und der Qualifikation).

In Unternehmen, in denen die Kriterien für eine Einstufung nicht klar definiert sind und Einstufungen daher ziemlich willkürlich vorgenommen werden, kommt es sehr häufig zu Diskriminierungen von Frauen, denn Männern wird „unwillkürlich“ mehr bezahlt. Männer stellen nicht nur höhere Gehaltsforderungen, ihren Forderungen wird auch eher entsprochen.

Unternehmen begründen dies häufig damit, dass sie den Kräften des Marktes ausgeliefert seien. Eine solche Argumentation ist jedoch nicht stichhaltig. Laut Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (OGH 90b350/97d) sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die annähernd gleichwertige Tätigkeiten verrichten, gleich zu entlohnen. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmerin weniger verlangt als ein Arbeitnehmer.

- Kennung: **Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Sachbearbeiterinnen**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG), betriebliche Aus- und Weiterbildung (§ 2 Abs. 1 Z 4 GIBG) und sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6)
- Abschluss des Verfahrens: Antrag zurückgezogen

Situation

In einem staatsnahen Unternehmen der Immobilienbranche arbeiten fünf SachbearbeiterInnen (zwei vollzeitbeschäftigte Männer und drei teilzeitbeschäftigte Frauen). Mit Hinweis auf ihre Teilzeitbeschäftigung wird den Frauen immer wieder der Zugang zu Weiterbildungsveranstaltungen und Fachtagungen verwehrt. Auch von Informationen fühlen sie sich zunehmend ausgeschlossen. Wenn sie diese urgieren, heißt es, „sie seien ja nie da“. Besprechungen finden immer häufiger in ihrer Abwesenheit statt. Obwohl die Aufgabenbereiche der SachbearbeiterInnen laut Arbeitsplatzbeschreibung sowohl inhaltlich als auch regional klar voneinander abgegrenzt sind, maßt sich einer der (vollzeitbeschäftigten) Kollegen mehr und mehr eine Vorgesetztenfunktion an. Er greift in Projekte ein, die von den teilzeitbeschäftigten Sachbearbeiterinnen eigenverantwortlich betreut werden. Er beteiligt sich ungefragt an Besprechungen, die diese mit AuftraggeberInnen durchführen, und schickt die Kolleginnen kopieren. Aufgrund wiederholter Beschwerden spricht ein Vertreter der Geschäftsleitung den Kollegen einmal auf sein übergriffiges Verhalten an. Der weist den Vorwurf als gegenstandslos zurück. Den Sachbearbeiterinnen erklärt der Vertreter der Geschäftsleitung, sie sollten die Streitereien untereinander austragen.

Zwei der drei Sachbearbeiterinnen – sie arbeiten 24 bzw. 28 Wochenstunden – wenden sich daraufhin an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Die Folge ist eine weitere Verschlechterung des Arbeitsklimas. Laut Betriebsrätin ist die Atmosphäre von da an „zum Schneiden“. Schuld daran seien, so die Geschäftsleitung, die beiden Sachbearbeiterinnen. Die dritte teilzeitbeschäftigte Sachbearbeiterin wendet sich mit den gleichen Problemen nicht an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, sondern an die Unternehmensleitung. Ohne Erfolg. Im Zuge der Beratung der beiden Sachbearbeiterinnen durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen stellt sich heraus, dass die beiden auch gehaltsmäßig anders eingestuft sind als ihre männlichen Kollegen. Eine wurde in eine niedrigere Gehaltsgruppe eingereiht, die andere bekam deutlich weniger Vordienstzeiten angerechnet.

Für die beiden Sachbearbeiterinnen wird die Arbeitssituation zunehmend unerträglich. Sie leiden an Angstzuständen und Depressionen und gehen in Krankenstand. Auch die Betriebsrätin, die in dem Zusammenhang von der Geschäftsleitung mehrmals auf ihre Verschwie-

genheitspflicht hingewiesen wird, kann aufgrund des Drucks, der auf sie ausgeübt wird, nur noch mit Beruhigungstabletten arbeiten und geht ebenfalls in Krankenstand. Eine der beiden Sachbearbeiterinnen wird während des Krankenstandes gekündigt. Sie ficht die Kündigung an. Die zweite wird in eine andere Abteilung versetzt.

Argumente

Der Arbeitgeber, vertreten durch eine Anwaltskanzlei, teilt der Gleichbehandlungskommission in einer schriftlichen Stellungnahme mit, dass den teilzeitbeschäftigten Sachbearbeiterinnen selbstverständlich keine Informationen vorenthalten worden sind. Sie seien - wenn nötig - mittels Gesprächsnotizen am Laufenden gehalten worden. Die Genehmigung von Weiterbildungsveranstaltungen hänge weder vom Geschlecht noch von der Wochenstundenzahl ab, sondern davon, ob der Besuch der Veranstaltungen im Interesse des Betriebes sei. Die Einstufung habe ebenfalls nichts mit dem Geschlecht zu tun, sie berücksichtige, ob ArbeitnehmerInnen einen akademischen Grad haben oder nicht.

Die Zuständigkeit der einzelnen SachbearbeiterInnen, so der Anwalt, sei keineswegs klar festgelegt. Die Arbeitsplatzbeschreibungen seien lediglich eine Orientierungshilfe für die Zuordnung von Projekten.

Das angebliche Fehlverhalten des einen Kollegen sei nie einem Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht worden.

Dem gegenüber sagt ein Vertreter der Firmenleitung anlässlich seiner Befragung durch die Gleichbehandlungskommission, er sei wiederholt, aber eher vage davon informiert worden, dass es Probleme gebe. Sofern es sich um konkrete Beschwerden gehandelt habe, sei er diesen auch nachgegangen. Das Ausmaß der Konflikte sei ihm jedoch nicht bewusst gewesen.

Die Betriebsrätin erklärt in ihrer Aussage vor der Gleichbehandlungskommission, dass der Vertreter der Geschäftsleitung selbstverständlich, und zwar über Jahre hinweg, von den Problemen informiert gewesen sei. Bei jeder zweiten oder dritten Besprechung seien diese thematisiert worden. Die Einstufungen erfolgen ihrer Erfahrung nach eher willkürlich bzw. entsprechend den politischen Beziehungen der jeweiligen ArbeitnehmerInnen. Beispielsweise gebe es einen Mitarbeiter, der mehr Vordienstjahre angerechnet bekommen habe als er Lebensjahre habe.

Den Vorwurf, die beiden Sachbearbeiterinnen seien schuld an der Verschlechterung des Arbeitsklimas, weist die Betriebsrätin mit Nachdruck zurück. Der Vertreter der Geschäftsleitung habe ihr, nachdem er das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft erhalten habe,

gesagt, er werde dieses Schreiben „zerpflücken“ und das Klima werde sich verschlechtern. Umgehend habe er das gemeinsame Freitagfrühstück für alle MitarbeiterInnen gestrichen und angekündigt, dass in Hinkunft niemand mehr teilzeitbeschäftigt werde.

Den übergreifigen Kollegen hält die Betriebsrätin für sehr karriereorientiert. Von Teilzeitbeschäftigung halte er ihres Wissens wenig. Einmal habe er ihr dezidiert erklärt, dass Frauen zu Hause bleiben sollen, seine Ehefrau sei ja schließlich auch zu Hause.

Ein arbeitsmedizinisches Gutachten bestätigt, dass die Arbeitsituation aller drei Sachbearbeiterinnen sowie der Betriebsrätin gesundheitsgefährdend ist, und empfiehlt dringend, dies dem Arbeitsinspektorat zu melden.

Abschluss des Verfahrens

Die beiden Sachbearbeiterinnen ziehen den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück. Im Wege eines finanziellen Vergleichs zahlt ihnen der Arbeitgeber die von ihnen geforderte Entschädigung. Die Firmenleitung versucht mit Hilfe einer externen Mediatorin die Arbeitssituation innerhalb der Abteilung zu verbessern.

Analyse

Das Gleichbehandlungsgesetz richtet sich an ArbeitgeberInnen, die dafür Sorge zu tragen haben, dass es im Betrieb zu keiner wie immer gearteten unsachlichen Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes kommt. Im konkreten Fall hat die Geschäftsleitung ihre diesbezügliche Verantwortung offenbar nicht erkannt bzw. wahrgenommen. Die strukturellen Probleme wurden unterschätzt und auf eine persönliche Ebene verlagert. Die ArbeitnehmerInnen sollten sich die Sache „selber richten“. Auch das arbeitsmedizinische Gutachten spricht in Zusammenhang mit der Konflikt-Situation von „mangelnden Führungsqualitäten“ und vermutet die Akzeptanz des Mobbing durch den Arbeitgeber. Tatsächlich waren die Teilzeitbeschäftigten in der Firma einem stärkeren Rechtfertigungsdruck ausgesetzt. Das heißt, der konkrete Umgang der Vorgesetzten mit den Teilzeitbeschäftigten führte zu Benachteiligungen gegenüber den Vollzeitbeschäftigten.

Das vom Arbeitgeber anfangs vorgebrachte Argument, AkademikerInnen würden grundsätzlich höher eingestuft als Nicht-Akademikerinnen erwies sich bei genauer Prüfung als nicht zutreffend. Daraufhin verlegte sich der Arbeitgeber auf die Argumentation, die Einstufung berücksichtige sowohl die akademische Vorbildung als auch den Wert der jeweiligen MitarbeiterInnen für den Betrieb. Nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit sei überdies eine Umstufung in die nächsthöhere Gehaltsgruppe möglich. Auch diese Behauptung erwies sich als unrichtig. Einer Reihe von Mitarbeitern bereits viel früher Vorrückungen gewährt.

Die Recherchen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen haben zudem ergeben, dass die für die ArbeitnehmerInnen völlig untransparenten Ein- und Umstufungen tatsächlich eher willkürlich, jedoch geschlechtsspezifisch erfolgen: Von den SachbearbeiterInnen ohne Studienabschluss sind 85 % der Männer in der höheren Gehaltsgruppe eingestuft, aber nur 28 % der Frauen.

- **Kennung: Pressereferentin verdient weniger als ihr Vorgänger und ihr Nachfolger**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§2 Abs. 1 Z 2 GIBG)**
- **Abschluss des Verfahrens: Antrag zurückgezogen**

Situation

Ein Unternehmen stellt zur Unterstützung des Pressesprechers eine Pressereferentin für 25 Wochenstunden ein. Nach wenigen Monaten erkrankt der Pressesprecher. Im Anschluss an den Krankenstand tritt er einen Urlaub an. Während der gesamten Dauer seiner Abwesenheit vertritt die Pressereferentin den Pressesprecher. Für die Mehrarbeit, die sie zu leisten hat, bekommt sie eine finanzielle Abgeltung. Ein halbes Jahr danach wird das Dienstverhältnis auf Wunsch des Arbeitgebers einvernehmlich gelöst und vertraglich vereinbart, dass keine weiteren wechselseitigen Ansprüche mehr bestehen.

Kurz vor ihrem Ausscheiden erfährt die Pressereferentin, dass sie – verglichen sowohl mit ihrem männlichen Vorgänger als auch mit ihrem männlichen Nachfolger - finanziell deutlich schlechter gestellt ist, und die finanzielle Abgeltung für die Vertretung des Pressesprechers geringer gewesen ist als es die Betriebsvereinbarung vorsieht. Mittels Anwalt fordert die Pressesprecherin von ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und der Betriebsvereinbarung entsprechende Nachzahlung. Die Unternehmensleitung wendet sich daraufhin an die Gleichbehandlungskommission.

Argumente

Die Pressereferentin erklärt in ihrer Stellungnahme, dass sowohl ihr Vorgänger als auch ihr Nachfolger ein nahezu doppelt so hohes Gehalt und überdies eine Überstundenpauschale bezogen haben.

Ihr Arbeitseinsatz sei viel größer gewesen als ursprünglich vereinbart. Anstatt einer finanziellen Abgeltung hätte sie Zeitausgleich nehmen sollen, was wegen des Arbeitsanfalls aber unmöglich gewesen wäre.

Überdies bringt die Pressereferentin vor, dass die finanzielle Abgeltung, die sie für die Vertretung des Pressesprechers erhalten habe, nicht der Betriebsvereinbarung entspreche, von deren Existenz sie allerdings erst im Zuge ihres Ausscheidens aus dem Betrieb erfahren hat. Der Betriebsvereinbarung zufolge ist für die Vertretung eines in einer höheren Verwendungsgruppe eingestuften Mitarbeiters das höhere Entgelt zu bezahlen, sofern die Vertretung mehr als einen Monat dauert. Tatsächlich war der Pressesprecher zwar nicht in einer

höheren Verwendungsgruppe eingestuft, bezog allerdings – aufgrund eines Sondervertrages und längerer Betriebszugehörigkeit – ein deutlich höheres Gehalt als die Pressereferentin. Die Unternehmensleitung bringt vor, dass Vorgänger und Nachfolger der Pressereferentin „Pressesprecher“ mit eigenständigen Aufgabenbereichen (gewesen) seien, die Pressereferentin hingegen dem Pressesprecher zugeordnet habe und nicht eigenverantwortlich tätig gewesen sei. Gleichzeitig wird als Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses allerdings angeführt, die Pressereferentin habe bei ihrer Tätigkeit zu wenig Selbständigkeit an Tag gelegt und zu oft Rücksprache gehalten. Dem entgegnet die Pressereferentin, dass sie selbstverständlich eigenverantwortlich agiert, beispielsweise Presseausendungen verfasst habe. Rücksprachen wären wegen der Abwesenheit des Pressesprechers oft gar nicht möglich gewesen. Bereits drei Tage nach Arbeitsantritt habe sie den Pressesprecher vertreten müssen.

Abschluss des Verfahrens

Nach persönlicher Befragung eines Vertreters der Unternehmensleitung und der Pressereferentin richtet die Gleichbehandlungskommission ein Schreiben an die Betriebsleitung, in dem es heißt, dass die Kommission die Forderungen der ehemaligen Pressereferentin nicht als unbillig erachtet. Die Kommission regt an, mit der Pressereferentin Gespräche über einen Vergleich aufzunehmen und grundsätzliche Überlegungen anzustellen, wie sich innerbetrieblich geschlechtsspezifische Diskriminierungen künftig vermeiden ließen.

Die Unternehmensleitung zieht daraufhin den Antrag zurück. Die ehemalige Pressereferentin erhält eine Nachzahlung, die dreimal so hoch ist wie die ursprünglich von ihr bzw. ihrem Anwalt geforderte. Das Unternehmen plant überdies die Erstellung eines Frauenförderungsprogramms.

Analyse

Die Arbeit der Pressereferentin ist inhaltlich und in der Folge auch zeitmäßig sehr schnell ausgeführt. Das Fehlen einer detaillierten, schriftlich festgelegten Arbeitsplatzbeschreibung hat erfahrungsgemäß für Frauen fast immer negative Auswirkungen, auch was die Bezahlung betrifft. Je allgemeiner Arbeitsplatzbeschreibungen und je untransparenter die Einstufungskriterien sind, desto stärker ist die Tendenz, sich an traditionellen, geschlechtsspezifischen Rollenbildern zu orientieren. Es kommt nicht von ungefähr, dass es eine Frau war, diesen Job unter diesen finanziellen Bedingungen übernommen hat.

Im Interesse eines gleichstellungsorientierten Managements ist daher darauf zu achten, vor der Personalauswahl ein genaues Arbeitsplatzprofil zu erstellen, die Aufgabenbereiche und

die dafür notwendigen Voraussetzungen festzuhalten ebenso wie den dafür erforderlichen Zeitaufwand. Zu empfehlen ist auch eine Überprüfung bzw. Neubewertung von Tätigkeiten und eine klare Definition der Einstufungskriterien inklusive verbindlicher Regelungen für die Anrechnung von Vordienstzeiten. Ansonsten besteht die Gefahr, dass das, was Männer machen, unabhängig vom Tätigkeitsbereich, automatisch höher bewertet wird.

Diskriminierungsbereich

Freiwillige Sozialleistungen

Der Bereich "Freiwillige Sozialleistungen" findet sich auch in folgenden Fällen:

- | | | |
|-------|--------|--|
| Auf 2 | (1991) | Bevorzugung jüngerer und weniger qualifizierter Männer |
| G 1 | (1992) | Kollektivvertrag für die Angestellten der Sparkassen |

Betriebliche Aus- und Weiterbildung

- Ausb 1 (1992) Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die über den unmittelbaren Arbeitsbereich hinausgehen
- Ausb 2 (1999) Keine einheitliche Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung

Der Bereich „Betriebliche Aus- und Weiterbildung“ findet sich auch in folgenden Fällen:

- Auf 2 (1991) Bevorzugung jüngerer und weniger qualifizierter Männer
- Beend 2 (1998) Unzureichendes Training für eine Pilotin beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz
- Ent 18 (1998) Gleichbleibender Lohn trotz zusätzlicher Aufgaben
- Ent 19 (2000) Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Sachbearbeiterinnen

- **Kennung: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die über den unmittelbaren Arbeitsbereich hinausgehen**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Betriebliche Aus- und Weiterbildung (§ 2 Abs.1 Z 4 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GLBG)**
- **Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung festgestellt**

Situation

Die Chefsekretärin eines Unternehmens will nicht bis in alle Ewigkeit Chefsekretärin bleiben, sondern möchte im selben Unternehmen - wie bereits früher - als Sachbearbeiterin tätig sein. Sie informiert ihre Vorgesetzten, dass sie an Aus- und Weiterbildung besonders interessiert ist. Bewilligt werden ihr aber ausschließlich Weiterbildungsveranstaltungen, die für ihre derzeitige Tätigkeit unerlässlich sind. Dieses Schicksal teilt sie mit den anderen Arbeitnehmerinnen des Betriebes: Weiterbildungsveranstaltungen, die über den unmittelbaren Arbeitsbereich hinausgehen, sind praktisch den männlichen Arbeitnehmern vorbehalten. Die Frau entschließt sich daher, in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten einen Weiterbildungslehrgang zu besuchen.

In innerbetrieblichen Leistungsbeurteilungen erhält sie zwar immer wieder bescheinigt, dass es sinnvoll wäre, sie aufgrund ihrer Fähigkeiten und ihrer ausgeprägten Leistungsbereitschaft in anspruchsvolleren Positionen einzusetzen. Entsprechende Positionen aber werden ihr nicht angeboten. Sie bewirbt sich um einen höherwertigen Arbeitsplatz, beantragt eine Ausweitung ihres derzeitigen Tätigkeitsbereiches. Ohne Erfolg.

Die Frau fühlt sich gegenüber ihren männlichen Kollegen mit gleicher Qualifikation benachteiligt und teilt dies auch ihrem Vorgesetzten mit. Bald darauf wird sie gekündigt.

Argumente

Der Arbeitgeber argumentiert:

Die Frau habe sich nie um Weiterbildungsmaßnahmen beworben. (Zur Klarstellung: Die Beschäftigten dieses Betriebes haben kaum die Möglichkeit, sich direkt für Kurse und Seminare anzumelden; für die berufliche Weiterentwicklung der Belegschaft sind die jeweiligen Vorgesetzten verantwortlich.)

Für ihre Tätigkeit benötige die Sekretärin keine Ausbildung in anderen Bereichen.

Dazu die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen: Wenn Arbeitnehmerinnen im Unterschied zu ihren männlichen Kollegen nur Weiterbildungsveranstaltungen besuchen können, die ihren momentanen Tätigkeitsbereich betreffen, bedeutet dies, dass ihnen der berufliche Auf-

stieg erschwert bzw. unmöglich gemacht wird. Tatsächlich gelingt es im konkreten Unternehmen kaum einer Frau, in mittlere Gehaltsstufen vorzudringen; in den höheren Gehaltsstufen findet sich keine einzige Frau.

Abschluss des Verfahrens

Die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission: Es liegt eine Diskriminierung der Arbeitnehmerin bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene vor. Ihre berufliche Situation ist eine Folge dieser Diskriminierung.

Da das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kommissionsentscheidung bereits beendet ist, kann im konkreten Fall kein Vorschlag zur innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung mehr gemacht werden.

Was die Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene generell betrifft, so empfiehlt die Gleichbehandlungskommission dem Arbeitgeber, diese Maßnahmen in Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot einer Überprüfung zu unterziehen. "Die der Gleichbehandlungskommission vorgelegten Unterlagen weisen darauf hin, dass nicht arbeitsplatzbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Männern mit vergleichbarer Qualifikation und Leistung häufiger gesetzt werden als bei Frauen."

Im Unterschied zum Bereich Aus- und Weiterbildung, liegt - laut Gleichbehandlungskommission - bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor. Allerdings könne, das hält die Gleichbehandlungskommission in ihrem Beschluss fest, nicht ausgeschlossen werden, dass die Kündigung in Zusammenhang damit erfolgt ist, dass die Arbeitnehmerin im Betrieb darauf gedrängt hat, gleich behandelt zu werden wie ihre männlichen Kollegen.

Analyse

Die Benachteiligung im Bereich "Aus- und Weiterbildung" hat nahezu automatisch auch eine Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg zur Folge. Darauf weist auch die Gleichbehandlungskommission in ihrer Entscheidung hin:

"Wie die Erfahrungen im Arbeitsleben zeigen, kann von Positionen, in denen keine speziellen Sachbearbeiterkenntnisse erforderlich sind, ein Umstieg in eine höherqualifizierte Tätigkeit meist nur durch eine Zusatzausbildung erfolgen. Die berufliche Situation stellt sich somit auch als eine Folge der Diskriminierung bei den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene dar."

Die Tatsache, dass viele Betriebe nicht bereit sind, in die Weiterbildung von Frauen zu investieren, führt häufig dazu, dass Frauen ihre Weiterbildung in der Freizeit und auf eigene Kosten betreiben. Solche Zusatzausbildungen aber werden als Qualifikationsvoraussetzung für den beruflichen Aufstieg oft geringer bewertet als eine innerbetriebliche Ausbildung.

Das Gleichbehandlungsgesetz hat zwar schon seit 1990 vorgesehen, dass jemand, der gekündigt oder entlassen wird, die Kündigung oder Entlassung anfechten kann, wenn sie aufgrund des Geschlechtes erfolgt ist. Tatsächlich aber erfolgen Kündigungen kaum je wegen des Geschlechtes; sondern eher weil die Frauen gleichbehandelt werden wollen. Aus diesem Grund wurde der Kündigungsschutz 1992 ausgeweitet. Seither heißt es im Gesetz:

"Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden."

Die Tatsache, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich in eigener Sache für Gleichbehandlung stark machen, berufliche Nachteile erwachsen können, unterstreicht auch, welche Bedeutung den (unkündbaren) Mitgliedern des Betriebsrates in diesem Zusammenhang zukommt. Dem wurde auch vom Gesetzgeber Rechnung getragen. Seit 1992 enthält das Arbeitsverfassungsgesetz einen Passus, der besagt, dass im (Zentral-)Betriebsrat Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein und sich die Mitglieder des Betriebsrats verstärkt um die Gleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsplatz sowie um die betriebliche Frauenförderung kümmern sollen.

- **Kennung: Keine einheitliche Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Betriebliche Aus- und Weiterbildung (§ 2 Abs. 1 Z 4 GIBG), beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5 GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, dem beruflichen Aufstieg, den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Eine Akademikerin ist pädagogische Assistentin in einer Institution der Erwachsenenbildung, die über mehrere Bildungshäuser verfügt. Um sich für eine Führungsposition zu qualifizieren, absolviert sie auf Anraten eines Vorgesetzten einen Lehrgang für Bildungsmanagement. Die Hälfte der Ausbildungskosten muss sie selbst tragen. Während des Lehrgangs erfährt sie, dass KollegInnen die Ausbildung zur Gänze vom Arbeitgeber finanziert bekommen.

Nach vier Jahren wird die Akademikerin – als Karenzvertretung – in ein anderes Bildungshaus versetzt. Die karenzierte Kollegin kehrt nicht an diesen Arbeitsplatz zurück. Die Akademikerin wird aber trotzdem an ihre ursprüngliche Arbeitsstelle zurückversetzt. Begründung: Das Haus bekomme einen neuen Leiter, und der soll freie Hand bei der Auswahl seiner MitarbeiterInnen haben. Die Akademikerin tritt den „Rückzug“ unter Protest an, da er eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeutet. Beispielsweise hat sie keine Sekretariatskraft mehr zur Verfügung.

Die Möglichkeit, sich innerhalb der Organisation um eine gleich- oder höherwertige Stelle zu bewerben, hat sie nicht, da solche Stellen üblicherweise direkt besetzt, aber nicht ausgeschrieben werden. Die Arbeitnehmerin fühlt sich total übergangen. Ihre Nerven liegen blank. Sie geht in Krankenstand. Ein Monat später wird sie gekündigt.

Argumente

Der Arbeitgeber bestreitet jegliche Diskriminierung der Arbeitnehmerin aufgrund des Geschlechtes. Die Akademikerin sei dem Bildungshaus nur befristet zugeteilt gewesen, sie habe daher mit einer Rückkehr an ihre frühere Arbeitsstelle rechnen müssen. Da sie hier wie dort pädagogische Assistentin gewesen sei, könne von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen keine Rede sein. Im Gegenteil. Mit der Möglichkeit der Rückkehr ins „Stammhaus“ wollte man der Arbeitnehmerin entgegenkommen.

Was die Finanzierung des Lehrganges betrifft, so werde üblicherweise nur ein Drittel der Kosten vom Arbeitgeber übernommen, den Rest müssen die TeilnehmerInnen selber zahlen. Es liege jedoch im Ermessen der einzelnen Bildungshäuser, für ihre Mitarbeiter ein höheren Kostenanteil zu übernehmen, was fallweise auch geschehe.

Grund für die Kündigung seien wirtschaftliche Überlegungen gewesen, konkret: der krankheitsbedingte Ausfall der Akademikerin und die dadurch notwendig gewordene Beschäftigung von Ersatzkräften.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Schluss, dass die Antragstellerin sowohl bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg als auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden ist.

Analyse

Die Argumentation, der Arbeitgeber übernehme ein Drittel der Kosten für den Lehrgang, die Übernahme weiterer Kosten stünde im Ermessen der einzelnen Bildungshäuser, ist für die Gleichbehandlungskommission nicht akzeptabel. Denn eine solche Regelung gewährleistet nicht die Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen beim beruflichen Aufstieg. Gemäß arbeitsrechtlicher Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber und nicht das jeweilige Bildungshaus, dem die ArbeitnehmerInnen zugeteilt sind, für die diskriminierungsfreie Behandlung der ArbeitnehmerInnen Sorge zu tragen.

Obwohl die Akademikerin die Eignung und alle Voraussetzungen für die Übernahme einer Leitungsfunktion hat, war es ihr mangels Ausschreibung der Leitungsposition, die schließlich mit einem Mann besetzt wurde, gar nicht möglich, sich zu bewerben und sich einem Auswahlverfahren zu stellen.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission musste die Akademikerin infolge der Rückversetzung – trotz gleichwertiger Tätigkeit – sehr wohl schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen. Die Recherchen der Gleichbehandlungskommission ergaben überdies, dass männlichen Mitarbeitern des Unternehmens dergleichen noch nie zugemutet worden ist. Überdies zeigte sich, dass es entgegen den Behauptungen des Arbeitgebers auch keineswegs üblich ist, Direktoren die Möglichkeit zu geben, sich ihr Personal selbst auszusuchen.

Diskriminierungsbereich

Beruflicher Aufstieg

- Auf 1 (1991) Beförderung des männlichen Bewerbers aufgrund einer technischen Qualifikation, die in der Ausschreibung nicht verlangt wurde
- Auf 2 (1991) Bevorzugung jüngerer und weniger qualifizierter Männer
- Auf 3 (1993) Ablehnung der Beförderung einer Frau aufgrund subjektiver Kriterien
- Auf 4 (1994) Änderung des Anforderungsprofils für eine Führungsposition während des Bewerbungsverfahrens
- Auf 5 (1996) Ablehnung der Beförderung einer Frau als Folge innerbetrieblicher Förderung eines Mannes
- Auf 6 (1997) Bevorzugung eines Bewerbers, dem von vornherein Führungsqualitäten zugetraut werden
- Auf 7 (1998) Benachteiligung als Folge einer früheren Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg
- Auf 8 (2000) Bevorzugung eines geringer qualifizierten Juristen bei der Besetzung einer leitenden Position

Der Bereich „Beruflicher Aufstieg“ findet sich auch in folgenden Fällen:

- Ent 2 (1992) Arbeitnehmerin übernimmt nach und nach leitende Tätigkeiten, ohne dass sich an der Bezahlung etwas ändert
- Ent 16 (1998) Systematische Diskriminierung der Mitarbeiterinnen einer Spedition
- Ent 17 (1999) Aufzählung statt Umreihung in entsprechende Gehaltsstufe
- Ausb 2 (1999) Keine einheitliche Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung
- Abed 3 (1996) Mobbing gegen eine für eine Leitungsfunktion vorgesehene Bankangestellte
- Abed 4 (1998) Kündigung im Zuge eines Betriebsübergangs
- Abed 5 (2000) Mobbing gegen eine Frau in einem Männerbetrieb

- **Kennung: Beförderung des männlichen Bewerbers aufgrund einer technischen Qualifikation, die in der Ausschreibung nicht verlangt wurde**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs.1 Z 5 GIBG) und Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2c GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Keine Diskriminierung festgestellt

Situation

In einem Unternehmen wird eine leitende Stelle ausgeschrieben. Die Ausschreibung ist geschlechtsspezifisch formuliert: Gesucht wird ein "Referatsleiter". Im weiteren Text der Ausschreibung werden "interessierte Mitarbeiter" (nicht aber: Mitarbeiterinnen) aufgefordert, sich zu bewerben. Es bewerben sich mehrere Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter. Die Unternehmensleitung trifft eine interne Vorentscheidung zugunsten eines der männlichen Bewerber, der - verglichen mit den Bewerberinnen - relativ unerfahren und in Hinblick auf die in der Ausschreibung genannten Kriterien weniger qualifiziert ist.

Nachdem die Stelle, wie geplant, mit diesem Mann besetzt wird, macht der Arbeitgeber neue Qualifikationsvoraussetzungen geltend: Erforderlich für die Tätigkeit sei eine technische Ausbildung. Davon war in der Stellenausschreibung nicht die Rede.

Argumente

Der Arbeitgeber stellt sich auf den Standpunkt:

Dieser Mann ist mein Wunschkandidat. Wenn seine Bestellung behindert wird, werde ich mich erst recht für ihn einsetzen!

Der Bewerber hat eine technische Ausbildung, und genau das brauchen wir.

Was die geschlechtsspezifische Ausschreibung der Position betrifft, beruft sich der Arbeitgeber darauf, dass auch die geltende Dienstordnung nicht geschlechtsneutral formuliert sei: Für Funktionsbezeichnungen werde in der Dienstordnung ausschließlich die männliche Form verwendet (z.B. Referatsleiter).

Im übrigen verweist er darauf, dass sich von der Ausschreibung Frauen sehr wohl angesprochen gefühlt hätten: Mehrere Mitarbeiterinnen haben sich um die Position beworben.

Abschluss des Verfahrens

Beim beruflichen Aufstieg stellt die Gleichbehandlungskommission keine Diskriminierung der Bewerberinnen durch die Personalentscheidung des Arbeitgebers fest. Begründung: Den vom Arbeitgeber nachträglich bekannt gegebenen Erfordernissen entspricht der Bewerber, zu dessen Gunsten die Entscheidung getroffen wurde, tatsächlich am besten.

Die Gleichbehandlungskommission fordert den Arbeitgeber aber auf, "in Hinkunft Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass Anforderungsprofil und Qualifikationserfordernisse klar ersichtlich sind".

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wurde laut Gleichbehandlungskommission jedoch verletzt. Der Arbeitgeber wird aufgefordert, dieses Gebot in Hinkunft zu beachten. (Sanktionen waren nach der damals geltenden Fassung des Gleichbehandlungsgesetzes überhaupt keine vorgesehen; derzeit gibt es sie nur für private Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen sowie für das Arbeitsmarktservice.)

Im konkreten Fall hätte die Ausschreibung für den Posten des Referatsleiters zumindest durch einen Zusatz ergänzt und so formuliert werden können, dass auch Mitarbeiterinnen ausdrücklich angesprochen werden.

Der Arbeitgeber hat inzwischen veranlasst, dass bei allen Stellenausschreibungen in Hinkunft sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet wird.

Analyse

Die Gleichbehandlungskommission konstatiert zwar keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, stellt aber fest, dass "nach den Kriterien der Stellenausschreibung jedenfalls auch Bewerberinnen für die Besetzung der vakanten Stelle in Frage gekommen wären".

Dass für die Übernahme der Position eine technische Ausbildung erforderlich sei, war weder in der Stellenausschreibung angeführt noch war es den Bewerberinnen zum Zeitpunkt, als sie den Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellten, bekannt. Der Arbeitgeber konnte dieses Erfordernis dennoch glaubhaft machen.

Dieser Fall zeigt deutlich die Notwendigkeit, Ausschreibungen ganz präzise zu formulieren: Sowohl hinsichtlich des Tätigkeitsbereichs als auch der dafür erforderlichen Voraussetzungen. Andernfalls können, wie sich zeigt, die Kriterien jederzeit zugunsten von Männern geändert werden.

Tatsache ist: Die Rechtssprache ist bis dato männlich. Das heißt: In Gesetzestexten, Dienstordnungen etc. werden Frauen und Männer sprachlich nicht gleichbehandelt. (Die Textierung des Gleichbehandlungsgesetzes ist dabei keine Ausnahme.) Verwendet wird ausschließlich die männliche Form (z.B. Arbeitnehmer, Referatsleiter); sie hat sinngemäß für beide Geschlechter Geltung.

Eine nicht geschlechtsneutral formulierte Dienstordnung rechtfertigt jedoch, so der Standpunkt der Gleichbehandlungskommission, keineswegs eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung.

■ Kennung: Bevorzugung jüngerer und weniger qualifizierter Männer

■ Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs.1 Z 5 GIBG), freiwillige Sozialleistungen (§ 2 Abs. 1 Z 3 GIBG), Aus- und Weiterbildung (§ 2 Abs. 1 Z 4 GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen und bei der Aus- und Weiterbildung festgestellt

Situation

Eine hochqualifizierte Sparkassenangestellte fühlt sich gegenüber jüngeren, vergleichsweise unerfahrenen Kollegen benachteiligt.

Im Unterschied zu ihren Kollegen, die nach eineinhalb Jahren Tätigkeit bereits mit einer Referentenstelle betraut wurden, musste sie vier Jahre darauf warten. Als ihr gesprächsweise die Übernahme eines neuen Referates angeboten wird, bekundet sie Interesse, stellt aber klar, dass sie diesen neuen Aufgabenbereich nicht zusätzlich zu ihrem bisherigen ausüben könne.

In der Folge wird ihr bisheriger Tätigkeitsbereich drastisch reduziert, die Leitung des neuen Referates wird allerdings nicht ihr, sondern einem ihrer jüngeren Kollegen übertragen.

Ähnliche Erfahrungen macht die Angestellte auch in anderen Bereichen:

- Sie richtet an die Firmenleitung das Ansuchen, ein Weiterbildungsprogramm im Ausland absolvieren zu dürfen. Während die Ansuchen der Kollegen bewilligt werden, erhält sie auf ihr Ansuchen nicht einmal eine Antwort.
- Im Unterschied zu ihren männlichen Kollegen, die am Jahresende eine Prämie von S 25.000.- erhalten, geht sie leer aus. Und das, obwohl sie einen größeren Aufgabenbereich innehat und ihre fachliche Qualifikation und ihre überdurchschnittlichen Leistungen betriebsintern sehr wohl anerkannt werden. Allerdings nur verbal.
- Neue Kunden und Kundinnen werden nicht ihr, sondern ausschließlich ihren männlichen Kollegen zugeteilt.

Nachdem sie vergeblich versucht hat, die Sache betriebsintern zu regeln, wendet sie sich an die Gleichbehandlungskommission. Während des Kommissionsverfahrens erfolgt die Zuteilung von Kunden und Kundinnen zwar wieder ausgewogen, die Angestellte aber wird in eine Filiale versetzt. Die Tätigkeit, die sie dort zu verrichten hat, entspricht weder ihren Interessen noch ihrer Qualifikation.

Argumente

Die Firmenleitung begründet die nichterfolgte Beförderung bzw. die Reduktion des Tätigkeitsbereiches der Angestellten folgendermaßen: Die organisatorische Umstrukturierung sei aufgrund einer Betriebsanalyse erfolgt, die Mitarbeiterin habe die Übernahme größerer Verantwortung abgelehnt.

Frauen kommen nicht für jede Position in Frage. Solange sie Kinder kriegen können, kann man sich nicht wirklich auf sie verlassen.

Was die Weiterbildungsveranstaltung betrifft, so erklärt die Firmenleitung: Die Ansuchen der männlichen Kollegen seien zwar bewilligt, das Ausbildungsprogramm aber sei noch nicht realisiert worden. Bezüglich Prämienzahlung wird der Standpunkt vertreten: Es liege im Ermessen der Betriebsleitung, ob jemand eine Prämie bekomme und in welcher Höhe.

Prämien seien für junge Mitarbeiter die einzige Möglichkeit eines Zusatzverdienstes; die Angestellte verdiene ohnehin sehr viel.

Die Prämienzahlung soll die Abwerbung junger Kollegen verhindern.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission konstatiert:

- Die Karrierechancen der Arbeitnehmerin wurden schwerstens beeinträchtigt, vor allem, weil ihr nur ein sehr vages Angebot für eine Beförderung gemacht und ihr bisheriger Arbeitsbereich durch organisatorische Maßnahmen eingeschränkt worden ist, ohne sie darüber zu informieren.
Die Gleichbehandlungskommission schlägt vor, der Arbeitnehmerin einen ihrer Qualifikation entsprechenden Aufgabenbereich anzubieten oder zu übertragen.
- Die Arbeitnehmerin hat im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen (noch) keine schriftliche Bewilligung für ein Ausbildungsprogramm im Ausland erhalten. Die Kommission regt an, der Arbeitnehmerin die gleiche Möglichkeit zu einer Aus- und Weiterbildung im Ausland zu gewähren wie ihren männlichen Kollegen.
- Die Arbeitnehmerin bekam auch in der Zeit, als sie niedriger eingestuft war und nachweislich hohe Leistungen erbrachte, die auch anerkannt wurden, nie eine Prämie ausbezahlt.

Lediglich bei den "Sonstigen Arbeitsbedingungen" stellt die Gleichbehandlungskommission keine Diskriminierung fest, da die Zuteilung von Kunden und Kundinnen während des Verfahrens wieder ausgewogen erfolgt ist. Die Gleichbehandlungskommission findet es jedoch, wie in der Entscheidung ausdrücklich festgehalten wird, "befremdend, dass während eines laufenden Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission der Antragstellerin ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wurde".

In der Folge kommt es diesbezüglich zu einem Verfahren beim Arbeitsgericht.

Analyse

Will ein Mann - aus welchen Gründen auch immer - einen Betrieb verlassen, wird er zumeist mit Vergünstigungen zu halten versucht. Frauen hingegen wird generell unterstellt, dass sie nicht auf Dauer im Betrieb bleiben; aufgrund dieser Befürchtung werden sie am beruflichen Aufstieg gehindert.

Zeigen Frauen ihr Interesse an beruflichem Aufstieg, so wird dies nicht selten als Unkollegialität diffamiert. Frauen müssen sich, auch wenn ihre Leistungen unangreifbar sind, darauf einstellen, dass sie an irgendeinem Punkt ihrer Karriere mit Diskriminierung konfrontiert werden.

Dass Frauen keine Reaktion auf ihre Aus- und Weiterbildungswünsche erhalten, ist sehr häufig. Das aber kann die Karriere beeinträchtigen, denn bei der Bewerbung für eine höhere Position wird ihnen oft mangelndes Interesse an innerbetrieblicher Weiterbildung vorgeworfen.

Der vorliegende Fall war einer der ersten, mit denen sich die Gleichbehandlungskommission beschäftigte. Der für die damalige Zeit sehr mutige Schritt der Arbeitnehmerin, sich mit Benachteiligungen nicht abzufinden, sondern an die Gleichbehandlungskommission zu wenden, hatte aufgrund seiner Ungewöhnlichkeit innerbetriebliche Repressionen zur Folge.

Selbst die positive Kommissionsentscheidung führte zu keiner Verbesserung der Arbeitssituation.

Die Arbeitssituation der Sparkassenangestellten hat sich, jedenfalls was das Prestige betrifft, verschlechtert. Der Arbeitgeber hat sich zwar bei der Zuteilung von Kunden und Kundinnen konziliant gezeigt, gleichzeitig aber erwartet, dass sich die Arbeitnehmerin damit zufriedengibt. Als dies nicht der Fall ist, versucht er, seine Macht auszuspielen. Aufgrund ihrer persönlichen Tüchtigkeit schafft sie es, sich trotz aller Schwierigkeiten zu behaupten. Beispielsweise sind ihr ihre Kunden und Kundinnen in die Filiale gefolgt.

- Kennung: **Ablehnung der Beförderung einer Frau aufgrund subjektiver Kriterien**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Sozialarbeiterin leitet innerhalb eines gemeinnützigen Vereins eine Geschäftsstelle und bewirbt sich um eine intern ausgeschriebene Referatsleitung. Einer ihrer Mitarbeiter bewirbt sich ebenfalls und wird mit der Funktion betraut. In dem Schreiben, in dem ihr der Geschäftsführer mitteilt, dass der Posten mit jemand anderem besetzt wird, hält er fest, dass sie seiner Meinung nach für die Funktion sehr wohl qualifiziert sei; als Grund für die Ablehnung ihrer Bewerbung nennt er "mangelnde Akzeptanz ihrer Person".

Die Entscheidung des Geschäftsführers über die Postenbesetzung erfolgt ohne Mitwirkung des Betriebsrats.

Argumente

Ausschlaggebend für die Besetzung des Postens sind nach Aussagen des Geschäftsführers die Kriterien fachliche und persönliche Qualifikation.

Hinsichtlich fachlicher Qualifikation wird die Bewerberin sowohl von Beschäftigten des Vereins, von den Betriebsräten und letztlich auch vom Geschäftsführer für besser geeignet gehalten. Tatsächlich war die Bewerberin wesentlich länger in der Sozialarbeit tätig, hatte zwei Geschäftsstellen aufgebaut und war seit Jahren die Vorgesetzte ihres Mitbewerbers.

Hinsichtlich der persönlichen Qualifikation erscheint sie dem Geschäftsführer weniger geeignet, da es ihr seiner Meinung nach an Dialog- und an Konfliktfähigkeit mangle. Sie sei, wie er sagt, eine "leitungsbewusste und - im positiven Sinn - machtbewusste Frau". Für die Leitung des Referates aber sei in erster Linie die Fähigkeit zur Teamarbeit wichtig. Die Betriebsräte sowie Kollegen und Kolleginnen, die sowohl den Bewerber als auch die Bewerberin aufgrund persönlicher Zusammenarbeit kennen, können dies nicht bestätigen. Ganz im Gegenteil. Sie erklären: Die Bewerberin habe nicht nur ihre fachliche Qualifikation, sondern auch ihre Team- und Konfliktfähigkeit immer wieder unter Beweis gestellt.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wird.

Zur Verwirklichung der Gleichbehandlung schlägt die Kommission dem Verein als Arbeitgeber vor, der Bewerberin eine vergleichbare Position anzubieten oder eine andere geeignete Form der Kompensation zu finden, wobei Mindestverhandlungsbasis die Finanzierung eines Hochschullehrgangs und die dafür erforderliche Dienstfreistellung ist.

Der Verein erklärt sich zur Finanzierung des Lehrgangs und zur Dienstfreistellung schriftlich bereit.

Analyse

Da die Bewerberin eindeutig besser qualifiziert ist, erscheint die Beförderung des männlichen Mitbewerbers willkürlich erfolgt zu sein. Die vom Geschäftsführer angegebenen Gründe für die Ablehnung der Bewerbung, nämlich "Machtbewusstsein" und "mangelnde Konfliktfähigkeit", stellen keine sachliche Rechtfertigung für eine benachteiligende Differenzierung dar.

Subjektive Gründe für eine Ungleichbehandlung müssen für die Gleichbehandlungskommission nachvollziehbar sein. Sonst entsteht der Eindruck, dass Vorgesetzte im Falle von Beförderungen bei Frauen plötzlich Fehler finden, wo keine sind: Die Arbeit, die bisher gewürdigt wurde, wird plötzlich kritisiert. Die sozialen Fähigkeiten, die sich bis dahin bestens bewährt haben, werden plötzlich als inadäquat eingestuft. Plötzlich mangelt es den betroffenen Frauen angeblich an Diplomatie, an Professionalität, an Initiative, an allem.

Im Zuge des Verfahrens stellt die Gleichbehandlungskommission einen weiteren Aspekt geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung fest, der als Indiz dafür zu werten ist, dass die Gründe für Beförderungen subjektiver Natur sind: Innerhalb des Vereins sind Sozialarbeiterinnen bisher maximal zu Geschäftsstellenleiterinnen aufgestiegen, Sozialarbeitern hingegen stehen weitergehende Aufstiegschancen offen.

Auch für diesen Fall gilt, was die Gleichbehandlungskommission bei einer späteren Entscheidung ausdrücklich festgestellt hat, nämlich, "dass auch andere, der subjektiven persönlichen bzw. der privaten Sphäre zugehörigen Gründe sowie die fraktionelle Orientierung bei den gegenständlichen Vorgängen eine Rolle gespielt haben dürften. Dazu hält die Gleichbehandlungskommission in Kürze fest, dass derartige Gründe nicht geeignet sind, eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen sowie, dass die subjektive Präferenz oberster Organe - auch von Selbstverwaltungskörpern - im Ergebnis nicht zu einer inhaltlichen Aushöhlung des im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Diskriminierungsschutzes führen darf".

- **Kennung: Änderung des Anforderungsprofils für eine Führungsposition während des Bewerbungsverfahrens**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs.1 Z 5 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Ein Versicherungsunternehmen schreibt hausintern die Leitung einer Abteilung aus. Eine Mitarbeiterin des Unternehmens bewirbt sich. Nach zwei Monaten erhält sie die Mitteilung, dass der Posten mit einem männlichen Kollegen besetzt wird. Da die Frau der Meinung ist, die in der Ausschreibung genannten Bewerbungskriterien (z.B. Fachwissen, Führungsqualitäten) besser zu erfüllen als ihr Kollege, wendet sie sich an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Argumente

Der Arbeitgeber argumentiert, dass für den Posten spezielle EDV-Kenntnisse ganz wesentlich seien, da der Stand der Automation in dieser Abteilung noch nicht zufriedenstellend sei. Eben diese Kenntnisse bringe der künftige Abteilungsleiter mit. In der Ausschreibung seien die erwünschten EDV-Kenntnisse nicht eigens angeführt worden, sie seien Bestandteil der geforderten "organisatorischen Fähigkeiten". Im übrigen sei es hausintern bekannt, dass Mitarbeiter aus dem EDV-Bereich einen Karrierevorteil hätten.

Als weiteren Grund, warum die Bewerbung der Frau abgelehnt worden sei, führt der Arbeitgeber an: Die Bewerberin sei in der Dienstbeschreibung zwar mit einem "Sehr gut" beurteilt, in Detailbereichen lasse ihr Führungsverhalten jedoch zu wünschen übrig.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Nichtbetrauung der Bewerberin mit der angestrebten Funktion als Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg zu werten ist.

Zur Behebung der Diskriminierung schlägt die Kommission dem Unternehmen vor, die Angestellte bei Freiwerden einer entsprechenden Position nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Analyse

Um den Sachverhalt zu erheben, ersuchte die Gleichbehandlungskommission das Unternehmen um Stellungnahme und befragte Angehörige des Betriebsrates, der Unternehmens-

leitung sowie Vorgesetzte. Von allen Seiten wurde bestätigt, dass die Bewerberin fachlich mindestens ebenso qualifiziert ist wie ihr Mitbewerber.

Wenn, wie nachträglich behauptet wurde, spezielle EDV-Kenntnisse das wesentliche Kriterium für die Besetzung waren, so hätten diese in der Ausschreibung ausdrücklich erwähnt werden müssen. Eine Befragung der Betriebsratsmitglieder ergab, dass EDV-Kenntnisse keine überragende Bedeutung für die Besetzung des Postens haben, und dass der mit einer Tätigkeit im EDV-Bereich verbundene Karrierevorteil keineswegs "hausbekannt" sei.

Die angeblich etwas geringere Eignung zu Teamarbeit und Menschenführung konnte nicht glaubhaft gemacht werden. Dagegen sprachen sowohl die Aussagen der Betriebsräte, es existieren aber auch Schreiben der Unternehmensleitung, die der Bewerberin im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen "Verhandlungsgeschick und großes Einfühlungsvermögen" bescheinigen.

Überdies entspricht es der Praxis des Hauses, dass zwar die Note "Sehr gut" in der Dienstbeschreibung eine unabdingbare Voraussetzung für die Vergabe einer Abteilungsleitung ist, noch nie jedoch eine detaillierte Bewertung des "Sehr gut" vorgenommen worden ist.

Zumindest auffallend ist in diesem Zusammenhang auch, dass anlässlich der Bewerbung der Mitarbeiterin, obwohl sich an der Note "Sehr gut" in der Dienstbeschreibung nichts änderte, ein neuer Beurteilungsbogen erstellt wurde, und zwar nicht von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten. Bei ihrem Mitbewerber hingegen wurde davon Abstand genommen, "weil in der sehr guten Dienstbeschreibung keine Änderung eingetreten ist".

■ **Kennung: Ablehnung der Beförderung einer Frau als Folge innerbetrieblicher Förderung eines Mannes**

■ **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5 GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Juristin, Angestellte einer gesetzlichen Interessenvertretung, bewirbt sich nach Ausscheiden ihres Vorgesetzten um die Leitung der Rechtsabteilung, in der sie seit vierzehn Jahren tätig ist. Besetzt wird die Stelle jedoch mit einem Kollegen, der nur vier Jahre in dieser Abteilung gearbeitet hat. Begründung: Die Frau hätte zwar auch dem Anforderungsprofil entsprochen, der Mann jedoch besser.

Argumente

Der Arbeitgeber begründet seine Entscheidung damit, dass der Mann mehr Erfahrungen in einem speziellen rechtlichen Bereich und auch etwas mehr Erfahrungen in der Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen habe.

Die Gleichbehandlungskommission hält - nach übereinstimmenden Aussagen von Fachleuten - dem entgegen, dass dieses Mehr an Erfahrungen für die konkrete Tätigkeit nicht wirklich relevant ist und der Kollege diese Erfahrungen zudem nur sammeln konnte, weil er sowohl bei der Aus- und Weiterbildung als auch beim Zugang zu Leitungsfunktionen gezielt gefördert worden ist.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Frau beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist.

Zur Beseitigung der Diskriminierung schlägt die Gleichbehandlungskommission dem Arbeitgeber vor, bei der Nachbesetzung einer den Qualifikationen der Arbeitnehmerin entsprechenden Position diese bevorzugt zu berücksichtigen.

Da nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission die gesetzlichen Interessenvertretungen - nicht zuletzt wegen der ihnen vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben - als Teil der öffentlichen Verwaltung im weiteren Sinn anzusehen sind und auch eine gewisse Nähe zum öffentlich-rechtlichen Dienst aufweisen, regt die Gleichbehandlungskommission an, ähnlich wie im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen, gezielte Fördermaßnahmen für Frau-

en bei Bewerbung, beruflichem Aufstieg und betrieblicher Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen zu erwägen.

Analyse

Die Gleichbehandlungskommission berücksichtigt bei ihrer Entscheidungsfindung auch die Tatsache, dass die Juristin schon vor Jahren beantragt hat, die Kommission möge überprüfen, ob bei der Festsetzung des Entgelts eine Ungleichbehandlung vorliege, da besagter Kollege deutlich mehr verdiene als sie. Die Gleichbehandlungskommission konnte damals keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, da die außerordentlichen Vorrückungen des Kollegen darauf zurückzuführen waren, dass er mit einer Leitungsfunktion betraut worden war. Ungleichbehandlung beim beruflichen Aufstieg aber war zum damaligen Zeitpunkt noch kein vom Gleichbehandlungsgesetz erfasster Tatbestand; die Überprüfung, ob eine Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung vorliegt, hatte die Arbeitnehmerin jedoch nicht beantragt.

Der gegenständliche Antrag war gleichsam die Fortsetzung des ehemaligen.

Frauen werden innerbetrieblich weniger ge- und befördert, weshalb sie auch geringere Chancen haben, relevante Erfahrungen zu machen. Bei der Besetzung von Leitungspositionen werden sie dann aufgrund der Tatsache, dass man ihnen verwehrt hat, wie ihre Kollegen einschlägige Erfahrungen zu sammeln, erneut benachteiligt.

Darüber hinaus stellte die Gleichbehandlungskommission in ihrem Beschluss fest, sie habe im Zuge des Verfahrens den Eindruck gewonnen, "dass auch andere, der subjektiven persönlichen bzw. der privaten Sphäre zugehörigen Gründe sowie die fraktionelle Orientierung bei den gegenständlichen Vorgängen eine Rolle gespielt haben dürften. Dazu hält die Gleichbehandlungskommission in Kürze fest, dass derartige Gründe nicht geeignet sind, eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen sowie, dass die subjektive Präferenz oberster Organe - auch von Selbstverwaltungskörpern - im Ergebnis nicht zu einer inhaltlichen Aushöhlung des im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Diskriminierungsschutzes führen darf".

- **Kennung: Bevorzugung eines Bewerbers, dem von vornherein Führungsqualitäten zugetraut werden**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Frau, Anfang 50, ist seit über dreißig Jahren in einem Versicherungsunternehmen tätig, zuletzt als Referatsleiterin mit zehn Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Aufgrund einer Ausschreibung bewirbt sie sich um den Posten eines Abteilungsleiterstellvertreters bzw. einer Abteilungsleiterstellvertreterin. Ihre unmittelbaren Vorgesetzten halten sie für die Position für sehr geeignet und unterstützen ihre Bewerbung. Die Angestellte hat sehr gute Dienstbeschreibungen. Da ihr bei einer Bewerbung schon einmal ein jüngerer Kollege vorgezogen worden ist, wendet sie sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, als ihr betriebsintern zugetragen wird, dass den Posten wiederum ein jüngerer und deutlich weniger qualifizierter Mann erhalten soll. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wendet sich an die Geschäftsleitung des Unternehmens und macht auf das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot bei der Beförderung aufmerksam. Fazit: Den ausgeschriebenen Dienstposten erhält nicht der junge Mann, von dem ursprünglich die Rede gewesen ist, aber auch nicht die Referatsleiterin, sondern ein anderer Mitarbeiter des Unternehmens. Dieser gehört dem Unternehmen seit 18 Jahren an und hat neben seiner Berufstätigkeit ein Studium absolviert. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium ist allerdings in der Ausschreibung nicht als Qualifikationserfordernis genannt. Er verfügt zwar ebenso wie die Referatsleiterin über das verlangte fachspezifische Wissen, im Unterschied zu ihr aber hat er geringere Berufserfahrung, vor allem aber hat er noch nie eine Führungsposition innegehabt. In der Ausschreibung wird allerdings ausdrücklich "Qualifikation in der Führung und Motivation von Mitarbeitern" gefordert.

In der Ausschreibung sind Frauen nicht gezielt angesprochen. Und das obwohl der für das Unternehmen zuständige Kollektivvertrag ein "Programm zur Förderung der Chancengleichheit" enthält, demzufolge Ausschreibungen für Leitungspositionen folgenden Hinweis zu enthalten haben: "Das Unternehmen strebt an, den Frauenanteil in diesem Funktionsbereich zu erhöhen."

Argumente

In einer schriftlichen Stellungnahme erklärt der Arbeitgeber: Wie bei allen anderen Dienstpostenbesetzungen habe auch bei dieser das Geschlecht keine Rolle gespielt. Der Ab-

abschluss eines Hochschulstudiums sei in der Ausschreibung zwar nicht als Voraussetzung für die Tätigkeit angeführt worden, dennoch werde die Auffassung vertreten, dass bei der Beurteilung der Qualifikation von Bewerbern und Bewerberinnen dieser Umstand als Faktum zu berücksichtigen sei. Der Werdegang des Mannes lasse jedenfalls Rückschlüsse auf seine hohe Belastbarkeit und seine Bereitschaft zu, sich mit neuen Inhalten auseinander zu setzen.

Sowohl Arbeitgeber als auch Personalchef argumentieren, dass die Notwendigkeit der Einhaltung des Programms zur Förderung der Chancengleichheit nicht gegeben sei, da im Unternehmen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht werden. Im Gegenteil: Im Unternehmen werde ohnehin schon gemunkelt, dass ein Mann keine Aufstiegschancen mehr habe. Sowohl Aussagen von Beschäftigten als auch die Personaldaten zeigen jedoch klar, dass innerhalb des Unternehmens der Frauenanteil in den höheren, besser entlohnten Positionen deutlich geringer ist als jener der Männer.

Vertreter der Geschäftsleitung erklären, akademischer Grad und Dienstalter seien für Postenbesetzungen im Unternehmen im allgemeinen nicht entscheidend.

Der Betriebsrat hingegen meint, bei gleicher Eignung sei bei Bewerbungen die Dienstzeit sehr wohl ausschlaggebend. Der Bewerber habe zwar keine Leitungserfahrung, aber alle haben ihm Führungsqualitäten zugetraut.

Der Personalchef gibt an: Ein akademischer Titel sei für die Stelle nicht notwendig, er könne aber auch nicht schaden. Einer der Gründe, warum der Mann vorgezogen worden sei, sei sein Alter. Er sei erheblich jünger als die Referatsleiterin.

Abschluss des Verfahrens

Aufgrund aller schriftlichen Stellungnahmen und mündlichen Ausführungen kommt die Gleichbehandlungskommission zum Ergebnis, dass die Referatsleiterin beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde.

Begründung: Aus allen Aussagen gehe hervor, dass die Bewerberin eine qualifizierte, erfahrene und überaus geschätzte Mitarbeiterin ist. Sie verfüge über die entsprechende fachliche Eignung und habe auch die in der Ausschreibung geforderte Leitungseignung seit Jahren unter Beweis gestellt. Der ihr vorgezogene Bewerber hingegen sei überwiegend allein im Außendienst tätig gewesen und habe noch nie eine Führungsposition innegehabt.

Die Tatsache, dass der Mann neben seiner Berufstätigkeit einen akademischen Grad erworben hat, stelle ohne Zweifel eine beachtliche Leistung dar. Da aber in der Ausschreibung ein akademischer Grad nicht als Voraussetzung für die Position genannt worden ist, und es auch der betrieblichen Praxis entspricht, einen akademischen Grad für eine Leitungsfunktion nicht vorrangig zu bewerten, ist nach Auffassung der Kommission ein akademischer Abschluss in diesem Zusammenhang für die Beurteilung der besseren Eignung nicht heranzuziehen. Im übrigen sei auch die Vorgängerin in dieser Funktion keine Akademikerin gewe-

sen. Wenn bei einer Position auf eine akademische Ausbildung Wert gelegt wird, dafür gibt es etliche Beispiele im Unternehmen, ist dies auch in der Ausschreibung ersichtlich.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt dem Unternehmen auch, die einzelnen Punkte des "Programms zur Förderung von Chancengleichheit", das, wie das Verfahren gezeigt hat, vielen Führungskräften des Unternehmens gar nicht bekannt ist, im Detail umzusetzen. Vor allem verweist die Kommission auf den Passus, der besagt, dass die Verwirklichung der Chancengleichheit Aufgabe des Unternehmens ist.

Die Gleichbehandlungskommission fordert den Arbeitgeber auf, die Angestellte bei zukünftigen Besetzungen von Leitungsfunktionen entsprechend zu berücksichtigen.

Analyse

In jungen Jahren werden Frauen häufig beim beruflichen Aufstieg behindert, weil Arbeitgeber fürchten, sie seien durch die Betreuung von Kindern zu sehr in Anspruch genommen. Sind Frauen in einem Alter, in dem sie durch Kinderbetreuung garantiert nicht mehr beeinträchtigt werden, gelten sie offenbar als zu alt für Beförderungen. Da werden ihnen dann häufig junge Männer, die aus oft unerfindlichen Gründen "qualifizierter" sind, vorgezogen. Die in jahrelanger Praxis erworbenen Kenntnisse von Frauen zählen nicht.

Während dieses Verfahrens konnte letztlich niemand klären, worin die angeblich bessere Qualifikation des Mannes besteht. Positionen dermaßen willkürlich zu besetzen, ist umso leichter möglich, je weniger klar die Kriterien für Postenbesetzungen in einem Unternehmen festgelegt sind.

- Kennung: **Benachteiligung als Folge einer früheren Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Die Angestellte eines Unternehmens bewirbt sich um den Posten eines Abteilungsleiterstellvertreters bzw. der einer Abteilungsleiterstellvertreterin. Ihre Bewerbung wird abgelehnt. Den Posten erhält ein Mann, der - im Unterschied zu ihr - nicht alle geforderten Qualifikationen nachweisen kann. Die Gleichbehandlungskommission, die sich mit dem Fall beschäftigt, kommt zu dem Schluss, dass die Frau beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechtes benachteiligt worden ist.

Inzwischen schreibt das Unternehmen den Posten des Leiters bzw. der Leiterin dieser Abteilung aus. Die Angestellte bewirbt sich.

Trotz Unterstützung durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wird die Bewerbung der Angestellten abgelehnt. Den Posten erhält der bisherige stellvertretende Abteilungsleiter, dessen Bevorzugung bereits Gegenstand eines Kommissionsverfahrens gewesen ist. Die Zustellung der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, die einen Vorschlag an das Unternehmen enthält, die diskriminierte Angestellte bei künftigen Besetzungen von Leitungspositionen entsprechend zu berücksichtigen, erfolgt erst, nachdem die Entscheidung über die Postenbesetzung im Unternehmen gefallen ist. Der durch die Beförderung des schon einmal bevorzugten Bewerbers vakante Posten des Stellvertreters bzw. der Stellvertreterin wird mit einer Kollegin der Angestellten besetzt.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen beantragt für die Angestellte ein weiteres Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, da sie eine Folgediskriminierung vermutet.

Argumente

Ausschlaggebend für die Beförderung des Mannes zum Abteilungsleiter sei nach Ansicht des Arbeitgebers gewesen, dass er "seit seiner Bestellung zum Abteilungsleiter-Stellvertreter dieser Abteilung den Nachweis seiner hohen fachlichen Eignung und Leitungseignung erbracht hat, sodass mit Sicherheit seine Qualifikation auch für den Posten des Abteilungsleiters anzunehmen ist".

Obwohl es, so der Arbeitgeber wörtlich, "denkbar und naheliegend" gewesen wäre, die stellvertretende Abteilungsleitung der Angestellten zu übertragen, sei dies nicht geschehen, weil sich die Frau nicht beworben habe.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen vertritt demgegenüber den Standpunkt: Da sich die Frau als Abteilungsleiterin beworben hat, konnte sie sich nicht auch gleichzeitig als Stellvertreterin bewerben. Diesen Posten hätte ihr der Arbeitgeber jedoch - der Empfehlung der Gleichbehandlungskommission folgend - anbieten können.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Angestellte bei der Besetzung des Postens eines Abteilungsleiters bzw. einer Abteilungsleiterin als Folge einer bereits durch die Gleichbehandlungskommission festgestellten Diskriminierung neuerlich diskriminiert worden ist. Denn der Arbeitgeber hat die Zuerkennung des Dienstpostens an den Mann damit begründet, dass sich dieser als stellvertretender Abteilungsleiter bewährt hat. Die Möglichkeit, sich als Abteilungsleiterstellvertreter zu profilieren, hat der Mann nur aufgrund der vorangegangenen Benachteiligung der Kollegin bei der Besetzung dieses Postens gehabt.

Hätte die Angestellte, deren Qualifikation für den Posten außer Frage stand, den Posten der stellvertretenden Abteilungsleiterin erhalten, hätte sie die Möglichkeit gehabt, sich für die Abteilungsleitung zu qualifizieren.

Nach Auffassung der Kommission ist auch nicht eindeutig ersichtlich, ob die praktische Erfahrung als Stellvertreter bzw. Stellvertreterin im konkreten Fall die unabdingbare Voraussetzung für die Übernahme der Abteilungsleitung ist oder die dafür notwendige Qualifikation auch anderswo hätte erworben werden können.

Die Gleichbehandlungskommission fordert den Arbeitgeber neuerlich auf, die Frau bei zukünftigen Besetzungen von Leitungspositionen entsprechend zu berücksichtigen.

Analyse

Einem Mann wird erfahrungsgemäß eher die Chance gegeben, sich beruflich zu bewähren. Damit werden gleichzeitig die Weichen für die Benachteiligung von Frauen gestellt. Der Mann kann - aufgrund seiner ursprünglichen Bevorzugung - Erfahrungen sammeln, Fähigkeiten entwickeln, kurz: sich profilieren, was wiederum die Voraussetzung für seinen nächsten Karrieresprung ist. Frauen werden sehr häufig Fähigkeiten und "Profile" abgesprochen, die zu entwickeln ihnen gar nicht erst die Möglichkeit gegeben worden ist. Das bedeutet, dass sich die Benachteiligung von Frauen im Laufe des Berufslebens potenzieren kann, wenn nicht strikt auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes geachtet wird.

- Kennung: **Bevorzugung eines geringer qualifizierten Juristen bei der Besetzung einer leitenden Position**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs.1 Z 5 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine seit 15 Jahren in einem Unternehmen der Sozialversicherung als juristische Sachbearbeiterin tätige Frau bewirbt sich intern als stellvertretende Leiterin einer neu geschaffenen Abteilung. Während des Besetzungsverfahrens wendet sich die Juristin an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, da sie befürchtet, dass ihr ein weniger qualifizierter männlicher Kollege vorgezogen wird. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ersucht daraufhin die Direktion der Versicherung, die geplante Personalentscheidung in Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot zu prüfen. Noch bevor die Personalentscheidung getroffen wird, informiert die Versicherung die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, dass die Besetzungsvorschläge noch einmal überprüft und begründet worden seien und aufgrund einer Gegenüberstellung von neun wesentlichen Entscheidungskriterien eindeutig dem männlichen Kollegen der Vorzug zu geben sei. Eine Woche danach wird die Juristin davon informiert, dass der von ihr angestrebte Dienstposten mit dem Kollegen besetzt worden ist. Dieser Kollege arbeitet seit sieben Jahren in dem Unternehmen. Ebenso wie seine Kollegin arbeitet er eigenverantwortlich als Sachbearbeiter. Während jedoch die Frau seit 15 Jahren genau mit jenen Rechtsbereichen befasst ist, denen sich die neu geschaffene Abteilung widmen soll, sind die fachspezifischen Kenntnisse des Kollegen deutlich geringer. Trotzdem erhalten die beiden BewerberInnen bei der Bewertung der rechtlichen Kenntnisse von den beiden Dienstvorgesetzten gleiche Noten. Bei der Beurteilung der „Leitungseignung“ scheidet die Frau hingegen deutlich schlechter ab als ihr männlicher Kollege. Damit begründet die Direktion auch ihre Entscheidung, den Posten mit dem Mann besetzt zu haben. Wie die Leitungseignung bewertet worden ist, bleibt vorerst unklar. Tatsächlich hat weder die Juristin noch ihr männlicher Kollege bis zu diesem Zeitpunkt eine Führungsposition innegehabt. In der einige Jahre zuvor erfolgten (sehr guten) Dienstbeschreibung der Juristin wird daher ihr Führungsverhalten auch nicht beurteilt. Allerdings wird ihr Kooperationsbereitschaft und Aufgeschlossenheit attestiert, korrektes Verhalten, Toleranz und Diskussionsbereitschaft gegenüber MitarbeiterInnen, die Fähigkeit, Konflikten nicht auszuweichen und sich auf neue Situationen und personelle Veränderungen einzustellen.

Argumente

Seitens des Arbeitgebers wird folgendermaßen argumentiert:

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit sei nur bei völlig gleicher Qualifikation der BewerberInnen maßgeblich.

Da sich die fachliche Qualifikation der BewerberInnen nicht wesentlich unterschieden habe, sei die Leitungseignung das maßgebliche Kriterium für die Personalentscheidung gewesen. Der zuständige Abteilungsleiter, auf den auch die seinerzeitige Dienstbeschreibung der Juristin zurückgeht, verfasste im Zuge des Bewerbungsverfahrens bzw. nach Intervention der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen Aktennotizen über die Leitungseignung der BewerberInnen. Demnach gäbe es in Hinblick auf die Führungsqualitäten der Juristin „ganz erhebliche Mängel“. Der Juristin fehle es an „gemeinschaftsorientierten Neigungen“ und an „wohl wollender Fürsorglichkeit für die Mitarbeiter“. Sie sei eine emotionale Person, was der Zusammenarbeit nicht förderlich sei. Dem männlichen Kollegen wird in der Aktennotiz bescheinigt, kühl und sachlich führen zu können, speziell gelobt werden sein wacher Verstand und seine Beobachtungsgabe. Zugetraut wird ihm auch „schnelles und effektives Management“.

Vor der Gleichbehandlungskommission befragt, wie er zu diesen Einschätzungen komme, erklärt der Abteilungsleiter, er habe seine bisherigen Beobachtungen in Hinblick auf eine künftige Führungsrolle der Mitarbeiterinnen „hochgerechnet“.

Der Betriebsratsvorsitzende begrüßt es grundsätzlich, dass Führungspositionen nicht nur mit „Fachrotteln“ besetzt werden, sondern mit Menschen, die mit MitarbeiterInnen umgehen können. Ebenso wie der Direktor habe er sich hinsichtlich der Leitungseignung der BewerberInnen voll auf die Einschätzung des Abteilungsleiters verlassen.

Die Juristin und ein ebenfalls nicht zum Zug gekommener männlicher Mitbewerber äußern die Vermutung, es habe sich offenbar um eine reine Pro-forma-Ausschreibung gehandelt. Die Aktennotizen bezüglich „Leitungseignung“ hätten lediglich die Funktion gehabt, die Entscheidung für den Kollegen zu legitimieren.

Obwohl es in der gegenständlichen Stellenausschreibung ausdrücklich geheißen hat, das Unternehmen sei daran interessiert, den Frauenanteil in diesem Funktionsbereich zu erhöhen, zeigt die Befragung des Direktors wie des zuständigen Abteilungsleiters, dass der Begriff Frauenförderung für beide de facto ein Fremdwort ist. Keiner hat auch nur die geringste Vorstellung davon, was Frauenförderung in der Praxis bedeuten könnte. Beide Männer sind davon überzeugt, dass es im Unternehmen „keine grundsätzliche Schlechterstellung von Frauen gegenüber Männern gibt“. Dabei hat laut Aussage des Betriebsratsvorsitzenden die

Zahl der Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren nicht nur nicht zu-, sondern abgenommen. Tatsächlich beträgt der Frauenanteil bei den stellvertretenden AbteilungsleiterInnen 29 Prozent, bei den AbteilungsleiterInnen knapp sechs Prozent.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kam zum Schluss, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg vorliegt.

Analyse

Die im vorliegenden Fall getroffene Personalentscheidung ist nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission sachlich nicht zu rechtfertigen, da die seitens des Abteilungsleiters vorgenommene Bewertung der BewerberInnen weder transparent noch objektiv und nachvollziehbar ist. Zum einen fehlt jegliche Begründung für die Bewertung der fachlichen Eignung. Obwohl die Juristin eine mehr als doppelt so lange und einschlägige Berufserfahrung hat, wurden die Rechtskenntnisse ihres männlichen Kollegen gleich bewertet. Zum anderen fehlt jegliche Erklärung und Begründung, wie die Zuschreibung von Eigenschaften und Verhaltensweisen erfolgt ist.

Die einem Auswahlverfahren zugrundeliegenden schriftlichen Beurteilungen von MitarbeiterInnen sollten nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission wissenschaftliche Standards berücksichtigen. Das bedeutet:

- Ausreichendes Vorwissen der beurteilenden Personen über die geforderten Aufgaben
- Ausreichend Gelegenheit, um die Arbeitsleistung der zu beurteilenden Personen zu beobachten
- Verwendung von Beurteilungskriterien mit möglichst differenzierten Verhaltensskalen.

Der Versuch des Unternehmens, die getroffene Personalentscheidung mit benoteten Kriterien und Personalbeschreibungen zu untermauern, zeigt, wie unreflektiert traditionelle Rollenklischees bemüht werden, um ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen.

So gesehen ist es kein Zufall, wenn dem Bewerber „typisch männliche“ Verhaltensweisen wie Sachlichkeit und Effizienz zugeschrieben wurden und zu seinem Erfolg beigetragen haben, wogegen die Beförderung der Juristin an der Frauen fast automatisch zugeschriebenen „Emotionalität“ gescheitert ist.

Sonstige Arbeitsbedingungen

- Abed 1 (1991) Verpflichtung einer Arbeitnehmerin, zusätzlich zur fachspezifischen Tätigkeit Versorgungs- und Reinigungsarbeiten zu erledigen
- Abed 2 (1993) Angestellte einer Kosmetikfirma ist mit Annäherungsversuchen ihres Chefs konfrontiert
- Abed 3 (1996) Mobbing gegen eine für eine Leitungsfunktion vorgesehene Bankangestellte
- Abed 4 (1998) Kündigung im Zuge eines Betriebsübergangs
- Abed 5 (2000) Mobbing gegen eine Frau in einem Männerbetrieb

Der Bereich „Sonstige Arbeitsbedingungen“ findet sich auch in folgenden Fällen:

- Ent 8 (1992) Leiharbeitsfirma zahlt männliche und weibliche Arbeitskräfte unterschiedlich
- Ent 12 (1994) Definitive Anstellung von Sparkassenbediensteten
- Ent 17 (1999) Aufzahlung statt Umreihung in entsprechende Gehaltsstufe
- Ent 19 (2000) Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Sachbearbeiterinnen
- Ausb 2 (1999) Keine einheitliche Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung
- Auf 2 (1991) Bevorzugung jüngerer und weniger qualifizierter Männer
- Beend 2 (1998) Unzureichendes Training für eine Pilotin beim beruflichen Wiedereinstieg nach dem Karenz
- Beend 3 (2000) Bankangestellte entgegen den Usancen ohne „Vorwarnung“ gekündigt
- SBel 1 (1993) Vorzeitiger Austritt nach Belästigung durch den Geschäftsführer
- SBel 8 (1995) Sexuelle Belästigung einer Sekretärin durch einen verhaltensgestörten Kollegen
- SBel 15 (1996) Krankenschwester akzeptiert keine Anzüglichkeiten seitens der Ärzte
- SBel 32 (2000) Sexuelle Belästigung innerhalb einer Bürogemeinschaft

- **Kennung: Verpflichtung einer Arbeitnehmerin, zusätzlich zur fachspezifischen Arbeit Versorgungs- und Reinigungsarbeiten zu erledigen**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs.1 Z 6 GIBG) und Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG)**
- **Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Festsetzung des Entgelts festgestellt**

Situation

Die Arbeitnehmerin arbeitet als einzige Frau unter Männern in einem technischen Beruf. Alle Mitglieder des Teams haben die gleiche Ausbildung und die gleichen bzw. gleichwertige Tätigkeiten auszuführen. Im Unterschied zu ihren Kollegen wird von der Frau erwartet, dass sie zusätzlich Hilfstätigkeiten verrichtet. Ihr Vorgesetzter hält sie dazu an, für alle Kaffee zu kochen, Jausenbrote zu holen, das Büro zu kehren und Papierkörbe zu entleeren.

Die Frau ist in Verwendungsgruppe II (technische Zeichner) eingestuft, ihre männlichen Kollegen hingegen alle in Verwendungsgruppe III (Konstruktoren). Sie verdient daher bedeutend weniger, obwohl die meisten ihrer Kollegen eine kürzere Berufserfahrung haben und zum Teil auch eine weniger qualifizierte Ausbildung. Als die Frau kündigt, wird ihre Tätigkeit im Arbeitszeugnis tatsächlich als die einer Konstrukteurin ausgewiesen, obwohl sie nie entsprechend bezahlt worden ist.

Argumente

Der Arbeitgeber vertritt die Ansicht: Die Arbeitnehmerin habe diese Hilfstätigkeiten freiwillig verrichtet.

Im übrigen versucht der Arbeitgeber, die Leistungen der Frau, die sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzt, abzuwerten:

Die Männer hätten weitaus bessere Arbeitsleistungen erbracht als ihre Kollegin. (Allerdings ist die erbrachte Arbeitsleistung für die kollektivvertragliche Einstufung nicht relevant.)

Es sei lediglich ein Entgegenkommen gewesen, in das Arbeitszeugnis zu schreiben, dass die Arbeitnehmerin als Konstrukteurin beschäftigt gewesen sei.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt und die Arbeitnehmerin bei den sonstigen Arbeitsbedin-

gungen benachteiligt wird. Da die Frau zu diesem Zeitpunkt bereits gekündigt hat, kann die Kommission keine Vorschläge zur Beseitigung der Diskriminierung mehr machen.

Überdies gelangt die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass die Arbeitnehmerin "in Hinblick auf die von ihr durchgeführten Tätigkeiten falsch eingestuft wurde.... Es liegt daher eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Da das Dienstverhältnis bereits geendet hat, schlägt die Kommission eine Beseitigung der genannten Diskriminierung durch eine entsprechende Entgeltnachzahlung vor."

Im Anschluss an die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ist es bezüglich der Entgeltzahlungen zu einem außergerichtlichen Vergleich mit einer Nachzahlung für die benachteiligte Frau gekommen.

Analyse

Auch für Frauen im Beruf gilt: Wer sich nicht wehrt, landet am Herd. Ebenso wie von Frauen in der Familie fast selbstverständlich erwartet wird, dass sie Dienstleistungen für die übrigen Familienmitglieder erbringen, wird von ihnen auch in der Arbeitswelt meist erwartet, dass sie die traditionelle (Haus-) Frauenarbeit erledigen. Mit dem Ergebnis, dass sie nicht für voll genommen und ihre Arbeitsleistungen abgewertet werden.

Zur Bezahlung: Das Gleichbehandlungsgesetz bestimmt, dass eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen - beispielsweise hinsichtlich kollektivvertraglicher Einstufung und Entgeltfestsetzung - sachlich gerechtfertigt sein muss. Das bedeutet: Innerhalb des Rahmens, den der jeweilige Kollektivvertrag vorgibt, ist es Aufgabe der einzelnen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, bestimmten Kriterien (wie z.B. formale Ausbildung, einschlägige Berufspraxis oder Art der Tätigkeit) mehr oder weniger Gewicht beizumessen. Diese Kriterien müssen klar erkennbar und auf alle Beschäftigten gleich angewendet werden. Andernfalls könnten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Kriterien von Fall zu Fall so verändern, dass dies zu Lasten weiblicher Arbeitnehmer geht.

Da die Anwendung von Einstufungs- und Entlohnungskriterien Firmensache ist, werden diese in verschiedenen Betrieben unterschiedlich gehandhabt. Grundlage für die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission hat auch die "Firmenphilosophie" des jeweiligen Unternehmens zu sein. Die Entscheidungen der Kommission sind daher in diesem Bereich nicht immer generalisierbar.

■ **Kennung: Angestellte einer Kosmetikfirma ist mit Annäherungsversuchen ihres Chefs konfrontiert**

■ **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sonstige Arbeitsbedingungen

(§ 2 Abs.1 Z 6 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bezüglich sonstiger Arbeitsbedingungen und Beendigung des Dienstverhältnisses festgestellt

Situation

Der Chef einer Kosmetikfirma beginnt plötzlich auffallendes Interesse an der Person und an dem Privatleben einer seiner Mitarbeiterinnen zu zeigen. Anlässlich eines Geschäftsessens beteuert er, sich in sie verliebt zu haben, bedrängt sie, seine Freundin zu werden, und verspricht ihr, seine Ehefrau zu verlassen. Die Arbeitnehmerin weist alle Annäherungsversuche entschieden zurück. Ihre Hoffnung, der Chef würde sich daraufhin ihr gegenüber korrekt verhalten, erfüllt sich nicht. Er akzeptiert ihre Ablehnung nicht, offeriert ihr in zahllosen Briefen teure Geschenke, ruft sie zu allen möglichen und unmöglichen Zeiten zu Hause an und belästigt sie mit Fragen nach ihrem Intimleben. Die Arbeitnehmerin reagiert auf all das nicht oder aber ablehnend.

Anlässlich einer Dienstreise bedrängt der Unternehmer seine Angestellte und erklärt ihr, sie entführen zu wollen. Sie wehrt sich energisch und hat geraume Zeit damit zu tun, ihn von dieser Idee abzubringen.

Obwohl es an ihrer Arbeitsleistung nie die geringste Kritik gegeben hat, wird die Frau daraufhin gekündigt. Zwei Wochen später wandelt der Firmenchef die Kündigung in eine fristlose Entlassung um. Begründung: Die Arbeitnehmerin habe geschäftsschädigende Äußerungen getätigt.

Der Frau kommt zu Ohren, dass ihr Arbeitgeber in der Branche erzählt, sie arbeite nebenberuflich als Callgirl.

Argumente

Den Sachverhalt der sexuellen Belästigung lässt der Arbeitgeber unwidersprochen. Im übrigen könne er in dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission keinen Sinn erkennen. Der Antrag solle zurückgezogen werden.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt nach Überprüfung des Sachverhaltes zu dem Schluss, dass die Arbeitnehmerin aufgrund ihres Geschlechtes hinsichtlich der Arbeitsbedingungen diskriminiert wird. Zur Klarstellung: Zum Zeitpunkt, da der Antrag an die Kommission gestellt worden ist, hat das Gleichbehandlungsgesetz den Tatbestand "sexuelle Belästigung" noch nicht ausdrücklich erfasst.

In der Entscheidung der Kommission wird die Firma unter Hinweis auf die neue Rechtslage, die für den Fall sexueller Belästigung auch Sanktionen vorsieht, aufgefordert, jede Form von sexueller Belästigung von Beschäftigten durch den Arbeitgeber selbst oder durch Dritte hintan zu halten.

Bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelangt die Gleichbehandlungskommission zu folgender Auffassung:

"Da die sexuelle Belästigung des Arbeitgebers letztlich zur Kündigung der Antragstellerin führte, war auch eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festzustellen."

Die Arbeitnehmerin klagt außerdem ihren ehemaligen Arbeitgeber wegen übler Nachrede und droht, ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche vor Gericht geltend zu machen. Aufgrund einer außergerichtlichen Einigung werden ihr alle finanziellen Ansprüche abgegolten. Der Arbeitgeber wird überdies gerichtlich verpflichtet, weitere rufschädigende Äußerungen zu unterlassen.

Analyse

Der Antrag wurde noch vor Inkrafttreten der Neuregelung des Gleichbehandlungsgesetzes, der zufolge sexuelle Belästigung ausdrücklich als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gilt, eingebracht, weshalb auch noch keine Schadenersatzansprüche bestanden.

Erst seit 1.1.1993 gilt sexuelle Belästigung ausdrücklich als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Betroffene haben "zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf € 363,40.- Schadenersatz".

Die ersten Erfahrungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in den Jahren 1993 und 1994 haben gezeigt, dass Arbeitgeber beim Tatbestand "sexuelle Belästigung" eher als bei anderen Formen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bereit waren einzulocken, sprich: zumindest finanzielle Ansprüche abzugelten. Damit sollte offenbar verhindert werden, dass der Tatbestand öffentlich wird.

Inzwischen nützen sowohl Arbeitgeber als auch Belästiger alle ihnen rechtlich zur Verfügung stehenden Mittel, um gegen Frauen vorzugehen, die sich wegen sexueller Belästigung beschweren. Verglichen mit der Situation vor 1993 haben Frauen im Falle sexueller Belästigung trotzdem bessere Chancen, zumindest ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche abgegolten zu bekommen und eventuell auch eine finanzielle Entschädigung zu erhalten.

- **Kennung: Mobbing gegen eine für eine Leitungsposition vorgesehene Bankangestellte**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG), Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG), beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5), Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festgestellt. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen.

Situation

Eine hochqualifizierte Akademikerin mit 20 Jahren Erfahrung im Bankwesen wird von einer Bank mit der Option auf eine Abteilungsleitung aufgenommen. Das Dienstverhältnis ist zunächst auf ein halbes Jahr befristet. Nach einer "sehr guten" Dienstbeurteilung durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten wird das Dienstverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt. Aus nicht nachvollziehbaren Gründen fällt die Frau bald darauf in Ungnade. Von Seiten des unmittelbaren Vorgesetzten setzt massives Mobbing gegen sie ein. Die Arbeitsbedingungen werden immer unerträglicher.

Das beleidigende und verächtliche Verhalten, das der Vorgesetzte an den Tag legt, hat auch eine geschlechtsspezifische Dimension. Beispielsweise trifft er Aussagen wie "Frauen taugen nur als Sekretärinnen" und verlangt, obwohl Gleitzeit im Betrieb vorgesehen ist, von einzelnen Arbeitnehmerinnen mit schulpflichtigen Kindern, dass sie Punkt acht Uhr anwesend sind.

Nach einiger Zeit wird der Frau mitgeteilt, dass sie für die Abteilungsleitung nicht in Frage komme. Mit der Leitung der Abteilung wird ein Kollege betraut.

Der Vorgesetzte drängt die Mitarbeiterin, sich einen neuen Job zu suchen. Diese "Kündigungsandrohung" ruft bei der Frau, die fallweise unter Depressionen leidet, enorme Existenzängste hervor und führt zu einem Selbstmordversuch. Nach Rückkehr aus dem Krankenstand zahlt die Bank der Frau drei Stunden psychologischer Beratung und teilt ihr im Anschluss daran mit, sie vorläufig dienstfrei zu stellen. Kurz danach werden ihr als Alternative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Vorschläge unterbreitet, auf welche die Angestellte nicht eingeht, da sie mit erheblichen Gehaltskürzungen verbunden sind. Daraufhin wird sie fristlos entlassen.

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission stellt sich heraus, dass möglicherweise auch eine Ungleichbehandlung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, da ein männlicher Kollege, der ein Jahr später in die Bank eintrat und dem ebenfalls die Leitung der

Abteilung in Aussicht gestellt wurde, etwa € 224.- pro Monat mehr bezahlt bekam, obwohl er neun Jahre weniger Berufserfahrung hatte.

Argumente

Während die Bankangestellte erklärt, dass gegen sie Psychoterror ausgeübt worden sei, lässt die Bank durch ihre Rechtsvertreter mitteilen, dass dieser Vorwurf geradezu absurd sei. Vielmehr habe sich die Angestellte nach einem halben Jahr Betriebszugehörigkeit sehr zu ihrem Nachteil verändert. Sie erledige private Wege während der Arbeitszeit und delegiere ihre Arbeit ungerechtfertigterweise.

Zwei Frauen, die in derselben Abteilung tätig waren, das Dienstverhältnis aber inzwischen beendeten, hatten allerdings sehr ähnliche Erfahrungen gemacht (und sich deshalb auch an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen gewandt). Dem Vorgesetzten, so ihre Einschätzung, mangle es an den nötigen menschlichen Qualitäten für eine Führungsposition, überdies tue er sich außerordentlich schwer mit Menschen, die eine qualifiziertere Ausbildung haben als er (BHS-Maturant), vor allem wenn diese weiblichen Geschlechtes seien.

Als Grund, warum die Angestellte nicht Abteilungsleiterin geworden sei, wird von seiten der Bank angegeben, dass sie den Erwartungen nicht entsprochen habe.

Die Ungleichbehandlung beim Entgelt begründet die Bank mit dem "höheren Pouvoir" des Mannes. Der angegebene Grund ist für die Gleichbehandlungskommission nicht überzeugend, da dem Betreffenden die Handlungsvollmacht erst später übertragen, der höhere Lohn aber ab Eintritt in die Bank ausbezahlt wurde.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt im vorliegenden Fall zur Auffassung, dass

- ◆ eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Festsetzung des Entgelts und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden kann,
- ◆ eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vorliegt.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt der Bank, Personalentscheidungen künftig unter Einbeziehung der dafür zuständigen betrieblichen Ebenen (Vorstand, Leitung der Personalabteilung etc.) und mit Rücksicht auf die Beschäftigten so zu gestalten, dass sie für die zuständigen Gerichte, die Gleichbehandlungskommission und die betroffenen Personen nachvollziehbar sind.

Die Gleichbehandlungskommission schlägt vor, die Frau weiterhin in der Bank zu beschäftigen und ihr faire Aufstiegschancen zu gewähren.

Analyse

Eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vermochte die Gleichbehandlungskommission auch deshalb nicht auszuschließen, weil die Bank nicht bereit war, die Entloh-

nung weiblicher und männlicher Angestellter transparent zu machen. In diesem Zusammenhang weist die Gleichbehandlungskommission darauf hin, dass es nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, im Falle der Untransparenz von Entlohnungskriterien Sache des Arbeitgebers ist, die Gründe für die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern darzulegen (vgl. EuGH Slg. 1989, 3199 [Danfoss]; EuGH Slg. 1993, I-5535 [Enderby]; Urteil vom 31. Mai 1995, Rs 400/93 [Royal Copenhagen]).

Dass die Angestellte bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen diskriminiert wurde, kann nicht ausgeschlossen werden, da eine Vielzahl von Aussagen und Verhaltensweisen des Vorgesetzten Aspekte geschlechtsspezifischer Diskriminierung beinhaltet. Überdies weist die Tatsache, dass innerhalb kurzer Zeit drei Frauen aus der relativ kleinen Abteilung die Bank verließen bzw. verlassen mussten, auf geschlechtsspezifische Diskriminierung hin.

Die Gleichbehandlungskommission schließt auch nicht aus, dass zwischen den Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Dienstverhältnisses ein kausaler Zusammenhang besteht.

Eindeutig diskriminiert wurde die Angestellte beim beruflichen Aufstieg. Die in Aussicht gestellte Abteilungsleitung war eine ernst gemeinte Zusage. Obwohl die Frau "sehr gut" beurteilt worden ist, wird ein Mann mit der Abteilungsleitung betraut. Die gesundheitlichen Probleme traten erst auf, nachdem die Frau erfahren hatte, dass sie die Abteilungsleitung nicht übernehmen kann.

Dem männlichen Kollegen, dem die Abteilungsleitung ebenfalls in Aussicht gestellt worden war, ohne dass er damit betraut worden wäre, wurde im Unterschied zu der Frau gleichsam als Kompensation die Handlungsvollmacht übertragen. Für diese unterschiedliche Behandlung konnte keine sachliche Rechtfertigung seitens der Bank vorgebracht werden. Für die Gleichbehandlungskommission waren die Kriterien für die Auswahl des Abteilungsleiters nicht nachvollziehbar. Die Besetzung erfolgte willkürlich. (Zur fehlenden Transparenz eines Einstellungssystems vgl. EuGH Slg. 1988, 3359 [Kommission gegen Frankreich]).

■ Kennung: Kündigung im Zuge eines Betriebsübergangs

■ Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5 GIBG) und Sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen festgestellt

Situation

Eine Frau ist in einem Handelsunternehmen vor allem für die Buchhaltung zuständig. Sie arbeitet seit zwölf Jahren in der Firma, und zwar 28 Stunden pro Woche. Als der Firmenchef aus Altersgründen den Betrieb veräußert, ist sie die älteste und versierteste Mitarbeiterin des Unternehmens.

Im Zuge des Betriebsübergangs wird die Frau als einzige der sechs Beschäftigten gekündigt. Ihre männlichen Kollegen werden weiterbeschäftigt.

Als Begründung führt der alte Firmenchef im Kündigungsschreiben folgende Punkte an:

Der neue Betriebsinhaber

- ◆ wünsche keine Frauen zu beschäftigen,
- ◆ beabsichtige, die Buchhaltung außer Haus zu geben,
- ◆ plane, den Arbeitsplatz der Frau mit einer männlichen Ganztagskraft zu besetzen.

Unmittelbar nach Auslaufen der Kündigungsfrist und tatsächlich erfolgtem Betriebsübergang erklärt die gekündigte Arbeitnehmerin dem neuen Firmeninhaber ihre Bereitschaft, weiter in der Firma zu arbeiten. Dieser beschäftigt sie nicht weiter. Begründung: Es liege kein Dienstverhältnis vor.

Die Frau wendet sich an die Arbeiterkammer. Allerdings ist die vierzehntägige Frist, innerhalb der eine Kündigung aufgrund des Geschlechtes angefochten werden kann, bereits abgelaufen.

Die Arbeiterkammer stellt daher im Namen der Frau einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Diese soll überprüfen, ob eine Diskriminierung

- ◆ beim beruflichen Aufstieg vorliegt, da geplant ist, statt der teilzeitbeschäftigten Frau einen vollzeitbeschäftigten Mann einzustellen,
- ◆ bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt, weil die Frau im Unterschied zu ihren männlichen Kollegen vom neuen Betriebsinhaber nicht übernommen wird.

Argumente

Der neue Firmeninhaber behauptet, er habe von der Existenz der gekündigten Mitarbeiterin gar nichts gewusst. Diese hingegen erklärt, dass ihm ihre Existenz sehr wohl bekannt gewe-

sen sei, sie seien einander vorgestellt worden und wiederholt in der Firma begegnet, da sich die Verkaufsgespräche über längere Zeit hingezogen hätten. Die Ehefrau und der Sohn des (inzwischen verstorbenen) ehemaligen Firmenchefs bestätigen, dass der neue Inhaber die Buchhalterin gekannt habe. Immerhin sei sie die "rechte Hand" ihres Chefs gewesen.

Der neue Firmeninhaber bestreitet auch, je behauptet zu haben, in seinem Betrieb keine Frauen beschäftigen zu wollen. Seiner Meinung nach habe der frühere Firmenchef die Frau aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Er habe die Gehälter nicht mehr bezahlen können.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Kündigung der Arbeitnehmerin das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt. Die Kündigung ist aber rechtsunwirksam, weil sie nicht betriebsbedingt, sondern - wie das Kündigungsschreiben zeigt - offenkundig übergangsbedingt ist. Eine Kündigung aufgrund eines bevorstehenden Betriebsübergangs verstößt gegen § 3 Abs. 1 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG), der eine Schutzfunktion für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat, und ist gemäß der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes nichtig im Sinn des § 879 ABGB.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt, da die Frau als einzige weibliche Beschäftigte nicht übernommen worden ist, die männlichen Beschäftigten hingegen schon.

Beim beruflichen Aufstieg stellt die Gleichbehandlungskommission keine Diskriminierung fest.

Analyse

Die Beratungen innerhalb der Gleichbehandlungskommission konzentrieren sich zunächst vor allem auf die Frage, ob es sich im vorliegenden Fall um einen Betriebsübergang im Sinne des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes (AVRAG) handle, da in diesem Fall unabhängig vom Willen der Beteiligten die Beschäftigten mit allen Rechten und Pflichten in den verkauften Betrieb zu übernehmen sind.

Ob eine durch den Veräußerer ausgesprochene Kündigung betriebs- oder übergangsbedingt ist, hängt davon ab, ob sie auch ohne Übertragung des Betriebes ausgesprochen worden wäre (vgl. Urteil des OGH vom 29. 2. 1996, 8ObA 211/96). Die im Kündigungsschreiben angeführten Gründe sprechen eindeutig für eine übergangsbedingte (und daher rechtsunwirksame) Kündigung.

Die geschlechtsspezifische Dimension des Falles liegt nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission darin, dass die einzige weibliche Beschäftigte nicht übernommen wurde.

Die Gleichbehandlungskommission konnte zwar nicht nachweisen, dass der neue Firmenchef gegenüber seinem Vorgänger tatsächlich erklärt hat, im Betrieb keine Frauen mehr beschäftigen zu wollen, wie im Kündigungsschreiben angeführt. Die Gleichbehandlungskommission hält es jedoch aufgrund der Fakten für durchaus wahrscheinlich, dass dies der Grund für die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern beim Betriebsübergang war. Schließlich wusste der Betriebsinhaber von der Existenz der gekündigten Arbeitnehmerin spätestens ab dem Tag der tatsächlichen Übernahme des Betriebes, als die Frau ihre Arbeitsbereitschaft bekundet hat.

- **Kennung: Mobbing gegen eine Frau in einem Männerbetrieb**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs.1 Z 5 GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Eine Frau beginnt als Teilzeit-Büroangestellte in der Fahrdienstleitung eines Unternehmens zu arbeiten, das etwa 70 Kraftfahrer und Aushilfskraftfahrer beschäftigt. Gleichzeitig wird ihr in Aussicht gestellt, dass sie in einigen Jahren die Nachfolgerin ihres unmittelbaren Vorgesetzten, des Leiters der Abteilung Fahrdienst, werden könne. Da sich die Frau auf ihrem Arbeitsplatz bestens bewährt, wird sie nach wenigen Monaten in eine höhere Gehaltsstufe eingereiht und nach einem halben Jahr vollzeitbeschäftigt. Damit erweitert sich auch ihr Tätigkeitsbereich unter anderem um die Erstellung des Dienstplanes für die Kraftfahrer. Ein Jahr nach ihrem Eintritt in das Unternehmen stellt der Direktor sie im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Abteilungsleiterbesprechungen als Stellvertreterin des Abteilungsleiters vor und kündigt an, dass sie ab nun regelmäßig an den Besprechungen teilnehmen wird.

Die Tatsache, dass die Frau in einem absolut männerdominierten Bereich arbeitet, ist für sie zunächst kein Problem. Einer ihrer beiden Bürokollegen und auch der Abteilungsleiter können mit der Situation offenbar weniger gut umgehen. Der Kollege versucht wiederholt, sich ihr körperlich zu nähern. Anderen Mitarbeitern des Unternehmens stellt er sie als „seine“ Sekretärin vor, obwohl sie als Stellvertreterin des Abteilungsleiters seine Vorgesetzte ist. Der Abteilungsleiter selbst will mehrmals wissen, welche Unterwäsche sie an habe. Letztlich versteht es die Frau aber immer wieder, sich Respekt zu verschaffen.

Die Situation ändert sich schlagartig, als sie zu einer Abschiedsfeier dreier Mitarbeiter in Begleitung ihres Lebensgefährten, eines Kraftfahrers des Unternehmens, kommt. Von dieser seit langem bestehenden Beziehung hat bis dahin niemand gewusst. Ab diesem Zeitpunkt beginnt ein regelrechter Psychoterror gegenüber der Frau. Der Abteilungsleiter, der bisher nur minimale Korrekturen an den von ihr erstellten Dienstplänen vorgenommen hat, korrigiert die Dienstpläne nun mehrmals und versieht sie mit einer Fülle von Anweisungen, wodurch sie immer unübersichtlicher werden und seine Stellvertreterin zunehmend Probleme hat, sie zeitgerecht fertig zu stellen. Aus diesem Grund unterläuft ihr bei der Ausfertigung eines Dienstplans auch erstmals ein Fehler. Sie teilt ihren Lebensgefährten hintereinander für mehr Wochenenddienste ein als erlaubt. Als ihr dieser Fehler bewusst wird, informiert sie die

Direktionssekretärin, die sie jedoch beruhigt. Aufgrund des im Moment bestehenden Mangels an Kraftfahrern ginge das in Ordnung.

Das Arbeitsklima verschlechtert sich zusehends. Sie erhält von ihren Kollegen E-Mails mit obszöner Inhalt. Sie wird von Informationen ausgeschlossen. Die Kollegen ignorieren ihre Anweisungen und äußern sich abfällig über ihre Arbeitsleistung. Die Frau informiert den Direktor, der die Sache aber nicht sonderlich ernst nimmt, sondern ihr erklärt, sie möge auf die „Buben“ doch ein wenig Rücksicht nehmen. Die „Buben“ sind Männer um die 50.

Bei einem Wechsel der Fahrdienstleitung in andere Räumlichkeiten werden ihr eigene Arbeitsgeräte, beispielsweise der eigene Telefonapparat, entzogen. In dieser Situation wendet sich die Frau an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen. Diese schlägt dem Unternehmen eine Mediation vor, die zwar vom Direktor befürwortet, vom Abteilungsleiter jedoch abgelehnt wird und daher nicht zustande kommt. Danach tritt der Abteilungsleiter vorzeitig einen Urlaub an, ohne seine Stellvertreterin davon zu informieren. Ihr Kollege maßt sich die Leitungsfunktion an. Die Frau ist durch diese Feindseligkeit am Ende und geht, nicht ohne die Direktionssekretärin zu verständigen, zum Arzt. Der Arzt diagnostiziert einen Nervenzusammenbruch und schreibt sie krank. Danach fordert der Direktor die Frau auf, ihre Behauptungen bezüglich geschlechtsspezifischer Diskriminierungen zurückzunehmen. Da sie dazu nicht bereit ist, versetzt er sie ohne Verständigung des Betriebsrates in die Küche, wo sie Hilfsarbeiten zu verrichten hat. Wenige Tage später wird die Frau gekündigt.

Argumente

Der Arbeitgeber lässt in einer schriftlichen Stellungnahme via Anwalt mitteilen, dass weder der Betriebsrat, noch der Direktor oder der Generaldirektor Kenntnis davon gehabt haben, dass sich die Frau diskriminiert gefühlt habe. Andernfalls hätte die Unternehmensleitung selbstverständlich unverzüglich Maßnahmen gesetzt.

Der Arbeitnehmerin sei zwar längerfristig die Position einer Abteilungsleiterin in Aussicht gestellt worden, sie sei jedoch niemals stellvertretende Leiterin der Abteilung Fahrdienst gewesen.

Die Einteilung eines Kraftfahrers zu Einsätzen an fünf aufeinander folgenden Wochenenden sei nicht nur gesetzwidrig gewesen, sondern habe ihren Lebensgefährten finanziell erheblich begünstigt. Dass die Arbeitnehmerin den „Irrtum“ der Generaldirektion gemeldet habe, entspreche nicht den Tatsachen.

Es sei auch unrichtig, dass der Abteilungsleiter auf Urlaub gegangen sei, ohne sie mit seiner Vertretung zu betrauen. Die Arbeitnehmerin habe hingegen ihren Arbeitsplatz verlassen,

ohne jemandem zu sagen, dass sie zum Arzt gehe. Unter diesen Umständen sei die Verwendung der Arbeitnehmerin in der Fahrdienstleitung nicht länger möglich gewesen und versucht worden, für sie eine andere Verwendung zu finden. Da die Arbeitnehmerin gegen die Verwendung als Hilfskraft protestiert habe, sei sie schließlich gekündigt worden.

Die Behauptung, dass es in der Firma einen frauenfeindlichen Umgangston gebe, wird als haltlos zurückgewiesen werden.

Das Unternehmen sei , so heißt es in der Stellungnahme abschließend, selbstverständlich bereit, sich einem Beweisverfahren zu unterwerfen. Tatsächlich ändert das Unternehmen sehr schnell die Meinung und lässt durch den Anwalt mitteilen, dass kein Mitarbeiter des Unternehmens der Gleichbehandlungskommission als Auskunftspersonen zur Verfügung stehen wird.

Einzig der Arbeiterbetriebsrat ist bereit, vor der Kommission auszusagen. Seine Aussagen untermauern jene der Frau. Zwischen den Männern in Führungspositionen gebe es im Unternehmen, so seine Einschätzung, einen sehr starken Zusammenhalt – wie unter Soldaten.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zum Ergebnis, dass die Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber sowohl beim beruflichen Aufstieg als auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Analyse

Auskünfte vor der Gleichbehandlungskommission erfolgen freiwillig. Durch die Weigerung, persönlich vor der Gleichbehandlungskommission Auskunft zu geben, zeigen ArbeitgeberInnen nicht nur ihr Desinteresse ihrer Mitarbeiterinnen, sondern verlieren auch die Möglichkeit, sich mit den dem Sachverhalt zugrundeliegenden Ursachen auseinander zu setzen und Veränderungsmöglichkeiten zu erkennen.

Die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin stellvertretende Abteilungsleiterin gewesen ist, gilt für die Gleichbehandlungskommission als erwiesen. Sie war für die mit der Position verbundenen Aufgaben zuständig. Sie nahm – laut Protokoll – an den Abteilungsleiterbesprechungen teil.

Die Degradierung einer stellvertretenden Abteilungsleiterin zur Hilfskraft in der Küche, stellt bereits für sich allein eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg dar. Die Tatsache, dass der Frau die Position einer Abteilungsleiterin in Aussicht gestellt worden ist, verstärkt die Diskriminierung noch.

Das Mobbing gegenüber der Arbeitnehmerin (Schikanen und Anzüglichkeiten während eines längeren Zeitraums) stellt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen dar, zumal in männerdominierten Arbeitsbereichen speziell darauf zu achten ist, dass Umgangston und Arbeitsklima auch für Frauen erträglich sind.

Da weder der Abteilungsleiter noch der Direktor und der Generaldirektor versucht haben, das Mobbing zu beenden, obwohl sie über die Situation informiert waren, hat der Arbeitgeber – laut Gleichbehandlungskommission – auf allen Ebenen der Hierarchie seine Fürsorgepflicht vernachlässigt.

Der Dienstplan, bei dessen Erstellung der Frau ein Fehler unterlaufen ist, wurde auch vom Abteilungsleiter genehmigt. Der Fehler wäre daher diesem anzulasten gewesen. Die Begünstigung des Lebensgefährten als Kündigungsgrund verwendet. Eine solche Bezugnahme auf private Verhältnisse ist unzulässig.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beend 1 (1992)	Fristlose Entlassung nach Anzeige wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Beend 2 (1998)	Unzureichendes Training für eine Pilotin beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz
Beend 3 (2000)	Bankangestellte entgegen den Usancen ohne „Vorwarnung“ gekündigt

Der Bereich „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ wird auch in folgenden Fällen behandelt:

Ent 4 (1992)	Frau in leitender Position bekommt weniger bezahlt als ihr Vorgänger
Ent 17 (1999)	Aufzählung statt Umreihung in entsprechende Gehaltsstufe
Ent 18 (1999)	Gleichbleibender Lohn trotz zusätzlicher Aufgaben
Ausb 1 (1992)	Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die über den unmittelbaren Arbeitsbereich hinausgehen
Ausb 2 (1999)	Keine einheitliche Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung
Abed 2 (1993)	Angestellte einer Kosmetikfirma ist mit Annäherungsversuchen ihres Chefs konfrontiert
Abed 3 (1996)	Mobbing gegen eine für eine Leitungsfunktion vorgesehene Bankangestellte
Abed 5 (2000)	Mobbing gegen eine Frau in einem Männerbetrieb
SBel 1 (1993)	Vorzeitiger Austritt nach Belästigung durch den Geschäftsführer
SBel 2 (1994)	Kündigung einer Managerin, die sich gegen beiläufige Berührungen durch ihren Chef wehrt
SBel 3 (1994)	Verbale und körperliche Belästigung zweier weiblicher Lehrlinge durch den Arbeitgeber
SBel 4 (1994)	Sexuelle Willfährigkeit als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg
SBel 6 (1994)	Sexuelle Belästigung einer Sekretärin durch den Vorgesetzten
SBel 7 (1994)	Tankwartin – Arbeitgeber; Aussage gegen Aussage
SBel 8 (1995)	Sexuelle Belästigung einer Sekretärin durch einen verhaltensgestörten Kollegen
SBel 11 (1996)	Nervenzusammenbruch infolge unerträglichen Arbeitsklimas und Kündigung im Krankenstand
SBel 26 (1998)	Belästigung einer Verkäuferin in einem Möbelhaus
SBel 31 (1999)	Sexuelle Belästigung einer Fünfzehnjährigen während der Ferienarbeit
SBel 32 (2000)	Sexuelle Belästigung innerhalb einer Bürogemeinschaft

■ **Kennung: Fristlose Entlassung nach Anzeige wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

■ **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs.1 Z 7 GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Antrag zurückgezogen

Situation

Eine Sekretärin wird von einem männlichen Mitarbeiter sexuell belästigt. Er versucht, sie zu vergewaltigen. Sie wehrt sich, verlässt umgehend das Büro, geht zu ihrem Ehemann, anschließend zu einem Arzt und erstattet Anzeige bei der Polizei. Von dem Vorfall trägt die Frau sichtbare Spuren (blaue Flecken) davon. Tags darauf teilt ihr der Arbeitgeber schriftlich mit, dass sie wegen unentschuldigtem Fernbleibens fristlos entlassen ist.

Argumente

Über Sexualität zu reden, ist offensichtlich peinlich. Von Seiten des Arbeitgebers wird jedenfalls versucht abzulenken:

Die Arbeitsleistung der Sekretärin habe in letzter Zeit zu wünschen übrig gelassen.

Besagter Mitarbeiter habe inzwischen ohnehin die Firma verlassen.

In dem Betrieb würden Frauen nicht diskriminiert. Beweis: In der Zwischenzeit arbeite bereits wieder eine Sekretärin im Büro; eine zweite werde in den nächsten Tagen ihre Tätigkeit aufnehmen.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kann keine Entscheidung treffen, da die Arbeitnehmerin den Antrag auf Überprüfung der Diskriminierung zurückzieht. Aufgrund einer Klage, die sie umgehend beim Arbeits- und Sozialgericht gegen ihren früheren Arbeitgeber erhoben hat, kommt ein gerichtlicher Vergleich zustande: Die Arbeitnehmerin erhält alle finanziellen Ansprüche abgegolten, die sie im Falle einer Kündigung gehabt hätte.

Analyse

Der Antrag wurde noch vor Inkrafttreten der Neuregelung des Gleichbehandlungsgesetzes, der zufolge sexuelle Belästigung ausdrücklich als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gilt, eingebracht, weshalb auch noch keine Schadenersatzansprüche bestanden.

Erst seit 1.1.1993 gilt sexuelle Belästigung ausdrücklich als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Betroffene ArbeitnehmerInnen haben "zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf S 5.000.- Schadenersatz".

Die ersten Erfahrungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in den Jahren 1993 und 1994 haben gezeigt, dass Arbeitgeber beim Tatbestand "sexuelle Belästigung" eher als bei anderen Formen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bereit waren einzulösen, sprich: zumindest finanzielle Ansprüche abzugelten. Damit sollte offenbar verhindert werden, dass der Tatbestand öffentlich wird.

Inzwischen nützen sowohl Arbeitgeber als auch Belästiger alle ihnen rechtlich zur Verfügung stehenden Mittel, um gegen Frauen vorzugehen, die sich wegen sexueller Belästigung beschweren. Verglichen mit der Situation vor 1993 haben Frauen im Falle sexueller Belästigung trotzdem bessere Chancen, zumindest ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche abgegolten zu bekommen und eventuell auch eine finanzielle Entschädigung zu erhalten.

■ **Kennung: Unzureichendes Training für eine Pilotin beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz**

■ **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Betriebliche Aus- und Weiterbildung (§ 2 Abs. 1 Z 4 GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG), Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bei betrieblicher Aus- und Weiterbildung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt.

Situation

Eine Linienpilotin befindet sich nach der Geburt ihres Kindes in Karenz. Auf ihren Wunsch hin wird sie viermal als Freelance-Pilotin eingesetzt. Nach Ablauf des ersten Karenzjahres möchte die Frau, um als Pilotin nicht aus der Übung zu kommen, auf Teilzeitkarenz umsteigen. Der Arbeitgeber lehnt dies ab. Das sei zu schwierig zu organisieren. Durch Zufall erfährt die Pilotin, dass die Fluglinie den Flugzeugtyp, für den sie die Typenberechtigung hat, verkauft und statt dessen ein anderes Flugzeug angeschafft hat. Daraufhin fragt die Pilotin schriftlich bei ihrem Arbeitgeber an, ob eine Umschulung für sie geplant sei. Der Arbeitgeber reagiert auf diese Anfrage erst nach mehreren telefonischen Urgenzen.

Es folgt eine Besprechung zwischen der Pilotin und ihrem Arbeitgeber. Ergebnis: Die Pilotin könne in sechs Monaten mit einer Umschulung beginnen. Bedingung dafür sei, dass sie zuvor ein Simulatortraining absolviere und sich im Anschluss daran einem Check unterziehe. Die Pilotin weigert sich zuerst, da es sich bei diesem Simulatortraining plus Check um ein firmeninternes Auswahlverfahren für Bewerber und Bewerberinnen mit geringerer Flug Erfahrung handelt und von Männern in vergleichbarer Position noch nie dergleichen verlangt worden sei.

Früher als erwartet, nämlich innerhalb von drei Wochen, muss die Frau den Karenzurlaub vorzeitig abbrechen und mit dem fünftägigen Training beginnen. Aus Angst, dass ihr zu einem späteren Zeitpunkt keine Ausbildung mehr angeboten wird, akzeptiert sie diese Bedingungen.

Sie besteht den Check nicht. Daraufhin vereinbart der Arbeitgeber nochmals schriftlich mit ihr, dass sie, sollte auch die Wiederholung des Checks negativ ausfallen, mit einer Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden ist. Im Unterschied zu männlichen Prüflingen finanziert ihr der Arbeitgeber kein neuerliches Training. Der zweite Check findet bereits 14 Tage später statt und wird ebenfalls negativ beurteilt. Auswirkungen auf die Flugberechtigung hat dies - da es sich um einen firmeninternen Check handelt - keine.

Entsprechend der Vereinbarung kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Begründung: Fachliche Nichteignung.

Argumente

Aufgrund der schriftlichen Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die sich vorerst um die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses der Pilotin bemüht, nimmt der Arbeitgeber wie folgt Stellung: Die Pilotin habe nach dem ersten negativen Check kein Zusatztraining erhalten, weil nach Meinung der damit befassten Fluglehrer das Niveau der Pilotin dafür zu hoch sei und sie keine Probleme im fachlich-motorischen Bereich habe. Sie verfüge über das erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten, könne ihre Kenntnisse in Belastungssituationen jedoch nicht richtig anwenden.

Aufgrund der Testergebnisse sei nicht anzunehmen, dass die Pilotin imstande sei, die angestrebte und äußerst kostenintensive Typenausbildung positiv abzuschließen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hält es für widersprüchlich, die Pilotin einerseits aufgrund "fachlicher Nichteignung" zu kündigen und gleichzeitig zu erklären, sie habe keine Probleme im fachlich-motorischen Bereich. Sie vermutet, die Fluglinie habe die hohen Ausbildungskosten in eine Pilotin mit Kind nicht investieren wollen.

Der Personalvertreter erklärt: Die Frau sei Pilotin und Fluglehrerin. Sie habe während ihrer Ausbildung und ihrer Berufstätigkeit eine Unzahl von Stresssituationen erlebt und bewiesen, dass sie Belastungssituationen gewachsen sei. Ohne Zweifel sei die Kollegin unter enormem psychischen Druck gestanden wegen des Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren. Seiner Meinung mangle es ihr nicht an Kompetenz, sondern an Übung.

Dass Training und Vorbereitungszeit gemessen an der Dauer der Berufsunterbrechung nicht ausreichend gewesen seien, bestätigt ein weiterer Experte, der von der Gleichbehandlungskommission als Auskunftsperson herangezogen wird. Die Fluglizenz für die neue Flugzeugtype hätte die Pilotin erst nach ihrer Ausbildung mittels eines behördlichen Tests erwerben können.

Der Personalvertreter vermutet, die Fluglinie wolle offensichtlich keine Probleme haben und daher keine Frau mit Kind als Pilotin beschäftigen. Er bemängelt, dass das Unternehmen zwar Pilotinnen anstelle, aber keinerlei Wiedereinstiegsmaßnahmen für Karenzrückkehrerinnen vorgesehen seien.

Abschluss des Verfahrens

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist das von der Fluglinie angebotene und auch durchgeführte Training nicht ausreichend gewesen, um der Pilotin nach der Karenzierung den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Daher liegt laut Gleichbehandlungskommission eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes in Hinblick auf Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung vor. "Mit-

telbar" deshalb, weil von einer Karenzierung wegen Kinderbetreuung de facto fast nur Frauen betroffen sind.

Obwohl die Pilotin der Vereinbarung über die Lösung des Dienstverhältnisses letztlich zugestimmt hat, könnte nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission eine derartige Vereinbarung mit der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Widerspruch stehen. Für die Gleichbehandlungskommission stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob nicht eine Umgehung des Kündigungsschutzes während des Karenzurlaubs vorliegt. Die Folgen dieser Vereinbarung in Verbindung mit den unzureichenden Schulungsmaßnahmen stellen für die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses dar. Die Kommission weist auch darauf hin, dass diese Vorgangsweise vermutlich die weitere Berufsausübung der Pilotin beeinträchtigen wird. Bei den sonstigen Arbeitsbedingungen liegt nach Ansicht der Kommission keine Diskriminierung vor.

Analyse

Österreichische Fluglinien stellen seit einigen Jahren - zumindest vereinzelt - auch Pilotinnen an. Allerdings haben sich die Verantwortlichen mit den Konsequenzen offenbar noch nicht auseinandergesetzt. Außer Zweifel steht: Je länger jemand mit dem Fliegen pausiert, desto größer ist der Bedarf an Requalifizierung. Diesbezüglich hat der Arbeitgeber Vogel Strauß gespielt. Er hat die Konsequenzen des Verkaufs des Flugzeugtyps nicht bedacht, war weder bereit, eine Teilzeitkarenzregelung zu akzeptieren, noch die im Flugbetrieb bewährte Pilotin entsprechend nachzuschulen.

Unlösbar ist das "Problem" jedenfalls nicht. Das zeigen die teilweise vorbildlichen Regelungen ausländischer Fluglinien.

- **Kennung: Bankangestellte entgegen den Usancen ohne „Vorwarnung“ gekündigt**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)**
- **Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen**

Situation

Eine seit Jahren freiberuflich als Englischlehrerin in der Erwachsenenbildung tätige Akademikerin wird von einer Bank als Sprachtrainerin angestellt. Entgegen den ursprünglichen Zusagen wird ihr nicht die gesamte Studienzeit angerechnet. Die Frau führt in der Folge betriebsintern die für die MitarbeiterInnen erforderlichen Sprachkurse und Seminare durch. Laut Dienstbeschreibung zur vollen Zufriedenheit. Organisatorisch ist sie der Personalabteilung zugeordnet. Aus der Zeit, in der sie noch freiberuflich für ein Sprachinstitut tätig war, kennt sie einige leitende BankmitarbeiterInnen, unter anderem auch den stellvertretenden Leiter der Personalabteilung. Dieser hat damals – ihren Angaben zufolge – während einer Einzelstunde versucht, ihr körperlich nahe zu kommen, ihre Zurückweisung allerdings akzeptiert und es nie wieder probiert.

In der Bank weist er die Frau in seiner Funktion als Vorgesetzter wiederholt zurecht. Er will beispielsweise immer wissen, wo sie sich befindet.

Aufgrund einer Umstrukturierung der Sprachausbildung, die zunehmend extern erfolgt, ist die Angestellte mit der Organisation von Sprachtrainings nicht mehr voll ausgelastet. Nach dreieinhalb Jahren Betriebszugehörigkeit wechselt sie – auch auf Anregung des stellvertretenden Leiters der Personalabteilung – in die Bibliothek, wo eine Stelle frei wird, da der befristete Vertrag einer Bibliothekarin ausläuft. Mit der Bibliothekarsausbildung kann sie aufgrund des großen Andrangs frühestens in einem halben Jahr beginnen. Für den Direktor der zuständigen Fachabteilung ist dies in Ordnung. Er empfiehlt der Angestellten einstweilen „Learning by Doing“. Entgegen den Ankündigungen wird die Stelle der Bibliothekarin jedoch nicht frei. Mit der Bibliothekarin wird ein neuer Vertrag abgeschlossen. Die Angestellte ist somit in der Bibliothek überzählig. Nach vier Jahren Betriebszugehörigkeit erhält sie die schriftliche Kündigung, und zwar ohne vorher davon informiert worden zu sein. Eine solche Vorgangsweise hat es bisher innerhalb der Bank noch nie gegeben.

Argumente

In einer schriftlichen Stellungnahme weist die Rechtsabteilung der Bank darauf hin, dass eine Kündigung keiner Begründung bedarf, und sich die Bank nicht das Recht nehmen lässt, Angestellte ohne Angabe von Gründen zu kündigen.

Ausschlaggebend für die Kündigung sei letztlich die schriftliche Beurteilung der Bankangestellten durch den Direktor der zuständigen Fachabteilung gewesen.

Das behauptete Fehlverhalten des stellvertretenden Leiters der Personalabteilung in der Einzelstunde sei, so wird argumentiert, für den gegenständlichen Fall nicht relevant, da es – wenn überhaupt – zu einem Zeitpunkt stattgefunden hat, als die Sprachlehrerin noch nicht Angestellte der Bank war.

In der vom Direktor der Fachabteilung verfassten schriftlichen Beurteilung der Bankangestellten, die dieser nicht bekannt war, heißt es abschließend: „Die mir aus der Bibliothek zugegangenen Informationen über die Leistung der Angestellten sind nicht positiv. Demnach fehlt es an Motivation, Engagement und Interesse an fachlicher Ausbildung.“

Die gekündigte Bankangestellte erklärt vor der Gleichbehandlungskommission, sie habe mit dem Direktor der Fachabteilung in den vier Jahren ihrer Betriebszugehörigkeit nur dreimal Kontakt gehabt. Nur der Leiter der Bibliothek hätte ihre Arbeitsleistung beurteilen können. Dieser habe ihr nach der Kündigung ausdrücklich gesagt, er sei mit ihrer Arbeit zufrieden gewesen. Er habe ihr aber auch erzählt, dass sich Kolleginnen hinter ihrem Rücken für eine Verlängerung des Vertrages der Bibliothekarin eingesetzt und deshalb über sie möglicherweise negative Äußerungen in Umlauf gebracht haben. Nach ihrer Kündigung habe sie auch erfahren, dass der stellvertretende Leiter der Personalabteilung ihren Abgang aus der Bibliothek betrieben und der Direktor der Fachabteilung dabei mitgespielt habe.

Der stellvertretende Leiter der Personalabteilung fordert die ehemalige Bankangestellte mittels Anwalt auf, den Vorwurf der sexuellen Belästigung zu widerrufen. (Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen entgegnet, dass die Frau den Vorwurf nicht widerrufen kann, da sie ihn nicht erhoben hat. Sie habe bei der Gleichbehandlungskommission auch nicht beantragt zu überprüfen, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt.)

Bei seiner Befragung vor der Gleichbehandlungskommission erklärt der stellvertretende Leiter der Personalabteilung: Als sich gezeigt habe, dass die Angestellte aufgrund zunehmender Auslagerung der Sprachausbildung nicht mehr ausgelastet sei, seien ihr wiederholt Umschulungsmaßnahmen auf Kosten der Bank angeboten worden. Er habe sie beispielsweise zu einer EDV-Ausbildung und einem Kurs in Büroorganisation zu motivieren versucht. Sie sei auf diese Angebote jedoch nicht eingegangen. Einmal habe es auch den Versuch gegeben,

die Angestellte für Übersetzungstätigkeiten einzusetzen. Daran hätte sie jedoch kein Interesse gehabt. Letztlich habe es für sie in der Bank keine Verwendungsmöglichkeit gegeben.

Die Leiterin der Personalabteilung weist anlässlich der Befragung vor der Gleichbehandlungskommission darauf hin, dass sich die von ihr vorgenommene sehr gute Dienstbeurteilung ausschließlich auf die Tätigkeit der Angestellten als Sprachtrainerin bezieht. Sie bestätigt, dass der Frau beizeiten nahegelegt worden ist, innerhalb der Bank einen anderen Job anzustreben, da die Sprachkurse keine Vollzeitbeschäftigung mehr gewesen seien. Anlass für die Kündigung sei letztlich die schriftliche Beurteilung durch den Direktor der Fachabteilung gewesen. Er habe die Angestellte der Personalabteilung gleichsam „zur Verfügung gestellt“. Die Personalabteilung habe noch Überlegungen bezüglich alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten angestellt. Letztlich sei aber kein adäquater Arbeitsplatz für die Frau zu finden gewesen.

Im Unterschied zum Direktor würde sie der Frau nicht mangelndes Engagement vorwerfen, allerdings habe sie ständig Probleme mit der Einhaltung von Terminen gehabt. Das habe auch der stellvertretende Leiter der Abteilung immer wieder bemängelt. Sehr viel Zeit habe die Angestellte auch auf nichtberufliche Kommunikation, beispielsweise private Telefongespräche verwendet.

Die Leiterin der Personalabteilung bestätigt, dass es innerhalb der Bank unüblich sei, MitarbeiterInnen mit einer drohenden Kündigung nicht zu konfrontieren. Die Frage, ob die Kündigung auf Betreiben ihres Stellvertreters erfolgt sei, verneint sie.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass es sich im vorliegenden Fall nicht mit hinreichender Gewissheit sagen lässt, ob die seinerzeitige Annäherung und Zurückweisung des stellvertretenden Leiters der Personalabteilung Jahre später zur benachteiligenden Behandlung der Frau geführt oder beigetragen hat. Eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes bei den Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde daher nicht festgestellt. Dies lässt sich aber auch nicht ausschließen.

Analyse

Die Angestellte wurde gekündigt, ohne dass mit ihr vorher darüber geredet worden ist. Eine solche Vorgangsweise ist zwar rechtlich gedeckt, entspricht aber nicht den Usancen innerhalb der Bank. Der Arbeitgeber konnte für diese „einmalige“ Vorgangsweise auch keine Begründung oder Erklärung vorbringen. Zwar teilten einige, aber nicht alle Auskunftspersonen

mit, die Angestellte sei beizeiten darauf aufmerksam gemacht worden, dass ihr Arbeitsplatz infolge der betrieblichen Umstrukturierung gefährdet sei. Offenbar aber hat sie niemand in unmissverständlicher Weise auf die Notwendigkeit von Fortbildungsmaßnahmen aufmerksam gemacht. Auch in Hinblick auf den von ihr zu besuchenden Bibliothekarskurs scheint es Missverständnisse gegeben zu haben, wodurch offenbar der falsche Eindruck entstanden ist, die Angestellte sei zur Absolvierung des Kurses nicht bereit.

Auch die offenkundige „Ferndiagnose“ des Direktors betreffend die Motivation und den Arbeitseinsatz der Angestellten in der Bibliothek, die letztlich Anlass für die Kündigung war, kann ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht korrekt nachgekommen ist. Die Tatsache, dass ausgerechnet eine Frau – entgegen den sonst üblichen Kündigungsmodalitäten – von ihrer Kündigung nicht vorinformiert wird, kann ein Hinweis auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sein.

Was die Bedeutung des seinerzeitigen Annäherungsversuchs für die aktuellen Probleme betrifft, ist Folgendes zu beachten:

Versetzungen, Kündigungen usw., die aufgrund der Zurückweisung eines der sexuellen Sphäre angehörenden Verhaltens erfolgen, können eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sein. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob die Zurückweisung im aktuellen Arbeitsverhältnis oder in einem früheren erfolgt ist oder im privaten Rahmen stattgefunden hat. Auch wenn ein solch zurückgewiesener Annäherungsversuch mangels Intensität nicht den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt, kann er dennoch Auslöser für eine spätere Diskriminierung sein.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

SBel 1 (1993)	Vorzeitiger Austritt nach Belästigung durch den Geschäftsführer
SBel 2 (1994)	Kündigung einer Managerin, die sich gegen beiläufige Berührungen durch ihren Chef wehrt
SBel 3 (1994)	Verbale und körperliche Belästigung zweier weiblicher Lehrlinge durch den Arbeitgeber
SBel 4 (1994)	Sexuelle Willfährigkeit als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg
SBel 5 (1994)	Psychosomatische Erkrankung auch als Folge sexueller Belästigung
SBel 6 (1994)	Sexuelle Belästigung einer Sekretärin durch den Vorgesetzten
SBel 7 (1994)	Tankwartin – Arbeitgeber; Aussage gegen Aussage
SBel 8 (1995)	Sexuelle Belästigung einer Sekretärin durch einen verhaltensgestörten Kollegen
SBel 9 (1995)	Arbeitgeber öffnet einer Serviererin „ohne böse Absicht“ den BH
SBel 10 (1995)	Zahnarzt führt Angestellte in Entspannungstechniken ein
SBel 11 (1996)	Nervenzusammenbruch infolge unerträglichen Arbeitsklimas und Kündigung im Krankenstand
SBel 12 (1996)	Sexuelle Belästigung einer Küchengehilfin durch den Küchenchef
SBel 13 (1996)	Sexueller Missbrauch eines männlichen Lehrlings durch den Ausbilder
SBel 14 (1996)	Belästigung einer Küchengehilfin durch den Gastwirt
SBel 15 (1996)	Krankenschwester akzeptiert keine Anzughlichkeiten seitens der Ärzte
SBel 16 (1996)	Abspielen eines Sexfilms am Arbeitsplatz
SBel 17 (1996)	Krankenschwester erhält obszöne Anrufe
SBel 18 (1997)	Drei Kollegen attackieren Angestellte eines Versicherungsunternehmens
SBel 19 (1997)	Familienhelferin wird während eines Einsatzes vom Familienvater belästigt
SBel 20 (1997)	Arzt belästigt Ordinationshilfe
SBel 21 (1997)	Sexuelle Belästigung durch einen Vorgesetzten außerhalb der Dienstzeit
SBel 22 (1997)	Distanzloses Verhalten des Chefs
SBel 23 (1997)	Sexualität – wichtigstes Thema in einem Industriebetrieb
SBel 24 (1997)	Machtdemonstrationen eines Direktors
SBel 25 (1998)	Ehemals seriöser Geschäftspartner belästigt Frau als Vorgesetzter
SBel 26 (1998)	Belästigung einer Verkäuferin in einem Möbelhaus
SBel 27 (1998)	Inhaber eines Reisebüros belästigt jede neue Angestellte
SBel 28 (1998)	Belästigung eines weiblichen Lehrlings durch alkoholisierten Kollegen
SBel 29 (1998)	Vizepräsident belästigt Angestellten auf Betriebsfest
SBel 30 (1999)	Abteilungsleiter belästigt Bankangestellte
SBel 31 (1999)	Sexuelle Belästigung einer Fünfzehnjährigen während der Ferienarbeit
SBel 32 (2000)	Sexuelle Belästigung innerhalb einer Bürogemeinschaft
SBel 33 (2000)	Abteilungsleiter belästigt zwei Sachbearbeiterinnen
SBel 34 (2000)	Institutsvorstand belästigt Projektmitarbeiterin

Der Bereich „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ findet sich auch in folgenden Fällen:

Abed 2 (1993)	Angestellte einer Kosmetikfirma ist mit Annäherungsversuchen ihres Chefs konfrontiert
Beend 1 (1992)	Fristlose Entlassung nach Anzeige wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Achtung!

Bis zum 1.5.1998 lautete der § 2 Abs. 1a Gleichbehandlungsgesetz:

„Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.“ (BGBl. Nr. 833/1992).

Aufgrund einer Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr. 44/1998) wurde der Absatz um eine Ziffer erweitert und die ehemalige Z 2 zu Z 3:

„Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst belästigt wird oder
- 2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder**
3. der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.“

Diese Bedeutungsänderung von „Z 2“ ist bei den einzelnen Fällen zu beachten.

■ Kennung: Vorzeitiger Austritt nach Belästigung durch den Geschäftsführer

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a Z 1 GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG), Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung, sonstigen Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Kurz nach ihrem Eintritt in ein Versicherungsunternehmen wird eine Büroangestellte mit verbalen Anzüglichkeiten und Annäherungsversuchen des Geschäftsführers konfrontiert.

Er versucht, ihr den Rücken zu massieren, ihren Nacken zu küssen und ihr auf die Brust zu greifen. Ihre konsequente Weigerung, auf seine Annäherungsversuche einzugehen, ändert nichts an seinen Zudringlichkeiten. Im Gegenteil. Auf Abweisungen ihrerseits reagiert der Geschäftsführer mit ungerechtfertigten Vorwürfen, was das Arbeitsklima zusätzlich belastet. Während eines Wutausbruchs ihres Chefs verlässt die Angestellte mit der Bemerkung "Ich gehe, ich kündige" ihren Arbeitsplatz. Aufgrund dieses angeblich unbegründeten vorzeitigen Austritts erklärt der Geschäftsführer in einem Schreiben das Arbeitsverhältnis für beendet.

Argumente

Der Geschäftsführer bestreitet telefonisch die gegen ihn erhobenen Vorwürfe.

Abschluss des Verfahrens

Der Geschäftsführer der Firma gibt - entgegen seiner Ankündigung - keine schriftliche Stellungnahme zu den Vorfällen ab und bleibt - trotz zweimaliger Einladung - kommentarlos den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fern. Aus diesem Grund geht die Kommission bei ihrer Entscheidung von der im Antrag an die Kommission enthaltenen Sachverhaltsdarstellung aus.

Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission kommen zu dem Schluss, dass die Antragstellerin vom Arbeitgeber (in der Person des Geschäftsführers) sexuell belästigt wurde und auch eine Diskriminierung im Bereich sonstige Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission änderten sich die Eigentumsverhältnisse im Unternehmen. Der neue Mehrheitseigentümer der Firma berief den bisherigen Geschäftsführer sofort ab. Die Gleichbehandlungskommission stellte infolgedessen

fest, dass die Firma angemessene Abhilfe zur Verhinderung weiterer sexueller Übergriffe geschaffen hat.

Aufgrund eines Verfahrens beim Arbeits- und Sozialgericht erhielt die Antragstellerin ihre finanziellen Ansprüche (S 15.000.- Schadenersatz und Kündigungsentschädigung) abgegolten.

Analyse

Der konkrete Fall ist in mehrerer Hinsicht typisch für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

- Sexuelle Belästigung kommt sehr häufig in der Konstellation "Chef - Sekretärin" vor.
- Nimmt eine Frau die Annäherungsversuche nicht widerspruchslos hin, reagieren viele Männer extrem aggressiv gegenüber der Frau, die sie belästigt haben.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist so gut wie immer gekoppelt mit einer Diskriminierung im Bereich "Sonstige Arbeitsbedingungen" (belastendes Arbeitsklima) und häufig auch mit einer Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nicht wenige Frauen geben unter derart unerfreulichen Arbeitsbedingungen ihren Arbeitsplatz sehr schnell "freiwillig" auf.
- Ist der Belästiger gleichzeitig Arbeitgeber, so gibt es praktisch keine Chance, eine innerbetriebliche Lösung für das Problem zu finden. In dieser Situation muss eine Frau, wenn sie den Belästigungen entgehen will, notgedrungen den Arbeitsplatz wechseln. Das Gleichbehandlungsgesetz ermöglicht es in diesem Fall, arbeitsrechtliche Ansprüche durchzusetzen und zumindest eine finanzielle Entschädigung zu erhalten.

- **Kennung: Kündigung einer Managerin, die sich gegen beiläufige Berührungen durch ihren Chef wehrt**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG) Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Die Exportmanagerin einer Textilfirma fühlt sich von ihrem Chef sexuell belästigt. Während einer Arbeitsbesprechung berührt er ihren Oberschenkel, während einer Präsentation streift er beiläufig ihre Brust. Die Frau stellt jedes mal unmissverständlich klar, dass sie diesen Körperkontakt nicht akzeptiert. Der Chef erklärt ihr daraufhin, dass es zu den Berührungen vollkommen unabsichtlich gekommen sei. Bei einer gemeinsamen dienstlichen Flugreise berührt er ihr Bein. Sie stellt ihn zur Rede. Es kommt es zu einer lautstarken Auseinandersetzung.

Der Geschäftsführer beschwert sich tags darauf bei seinem Kollegen, dass die Managerin die fixe Idee habe, von ihm sexuell belästigt zu werden. Über Aufforderung erzählt die Frau von den Vorfällen. Beide Geschäftsführer stellen klar, dass sie ihre Arbeitsleistung schätzen; die Frau betont, dass sie weiter für die Firma arbeiten möchte, aber nicht bereit sei, unerwünschte Berührungen zu tolerieren. Der Geschäftsführer verspricht, die von ihr gewünschte Distanz zu wahren.

Bald danach wird die Managerin gekündigt. Begründung: Sie habe die in sie gesetzten Verkaufserwartungen nicht erfüllt.

Argumente

Der Geschäftsführer erklärt, die Berührungen seien lediglich Ausdruck jovialer Umgangsformen. Es sei eine Unterstellung zu behaupten, dass es sich um sexuelle Belästigung handle. Die Kündigung sei aus geschäftlichen Gründen erfolgt.

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission teilt die Antragstellerin mit, eine ehemalige Mitarbeiterin der Firma habe mit dem Geschäftsführer sehr ähnliche Erfahrungen gemacht. Diese Mitarbeiterin berichtet der Gleichbehandlungskommission von den Belästigungen. Als sie dem Geschäftsführer gegenüber klargestellt hatte, dass sie sein Verhalten nicht dulde, habe er ihr geantwortet, dass sie sich alles nur einbilde. Sie habe in der Personalabteilung um Versetzung ersucht, sei aber gekündigt worden.

Der Geschäftsführer erklärt, sich an diese Mitarbeiterin und ihre Kündigung nicht mehr erinnern zu können. Im Laufe seiner Tätigkeit für die Firma seien schon viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gekündigt worden. Der damals für Personalangelegenheiten zuständige Angestellte hingegen konnte sich, wenn auch nicht mehr im Detail, sehr wohl an das Problem erinnern und auch daran, dass der Geschäftsführer bekannt "dafür" war.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Antragstellerin vom Arbeitgeber sexuell belästigt und bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist. Die Kündigung sei erfolgt, weil die Arbeitnehmerin nicht bereit war, die sexuellen Belästigungen hinzunehmen.

Dem Arbeitgeber schlägt die Gleichbehandlungskommission vor, der Arbeitnehmerin den erlittenen Schaden zu ersetzen.

Die Firma bietet der Frau € 1120.- Schadenersatz an, um "die leidige Angelegenheit zu beenden". Die gekündigte Managerin nimmt dieses Angebot nicht an; sie bringt beim Arbeits- und Sozialgericht Klage ein.

Analyse

Da die Arbeitnehmerin bereits nach der ersten körperlichen Berührung klargestellt hat, dass sie diese als Belästigung empfinde und auf die Wahrung von Distanz Wert lege, ist nicht anzunehmen, dass die weiteren körperlichen Berührungen versehentlich passiert sind. Die Kommission geht überdies davon aus, dass Frauen grundsätzlich einschätzen können, ob eine Berührung absichtlich oder unabsichtlich erfolgt.

Dem kommt insofern Bedeutung zu, als sexuelle Belästigungen oft in einer Form stattfinden, die es dem Belästiger ermöglichen, gegenüber Dritten so zu tun, als habe sich der Körperkontakt zufällig ergeben. Das führt dazu, dass Frauen, die sich über sexuelle Belästigungen beschwerten, oft nicht geglaubt bzw. unterstellt wird, sie würden belanglose Vorfälle überinterpretieren.

Geradezu typisch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist es, dass die negativen Konsequenzen die Person zu tragen hat, die das Problem aufzeigt, und nicht jene, die es verursacht. Stellt eine Frau - wie im vorliegenden Fall gegenüber dem zweiten Geschäftsführer - innerbetrieblich klar, dass sie sexuelle Belästigung nicht duldet, führt dies häufig dazu, dass, um das "Problem" aus der Welt zu schaffen, die betroffene Frau gekündigt wird.

■ **Kennung: Verbale und körperliche Belästigung zweier weiblicher Lehrlinge durch den Arbeitgeber**

- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Eine junge Frau, Lehrling in einer Computerfirma, ist massiven sexuellen Übergriffen seitens des Geschäftsführers ausgesetzt. Auf Dienstreisen ebenso wie im Büro zwingt er sie, ihm beim Urinieren und beim Onanieren zuzuschauen. Er greift ihr auf die Brust und zwischen die Beine. Erst wenn sie heftig zu weinen beginnt, lässt er von ihr ab. Zur Wehr zu setzen, traut sie sich nicht. Da sie sich vor Repressalien fürchtet und über die Rechtslage nicht informiert ist, vertraut sie sich weder im Betrieb noch zu Hause jemandem an. Erst als die Situation unerträglich wird, erzählt sie einer Kollegin, die ebenfalls als Lehrling in der Firma beschäftigt ist, von den Vorfällen. Es stellt sich heraus, dass auch die Kollegin unter sexuellen Anspielungen von Seiten des Geschäftsführers zu leiden hat, sich die zweideutigen Bemerkungen aber immer verbittet.

Daraufhin wenden sich die beiden Lehrlinge an die Jugendschutzabteilung der Arbeiterkammer. Aufgrund der Beratung erklären sie beide ihren berechtigten vorzeitigen Austritt nach dem Berufsausbildungsgesetz.

Die Arbeiterkammer beantragt, der Firma die Ausbildung von Lehrlingen zu untersagen und ihr die Berechtigung zur Ausbildung Jugendlicher zu entziehen. Überdies macht sie für die beiden betroffenen Frauen die arbeitsrechtlichen Ansprüche geltend.

Argumente

Gegenüber der Gleichbehandlungskommission hüllt sich der Arbeitgeber in Schweigen. Trotz nachweislicher schriftlicher Aufforderung nimmt er zu den Vorwürfen nicht Stellung. Die Annahme einer zweiten Aufforderung (RSb-Brief), eine Stellungnahme abzugeben, wird verweigert.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die beiden Lehrlinge aufgrund sexueller Belästigungen durch ihren Arbeitgeber sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurden.

Der Arbeitgeber wird unter Hinweis auf die geltende Rechtslage aufgefordert, jede Form von sexueller Belästigung von Arbeitnehmerinnen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu unterlassen. Überdies weist die Kommission auf die gesetzlich bestehenden Schadenersatzansprüche hin.

Analyse

Berufstätige Frauen, die finanziell besonders abhängig oder unsicher sind und die in der betrieblichen Hierarchie ganz unten stehen, werden erfahrungsgemäß häufiger als andere Opfer sexueller Belästigung. Belästiger gehen davon aus, mit diesen Frauen leichtes Spiel zu haben. Zu dieser besonders gefährdeten Gruppe von Frauen zählen auch Jugendliche, die sich in Ausbildung befinden.

Der vorliegende Fall zeigt die Notwendigkeit, junge Frauen verstärkt über die Rechtslage zu informieren, ihnen klar zu machen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Unrecht ist und daher nicht hingenommen werden muss.

So wie in den meisten Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stellt sich auch in diesem Fall heraus, dass Abwarten nichts bringt, da sich die Hoffnung, die Situation würde sich von selbst zum Besseren verändern, nicht erfüllt. Früher oder später wird die Situation für die betroffenen Frauen so unerträglich, dass sie gezwungen sind, Konsequenzen zu ziehen und das Arbeitsverhältnis zu beenden.

■ Kennung: **Sexuelle Willfähigkeit als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg**

■ Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Nach Abschluss ihrer Ausbildung nimmt eine junge Frau eine Stellung als Kindergärtnerin in einem Privatkindergarten an. Nach drei Wochen lädt sie ein (männliches) Vorstandsmitglied des Vereins, der den Kindergarten betreibt, zu einem Arbeitsessen ein. Bei dieser Gelegenheit wird ihr eine Leitungsfunktion in dem Kindergarten in Aussicht gestellt. Bei einem zweiten dienstlichen Essen, etwa vierzehn Tage später, wird sie von dem Mann massiv bedrängt. Er erklärt ihr, dass sie, wenn sie Kindergartenleiterin werden wolle, eine Vertrauensbasis zu ihm herstellen müsse, und das sei am ehesten über eine intime Beziehung möglich. Er fragt sie nach ihrem Intimleben. Die Kindergärtnerin weigert sich, die Fragen zu beantworten, und stellt unmissverständlich klar, dass sie an einem sexuellen Kontakt nicht interessiert ist. Die Situation wird in der Folge für sie insofern bedrohlich, als der Mann auf dem Heimweg das Auto in einem Waldgebiet anhält, bei strömendem Regen das Licht abstellt, die Zentralverriegelung betätigt und sie zu überreden versucht, mit ihm in eine Pension zu fahren, wo er schon öfters abgestiegen sei.

Der Kindergärtnerin gelingt es, seine verbalen und nonverbalen Attacken abzuwehren und ihn dazu zu bringen, sie zu ihrem eigenen Auto zu fahren.

Da den Kolleginnen eine Veränderung in ihrem Verhalten auffällt, erzählt die Frau, was vorgefallen ist.

Bei diesem Gespräch stellt sich heraus, dass auch Kolleginnen (gleichzeitig mit ihr waren fünf weitere Kindergärtnerinnen aufgenommen worden) zu "Arbeitsessen" eingeladen und bedrängt worden sind. Auch die Leitungsposition hat besagtes Vorstandsmitglied mehreren Frauen in Aussicht gestellt, vorausgesetzt, sie würden sich ihm gegenüber entgegenkommend verhalten.

Daraufhin beschließt die Kindergärtnerin zusammen mit einer ebenfalls betroffenen Kollegin, den Arbeitsvertrag vorzeitig aufzulösen.

Argumente

In einer schriftlichen Stellungnahme, um welche die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ersucht hat, streitet das Vorstandsmitglied die gegen ihn erhobenen Vorwürfe strikt ab.

Die einzelnen Arbeitssessen seien für die Entscheidungsfindung, wer für eine Leitungsfunktion geeignet sei, notwendig gewesen. Nur so habe er sich von jeder der Frauen ein Bild machen können.

Der Sitzung der Gleichbehandlungskommission bleibt er - ebenso wie der Obmann des Vereins - unentschuldig fern. (Der Umstand, dass Auskunftspersonen einer Einladung ohne Angabe von Gründen nicht Folge leisten, wird im Rahmen der Entscheidungsfindung der Gleichbehandlungskommission grundsätzlich negativ berücksichtigt.)

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Kindergärtnerin sexuell belästigt und als Folge bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert wurde.

Unter Hinweis auf die geltende Rechtslage wird der Belästiger aufgefordert, jede Form von sexueller Belästigung von Arbeitnehmerinnen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu unterlassen und darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmerin Schadenersatzansprüche geltend machen könnte.

Analyse

Den beruflichen Aufstieg einer Arbeitnehmerin von deren sexueller Willfährigkeit abhängig zu machen, stellt einen eklatanten Machtmissbrauch dar. Für die betroffene Arbeitnehmerin wurden dadurch demütigende Arbeitsbedingungen geschaffen, die letztlich zur Beendigung des Arbeitsvertrages durch vorzeitigen Austritt führten.

Grundsätzlich unterscheidet das Gleichbehandlungsgesetz zwei Kategorien sexueller Belästigung. Der vorliegende Fall umfasst beide:

§ 2 Abs. 1 b Z 1 GIBG bezieht sich auf sexuelle Belästigungen, die für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schaffen.

§ 2 Abs. 1b Z 2 GIBG bezieht sich auf sogenannte quid pro quo- Belästigungen. Quid pro quo bedeutet, dass etwas für etwas anderes gegeben wird (Beförderung im Austausch für Sex) und die Zurückweisung der Belästigung nachteilige Folgen hat.

- **Kennung: Psychosomatische Erkrankung auch als Folge sexueller Belästigung**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung nicht festgestellt (Vorfälle außerhalb des zeitlichen Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes)

Situation

Eine Frau arbeitet seit knapp 20 Jahren als Verwaltungsangestellte in einem großen Unternehmen. Während eines Spitalsaufenthaltes, der aufgrund einer schweren psychosomatischen Erkrankung notwendig geworden ist, erkennt sie, dass ihre Krankheit auch in Zusammenhang mit ihrer Arbeitssituation steht. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter hatte sich ihr gegenüber vor allem in alkoholisiertem Zustand extrem beleidigend verhalten. Wiederholt hat er sich in der Vergangenheit abfällig über ihr Sexualeben geäußert und vor ihren Augen sein Hinterteil bzw. seine Genitalien entblößt.

Die Frau ist aufgrund dieser Vorfälle dermaßen fassungslos gewesen, dass sie sich nicht beschwert, sondern die Vorkommnisse verdrängt hat.

Argumente

Gegenüber der Rechtsanwältin, an die sich die Angestellte wendet, erklärt der Mann, dass er keine Probleme habe, die Frau jedoch übersensibel sei. Er ist nicht bereit, über das Vorgefallene zu reden.

Der Arbeitgeber erfährt von der Angelegenheit erst, als ihn die Gleichbehandlungskommission auffordert, Stellung zu beziehen. In Anbetracht der Schwere der behaupteten Vorwürfe und des Verdachts, dass eine Dienstpflichtverletzung vorliegt, leitet der Arbeitgeber ein Disziplinarverfahren gegen den Beschäftigten ein und versetzt die Angestellte in eine andere Abteilung.

Aufgrund der Tatsache, dass die von der Mitarbeiterin beanstandeten Vorkommnisse bereits mehr als drei Jahre zurückliegen, sind sie gemäß der Dienstordnung des Arbeitgebers verjährt und können daher nicht mehr bestraft werden. Der Arbeitgeber spricht jedoch eine Ordnungsstrafe in Form einer Rüge aus, da Trunkenheit, auch wenn keine Dienstunfähigkeit vorliegt, in Verbindung mit ausfälligem und aggressivem Verhalten gegen jene Bestimmung der Dienstordnung verstößt, die besagt, dass die Angestellten zu tadellosem Verhalten verpflichtet sind.

Abschluss des Verfahrens

Die Kommission gelangt zur Auffassung, dass die von dem Mann gesetzten Handlungen nach geltendem Recht eindeutig sexuelle Belästigungen sind. Im konkreten Fall aber kann trotzdem keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes festgestellt werden, da zu der Zeit, als die sexuellen Belästigungen stattgefunden haben, das Gleichbehandlungsgesetz den Tatbestand der sexuellen Belästigung noch nicht erfasst hat. Die diesbezüglichen Bestimmungen traten erst mit 1.1.1993 in Kraft. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, die vor diesem Zeitpunkt stattgefunden haben, wurden zwar von der Gleichbehandlungskommission als Diskriminierung bei den "sonstigen Arbeitsbedingungen" gewertet, doch gilt auch diese Bestimmung erst seit 1990 und wäre nur dann anwendbar gewesen, wenn der Belästiger zugleich Arbeitgeber ist.

Laut Gleichbehandlungskommission hat der Arbeitgeber mit Versetzung bzw. Disziplinarverfahren - auch nach geltender Rechtslage - angemessen reagiert.

Die Gleichbehandlungskommission ersucht den Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass in Zukunft dienstliche Kontakte zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin vermieden werden.

Analyse

Möglicherweise hätte sich die Arbeitnehmerin in diesem Betrieb einiges an Leid (in Form von sexueller Belästigung und psychosomatischer Erkrankung) erspart, wenn sie die Geschäftsleitung umgehend von den Belästigungen informiert hätte. Die prompte Reaktion der Unternehmensleitung, als sie Kenntnis von den Vorfällen bekam, lässt darauf schließen.

Möglicherweise erfolgte die Reaktion aber auch nur deshalb so prompt, weil sich bei den Nachforschungen herausstellte, dass der betreffende Arbeitnehmer nicht "nur" der einen Frau wegen sexueller Belästigung, sondern auch anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen seines Alkoholkonsums unangenehm aufgefallen war.

Erfahrungsgemäß haben Belästiger meist nur dann Sanktionen von Seiten der Betriebsleitung zu befürchten, wenn noch andere Konflikte bestehen.

- Kennung: **Sexuelle Belästigung einer Sekretärin durch den Vorgesetzten**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Antrag zurückgezogen

Situation

Eine Frau arbeitet als Sekretärin in einem Verein. Ihr neuer Vorgesetzter beginnt ihr nach wenigen Monaten nahe zu treten. Während des Diktats sucht er immer wieder Körperkontakt. Wenn sie ihn bittet, Distanz zu wahren, erhält sie beleidigende, herabsetzende oder obszöne Antworten. Selbst im Beisein ihres siebenjährigen Sohnes macht der Vorgesetzte gegenüber der Frau anzügliche Bemerkungen. Einmal lädt er sie zum Nacktbaden ein. Sie lehnt ab.

Da das Arbeitsklima für die Sekretärin dadurch unerträglich wird, informiert sie den Betriebsrat und ersucht ihn, sie bei der Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes zu unterstützen.

Der Vorgesetzte lehnt die Versetzung ab.

Die Sekretärin begründet ihren Wunsch nach Versetzung daraufhin mit einer ausführlichen schriftlichen Sachverhaltsdarstellung und dem Verweis auf das Gleichbehandlungsgesetz. Daraufhin droht der Vorgesetzte mit Kündigung. In diesem Falle, so teilt die Sekretärin dem Betriebsrat mit, würde sie sich an die Gleichbehandlungskommission wenden.

Daraufhin ist der Vorgesetzte bereit, die Sekretärin innerbetrieblich zu versetzen - vorausgesetzt, sie erkläre schriftlich, dass ihre Sachverhaltsdarstellung nicht der Wahrheit entspricht. Dazu ist die Sekretärin nicht bereit. Unmittelbar danach erhält sie die Kündigung.

Argumente

Der Vorgesetzte bestreitet gegenüber dem Betriebsrat die Richtigkeit der Sachverhaltsdarstellung.

Abschluss des Verfahrens

Gleichzeitig mit dem Antrag an die Gleichbehandlungskommission bringt die Sekretärin Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Das arbeitsgerichtliche Verfahren endet mit einem Vergleich. Die Sekretärin zieht daraufhin den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück. Diese kann daher keine Entscheidung treffen.

Analyse

Der vorliegende Fall ist in zweierlei Hinsicht symptomatisch:

- o Die Machtungleichheit, die in unserer Gesellschaft generell zwischen Frauen und Männern besteht, verstärkt sich in bestimmten Konstellationen; zu diesen zählt auch berufliche Beziehung "Vorgesetzter - Sekretärin". Ihr Vorgesetzten-Status, so meinen manche Männer fälschlicherweise, berechtige sie dazu, über Mitarbeiterinnen selbstherrlich zu verfügen, sie herabzusetzen, sexuell belästigen und unter Druck setzen zu können.
- o Duldet eine Arbeitnehmerin nicht, dass sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt wird, empfinden viele Arbeitgeber dies als störend. Unabhängig davon, ob sie selbst oder Mitarbeiter mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung konfrontiert sind, meinen sie, das "Problem" aus der Welt schaffen zu können, indem sie das Opfer aus dem Betrieb entfernen (sprich: kündigen).

■ Kennung: Tankwartin - Arbeitgeber; Aussage gegen Aussage

■ Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung nicht ausgeschlossen

Situation

Eine Frau, Alleinerzieherin eines vierjährigen Kindes und auf eine Teilzeitbeschäftigung angewiesen, arbeitet halbtags in einer Tankstelle. Ihren Angaben zufolge trat ihr der Arbeitgeber von Anfang an nahe, griff ihr an die Brust, lud sie ein, sich gemeinsam mit ihm im Kassaraum Pornofilme anzuschauen und forderte sie auf, ihm das Handtuch in die Dusche nachzubringen. Als die Tankwartin ihrem Chef zum wiederholten Mal sagt, dass er mit seinen Annäherungsversuchen aufhören möge, wird sie nicht mehr belästigt, aber das bis dahin eher lockere Arbeitsklima wird eisig. Sechs Wochen später erhält die Frau die Kündigung.

Argumente

Der Arbeitgeber bestreitet, dass die behaupteten sexuellen Belästigungen erfolgt sind. Durch seinen Anwalt lässt er erst einmal erklären, er sei wegen dieser Anschuldigungen "zutiefst betroffen und erschüttert, zumal er in einer tadellosen und ausgeglichenen Lebensgemeinschaft lebt".

Im übrigen bringt der Arbeitgeber eine Reihe von Argumenten vor, die in keinem Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung stehen:

Der Antrag an die Gleichbehandlungskommission sei eine "Retourkutsche" für die Kündigung. Und die Kündigung sei erfolgt, weil ihn die Mitarbeiterin ständig belogen und ausgehöhlt hätte. Beispielsweise habe sie ihm keine ärztlichen Bestätigungen für ihre Krankenstände vorgelegt und habe Pflegeurlaub beansprucht, obwohl das Kind nicht krank gewesen sei. (Diese Aussagen des Arbeitgebers stimmen allerdings nicht mit den der Kommission übermittelten Aufzeichnungen über Arbeits- und Urlaubstage sowie Krankenstände überein). Weiter gibt der Tankstellenpächter an, die Frau habe ihm gegenüber unrichtige Angaben über die Zahl der anhängigen Gehaltspfändungen gemacht. Schließlich wirft er ihr vor, Geld aus der Kassa gestohlen zu haben. Ein Vorwurf, den er nie zuvor erhoben hat, sondern erst, nachdem sich die Frau an die Gleichbehandlungskommission gewandt hat.

Abschluss des Verfahrens

Da in diesem Fall Aussage gegen Aussage steht, gelangt die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass

- o eine Diskriminierung der Tankwartin infolge sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber zwar nicht festgestellt, aber auch nicht ausgeschlossen werden kann,
- o das Verhalten des Arbeitgebers insofern problematisch erscheint, als der allzu lockere Umgangston und das Spielen von Softporno-Videos am Arbeitsplatz nicht in Einklang stehen mit den Fürsorgepflichten, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hinsichtlich der Sittlichkeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben.

Analyse

Aufgrund der derzeitigen Beweislastregelung ist es schwierig, sexuelle Belästigung glaubhaft zu machen, wenn nicht - was selten der Fall ist - Arbeitskollegen und -kolleginnen zu einer Aussage bereit sind. Der jetzigen Regelung zufolge muss nämlich die belästigte Person allein beweisen, dass sie belästigt wurde.

Im konkreten Fall war keine Beschäftigte der Firma zu einer Aussage bereit, obwohl laut Aussagen der Antragstellerin auch Kolleginnen von sexuellen Belästigungen seitens des Chefs betroffen waren und dieser in der Gegend als "Grapscher" bekannt war. Der einzige männliche Arbeitnehmer des Betriebes, ein Mann, der wenige Jahre vor der Pensionierung und zum Chef in einem freundschaftlichen Verhältnis steht, hat vor der Gleichbehandlungskommission ausgesagt, sich aber auf den Standpunkt zurückgezogen, nichts gehört und nichts gesehen zu haben.

Symptomatisch an diesem Fall ist, dass gegenüber einer Frau, die behauptet, sexuell belästigt worden zu sein, umgehend Argumente vorgebracht werden, die nichts, aber schon gar nichts mit den konkreten Vorwürfen zu tun haben, sondern ausschließlich dazu dienen, die Frau in ein schiefes Licht zu bringen. Nach dem Motto: "Eine Frau, deren Gehalt gepfändet wird, braucht sich über sexuelle Belästigungen nicht zu beschweren." Diese Strategie hat oft Erfolg.

■ **Kennung: Sexuelle Belästigung einer Sekretärin durch einen verhaltensgestörten Kollegen**

■ **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Antrag zurückgezogen

Situation

Eine Sekretärin muss ihr Zimmer plötzlich mit einem jungen Mann teilen, der schwer verhaltensgestört ist. Er fuchtelt, spuckt, trampelt, schaukelt, kichert und onaniert hinter dem Schreibtisch.

Weder gutes Zureden noch Vorhaltungen ändern etwas an seinem Benehmen. Die Sekretärin ersucht ihren unmittelbaren Vorgesetzten um Zuteilung eines anderen Arbeitsraums, worauf ihr dieser erklärt, sie könne ihr Arbeitsverhältnis ja beenden.

Nach längerer Zeit wendet sich die Sekretärin an den Firmeninhaber, der den Vorgesetzten anweist, ihr einen anderen Arbeitsraum zur Verfügung zu stellen. In der Folge hat die Sekretärin zwar einen Raum für sich, allerdings handelt es sich dabei um einen Nebenraum zum Fotokopieren; überdies ist sie nur Mitbenützerin des Schreibtisches, da auf diesem auch zwei Stunden pro Tag die Post sortiert wird.

Als die Sekretärin ihrem unmittelbaren Vorgesetzten erklärt, dass sich ihre Arbeitsbedingungen nur bedingt verbessert hätten, bekommt sie erneut zur Antwort, sie könne ja kündigen. Die Frau sucht um einen Gesprächstermin beim Firmeninhaber an. Als sie nach Monaten einen Termin bekommt, bringt sie sowohl die Arbeitsbedingungen zur Sprache als auch ihren Wunsch nach einer Gehaltserhöhung. Sie hat nämlich inzwischen erfahren, dass eine Kollegin mit gleicher Tätigkeit eine Gehaltserhöhung in der Höhe von S 6.000.- bekommen hat. In dem Gespräch, so der Eindruck der Sekretärin, zeigt der Firmeninhaber für beide Anliegen Verständnis. Kurz darauf wird sie - nach knapp 20 Jahren Betriebszugehörigkeit - gekündigt.

Argumente

Einer der Anwälte des Unternehmens teilt schriftlich folgendes mit: Der Fall habe mit sexueller Belästigung oder geschlechtlicher Diskriminierung nicht das mindeste zu tun, da der junge Kollege psychisch schwer beeinträchtigt und gar nicht fähig sei, jemanden absichtlich zu belästigen oder zu diskriminieren.

Die Integration behinderter Menschen sei ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen und der Betrieb bemühe sich, den jungen Mitarbeiter sozial soweit wie möglich zu integrieren. Der Betrieb habe Verständnis dafür gezeigt, dass die Situation für die Mitarbeiterin schwierig und zum Teil überfordernd gewesen ist, und daher nach einer Lösung gesucht, wie die Arbeitsbedingungen für die Sekretärin akzeptabel gestaltet werden können.

Für eine Gehaltserhöhung habe kein sachlicher Grund bestanden.

Die Sekretärin habe in dem Gespräch mit dem Firmenchef erklärt, sie habe ein Angebot einer anderen Firma und würde das Unternehmen verlassen, wenn sie keine Gehaltserhöhung bekomme. Da der Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen sei, Personalkosten zu reduzieren, wäre die Sekretärin für Einsparungsmaßnahmen am ehesten in Frage gekommen und daher gekündigt worden.

Abschluss des Verfahrens

Gleichzeitig mit dem Antrag an die Gleichbehandlungskommission bringt die Sekretärin eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Das arbeitsgerichtliche Verfahren wegen Kündigung wird durch einen Vergleich beendet (Zahlung eines Betrages von mehr als drei Monatsgehältern an die Sekretärin) und der Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurückgezogen.

Analyse

Der junge Kollege hat ein Verhalten an den Tag gelegt, das für die Sekretärin unerwünscht, unangebracht und anstößig war und eine demütigende Arbeitsumwelt für sie geschaffen hat. Damit ist laut Gleichbehandlungsgesetz der Tatbestand der sexuellen Belästigung gegeben - unabhängig davon, ob die Belästigung absichtlich oder unabsichtlich erfolgt. Entscheidend ist, ob sich die betroffene Person beeinträchtigt fühlt.

Gestellt hat sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob der Arbeitgeber eine angemessene Abhilfe gegen sexuelle Belästigungen geschaffen hat und ob der Umstand, dass die Sekretärin sich gegen das Verhalten des Kollegen gewehrt hat, mit ein Anlass für die Kündigung war. Da die letzten sexuellen Belästigungen mehr als ein halbes Jahr zurückgelegen sind, ist es fraglich, ob ein Zusammenhang zwischen sexueller Belästigung und Kündigung bestanden hat.

Aufgrund der Rückziehung des Antrags hat die Gleichbehandlungskommission diesbezüglich keine Entscheidung getroffen.

- Kennung: Arbeitgeber öffnet einer Serviererin "ohne böse Absicht" den BH
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Neunzehnjährige arbeitet während der Sommerferien in einem Hotel als Serviererin. Ihr Chef macht ihr gegenüber wiederholt anzügliche und herabsetzende Bemerkungen; einmal öffnet er ihr, als sie an der Schank steht, von hinten den Büstenhalter. Ein andermal, als die junge Frau durchnässt ins Hotel kommt, schickt er sie mit Fön und Handtüchern ins Badezimmer, bringt ihr eine trockene Bluse seiner Frau und trägt ihr an, ihr beim Abtrocknen behilflich zu sein.

Die junge Frau wendet sich nach Beendigung des Dienstverhältnisses an die Arbeiterkammer, die einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellt.

Argumente

Der Arbeitgeber halte, so heißt es in der schriftlichen Stellungnahme, die dessen Anwalt abgibt, die Vorwürfe der Serviererin für lächerlich. Er empfinde sie als Rufmord.

Die Serviererin sei noch unreif, die Anschuldigungen seien frei erfunden und gingen auf ihre übersteigerten jugendlich-erotischen Vorstellungen zurück.

Das Angebot, der Serviererin beim Abtrocknen zu helfen, sei Ausdruck seiner Hilfsbereitschaft gewesen.

Er habe sie - entgegen ihren Behauptungen - auch nie "Patsch" genannt, er habe nur gesagt, sie sei patschert, was angesichts ihrer Ungeschicklichkeit taktvoll gewesen sei.

Den BH hätte er ihr einmal aus Spaß, ganz ohne böse Absicht, aufgemacht. Auf Befragen bestätigte er, damals gesagt zu haben, wenn der BH aufginge, werde sie Schaden an den Knien erleiden.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zu folgender Auffassung:

Die Arbeitnehmerin ist von ihrem Arbeitgeber durch sexuelle Belästigung diskriminiert worden.

Die Gleichbehandlungskommission stützt sich dabei auf die schriftliche und mündliche Stellungnahme des Arbeitgebers und beschränkt sich auf die rechtliche Beurteilung der Sachverhalte, die der Arbeitgeber selbst nicht in Abrede gestellt hat.

Unter Hinweis auf die geltende Rechtslage fordert die Gleichbehandlungskommission den Arbeitgeber auf, jede Form von sexueller Belästigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu unterlassen.

Der Arbeitgeber ist - auf Intervention der Arbeiterkammer - bereit, Schadenersatz zu zahlen, bevor noch der Anspruch bei Gericht geltend gemacht worden ist.

Analyse

Die Ansicht des Arbeitgebers, dass für die Beantwortung der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht, seine Beweggründe bzw. seine subjektive Sichtweise entscheidend seien, entspricht nicht dem Gleichbehandlungsgesetz. Vielmehr kommt es dabei auf das subjektive Empfinden der belästigten Person an (vgl. Erläuternde Bemerkungen zu § 2 Abs. 1b GIBG). Die Tatsache, dass der Arbeitgeber den Büstenhalter der Serviererin öffnet, stellt eine sexuelle Belästigung im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes dar. Es wurde damit ein "zur sexuellen Sphäre gehöriges Verhalten, das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft", gesetzt.

Was den Arbeitgeber dazu bewogen hat, den BH der Serviererin zu öffnen, ist irrelevant in Zusammenhang mit der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht. Auch die Bemerkung des Arbeitgebers, wenn der BH aufgehe, werde die Frau Schaden an den Knien erleiden, ist als sexuelle Belästigung zu sehen. Das gleiche gilt für die Bemerkung "Wenn Sie sich nicht allein abtrocknen können, helfe ich Ihnen dabei". Ob er dies tatsächlich tun wollte und wie die Äußerung von ihm gemeint war, ist für die Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, ohne Belang. Entscheidend ist, dass die Serviererin sie als einschüchternd empfunden hat.

Andernfalls würden Männer, die sich bei dem was sie sagen und tun "überhaupt nichts denken" oder anzügliches Verhalten gegenüber Frauen als ganz normal empfinden, bestimmen, was sexuelle Belästigung ist und was nicht.

- Kennung: **Zahnarzt führt Angestellte in Entspannungstechniken ein**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine junge Frau tritt eine Stelle als Zahnarthelferin an. Der Chef macht ihr immer wieder Komplimente wegen ihres Aussehens. Sie allerdings empfindet sein Verhalten zunehmend als aufdringlich. Beispielsweise berührt er bei der Arbeit, in Situationen, in denen sie sich nicht wehren kann, ihre Hände. Der Arzt, der sich mit Alternativmedizin beschäftigt, bietet ihr an, sie nach Ordinationsschluss in Entspannungstechniken einzuführen. Sie hat ein mulmiges Gefühl, traut sich aber nicht abzulehnen, zumal ihre Arbeitskollegin, die schon lange bei dem Arzt beschäftigt ist, dem auch positiv gegenübersteht. Eines Abends lässt sich die Angestellte von ihrem Chef einen "Energiestatus" erstellen. Sie muss sich zu diesem Zweck auf den Boden legen, er berührt sie unter der Brust, an den Außen- und Innenseiten der Oberschenkel, er öffnet ihren Gürtel und massiert kurz die Gegend um den Nabel.

Nicht lange danach bespricht der Arzt eines Abends in der Räumlichkeiten der Ordination mit der Zahnarthelferin fachliche Unterlagen. Er lädt sie ein, sich neben ihn auf das Sofa zu setzen, und greift ihr auf den Oberschenkel. Sie ist irritiert und erklärt ihm am nächsten Tag, dass ihr sein Verhalten unangenehm sei. Er entschuldigt sich dafür. Das Arbeitsklima wird in der Folge für sie unerträglich; der Arzt ist nur noch unzufrieden mit ihrer Arbeit. Da das Arbeitsverhältnis ohnehin befristet ist, lässt es die Arbeitnehmerin aufgrund der Vorfälle auslaufen.

Argumente

Der Zahnarzt bzw. sein Rechtsanwalt erklärt, es sei lediglich zu einem unbewussten körperlichen Kontakt gekommen, und der sei bei der gemeinsamen Arbeit nicht zu vermeiden.

Die Arbeitnehmerin habe immer wieder über kalte Hände, Füße und Schulterschmerzen geklagt. Er habe ihr nur gezeigt, was mittels Entspannungstechnik dagegen zu tun sei.

Dass es bei der abendlichen Besprechung zu körperlichen Berührungen gekommen ist, sei ihm nicht bewusst gewesen. Als ihn die Arbeitgeberin darauf aufmerksam gemacht habe, habe er sich entschuldigt und gedacht, die Sache sei damit erledigt.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber sexuell belästigt worden ist. Im Zuge der Erhebung des Sachverhaltes hatte sich nämlich herausgestellt, dass eine frühere Mitarbeiterin des Zahnarztes - ihren eigenen Aussagen zufolge - aufgrund ähnlicher Vorfälle ihr Dienstverhältnis beendet hatte.

Dieser Umstand hat die Gleichbehandlungskommission dazu bewogen, der Zahnarzthelferin mehr Glauben zu schenken als dem Zahnarzt, obwohl in dem Verfahren Aussage gegen Aussage stand.

Die Gleichbehandlungskommission begründet ihre Entscheidung wie folgt: Infolge einer Vermengung des dienstlichen und des privaten Bereiches wurden Handlungen gesetzt, die der sexuellen Sphäre angehören und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig waren sowie eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen haben.

Der Arbeitgeber wird unter Hinweis auf die geltende Rechtslage aufgefordert, jede Form von sexueller Belästigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu unterlassen und seine Fürsorgepflichten als Arbeitgeber zu beachten.

Analyse

Indem der Arzt einer in seiner Praxis tätigen Arbeitnehmerin angeboten hat, einen "Energiestatus" zu erstellen, hat er die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatsphäre verwischt. Auch wenn die Zahnarzthelferin sich freiwillig der Prozedur unterzogen hat, hat der Arzt seine Fürsorgepflichten als Arbeitgeber verletzt. Das Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmerin unterscheidet sich von dem Verhältnis Arzt - Patientin oder dem Verhältnis zwischen zwei Privatpersonen. In jedem Fall hätte der Arzt seine Angestellte genau darüber informieren müssen, was auf sie zukommt. Tatsächlich kam es zu Handlungen, die der sexuellen Sphäre angehören (allein das Berühren der Oberschenkel ist in unserem Kulturkreis ein solches Verhalten) und die von der Frau als unangebracht und unerwünscht empfunden wurden. Was den absichtlichen oder unabsichtlichen Körperkontakt beim gemeinsamen besprechen von Fachliteratur anlangt, so ist auf folgendes hinzuweisen:

Die Ansicht des Arbeitgebers, dass für die Beantwortung der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht, seine Beweggründe bzw. seine subjektive Sichtweise entscheidend seien, entspricht nicht dem Gleichbehandlungsgesetz. Vielmehr kommt es dabei auf das subjektive Empfinden der belästigten Person an (vgl. Erläuternde Bemerkungen zu § 2 Abs. 1b GIBG).

■ **Kennung: Nervenzusammenbruch infolge unerträglichen Arbeitsklimas und Kündigung im Krankenstand**

- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Die Exportsekretärin einer Computerfirma wird von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, der seit 20 Jahren freier Mitarbeiter des Unternehmens ist, fortwährend mit frauenfeindlichen, ausländerfeindlichen und antisemitischen Bemerkungen konfrontiert. Zum Teil geht es dabei auch um Sexualität. Unter anderem muss sich die Sekretärin von dem Mann sagen lassen "Gehen Sie weg mit ihren großen Brüsten!" und "Sie sind vielleicht in der Horizontalen gut, aber nicht in diesem Job". Nachdem sich der Vorgesetzte bei der Geschäftsleitung über die Arbeitsleistung der Sekretärin beklagt hat, bittet einer der Geschäftsführer der Firma die Sekretärin zu einem Gespräch. Angesprochen auf das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten erklärt sie, sie werde mit der Situation schon fertig werden. Tatsächlich allerdings ist die Arbeitssituation so belastend, dass sie einen Nervenzusammenbruch erleidet. Nach drei Wochen Krankenstand erhält sie die Kündigung.

Argumente

Anlässlich der Befragung durch die Gleichbehandlungskommission weist der Vorgesetzte alle gegen ihn erhobenen Vorwürfe zurück und bestreitet, jemals demütigende oder herabsetzende Bemerkungen gemacht zu haben.

Da die Aussagen der Sekretärin jedoch glaubwürdig sind, ihre Vorgängerin im Betrieb ganz ähnliche Erfahrungen gemacht hatte und auch die Firmenleitung in ihrer schriftlichen Stellungnahme kein Hehl daraus macht, dass die Mitarbeiterinnen dieses Mannes besonderen Belastungen ausgesetzt seien, geht die Kommission davon aus, dass die Äußerungen tatsächlich gemacht wurden.

Die Kündigung der Sekretärin wird in der schriftlichen Stellungnahme der Firmenleitung mit der Neuorganisation der Abteilung begründet, bei der Befragung durch die Gleichbehandlungskommission allerdings mit unzureichender Arbeitsleistung.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Arbeitnehmerin sowohl sexuell belästigt als auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert wurde. Begründung: Da der Vorgesetzte gegenüber der Sekretärin Bemerkungen gemacht hat, die der sexuellen Sphäre angehören, entwürdigend und anstößig sind und ein demütigendes Arbeitsklima geschaffen haben, stellen sie sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar.

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist ein Zusammenhang zwischen der Belästigung, den Arbeitsbedingungen und der Erkrankung der Frau offenkundig gegeben, so dass die Kündigung vor dem Hintergrund der sexuellen Belästigung zu sehen und ebenfalls als Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu werten ist.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt dem Vorgesetzten, jede Form von sexuellen Belästigungen gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig zu unterlassen. Der Geschäftsleitung der Firma schlägt die Gleichbehandlungskommission vor, im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten Maßnahmen zur Prävention derartiger Vorfälle zu setzen.

Die Sekretärin ficht die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit an.

Analyse

Die doppelte Diskriminierung bzw. die Kombination von sexueller Belästigung und Kündigung ist erfahrungsgemäß sehr häufig, da Unternehmen dazu tendieren, das Problem zu lösen, indem sie nicht den Belästiger, sondern die belästigte Person aus dem Betrieb entfernen. Im konkreten Fall war das problematische Verhalten des Mitarbeiters der Firmenleitung sehr wohl bekannt, immerhin arbeitete der Betreffende seit 20 Jahren für die Firma. Ausgewechselt aber wurden seine Mitarbeiterinnen. Die Sekretärin war innerhalb von vier Jahren bereits die vierte auf diesem Arbeitsplatz.

- **Kennung:** Sexuelle Belästigung einer Küchengehilfin durch den Küchenchef
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Frau arbeitet in einem Restaurant als Küchengehilfin. Sie hat drei Kinder und ist Alleinerzieherin. Sehr bald schon beginnt sie der Küchenchef zu belästigen. Zuerst sind es scheinbar zufällige Berührungen, die sich die Frau mit der Bemerkung "Was soll das?" abzustellen versucht. Im Laufe der Zeit werden die Belästigungen massiver. Er berührt sie an der Brust und zwischen den Beinen. Schließlich vertraut sich die Frau einer Vorgesetzten an, die den Betriebsrat informiert. Zwei Tage danach ruft der Küchenchef die Frau an und versucht sie einzuschüchtern. Schließlich erhält sie von seinem Rechtsanwalt einen Brief mit der Aufforderung, beiliegende eidesstattliche Erklärung zu unterschreiben und damit den Vorwurf der sexuellen Belästigung zu widerrufen. Andernfalls werde er eine Verleumdungsklage gegen sie einbringen. Die Frau unterschreibt nicht. Sie ist so schockiert, dass sie arbeitsunfähig ist und in Krankenstand geht. Nach Interventionen von Seiten der Gewerkschaft und der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen versetzt die Unternehmensleitung die Frau in eine andere Filiale, wo sie sich sehr wohl fühlt.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die Unternehmensleitung, der Betriebsrat und die zuständige Gewerkschaft versuchen, eine zufriedenstellende Lösung herbeizuführen. Für die Frau wäre es zufriedenstellend, wenn der Küchenchef eine symbolische Schadenersatzzahlung leistet oder sich zumindest entschuldigt. Dazu ist er nicht bereit.

Argumente

Bei seiner Befragung vor der Gleichbehandlungskommission verwickelt sich der Küchenchef in Widersprüche.

Er erklärt, dass es sich bei den Vorwürfen der Frau um eine Racheaktion handle, kann aber nicht angeben, wofür sich die Frau rächen will.

Die eidesstattliche Erklärung bestätige, so behauptet er, dass die Frau die Vorwürfe widerruft. Diese Erklärung ist jedoch von ihr nicht unterschrieben worden.

Er gibt auch an, inzwischen selbst gekündigt zu haben, weil das Arbeitsklima nicht mehr in Ordnung gewesen sei. Eine Rückfrage ergibt, dass er gekündigt worden ist. Dann behauptet er, gegenüber einer Kollegin hätte die Frau ihre Vorwürfe widerrufen. Diese Behauptung weist die Kollegin in einer schriftlichen Stellungnahme an die Gleichbehandlungskommission als unwahr zurück.

Die Glaubwürdigkeit der Frau wird auch dadurch gestützt, dass das Unternehmen dezidiert erklärt, an der Wiederherstellung der Würde der Arbeitnehmerin sehr interessiert zu sein.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Frau von ihrem Arbeitskollegen sexuell belästigt worden ist und weist in ihrem Beschluss darauf hin, dass die Frau Schadenersatzanspruch geltend machen könne.

Gleichzeitig stellt die Gleichbehandlungskommission fest, dass der Arbeitgeber eine angemessene Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes geschaffen hat: Nachdem die Unternehmensleitung von den Vorfällen informiert war, versuchte sie umgehend eine zufriedenstellende Lösung für das Problem zu finden und versetzte die Arbeitnehmerin an einen anderen, gleichwertigen und vom Arbeitsklima her besseren Arbeitsplatz.

Analyse

Nimmt eine Frau, die sexuell belästigt wird, dies nicht stillschweigend hin, sondern zeigt es auf, so muss sie damit rechnen, dass der mit den Vorwürfen konfrontierte Mann fast reflexartig alle rechtlichen Möglichkeiten nützt, die Angelegenheit sofort einem Anwalt übergibt und umgehend Gegenmaßnahmen androht bzw. ergreift.

■ Kennung: **Sexueller Missbrauch eines männlichen Lehrlings durch den Ausbildner**

■ Bereich der überprüften Diskriminierung: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Ein junger Mann, er ist Flüchtling und hat keine Angehörigen in Österreich, beginnt eine Ausbildung als Werkzeugmacher. Sehr bald schon versucht der Firmenchef, der die meiste Zeit alkoholisiert ist, dem Lehrling nahe zu treten, er greift ihn an, versucht ihm die Hose herunterzuziehen. Schließlich zwingt ihn sein Vorgesetzter mehrmals zum Oralverkehr. Aufgrund dieser Übergriffe ist der Lehrling nicht mehr bereit, im Betrieb seines Lehrberechtigten weiterzuarbeiten. Es kommt zur Auflösung des Lehrvertrages.

Argumente

Der Firmenchef leugnet nicht, dass es zu sexuellen Belästigungen gekommen ist, gleichzeitig verweist er jedoch auf seine Bemühungen, immer wieder sozial benachteiligte Jugendliche in seinem Betrieb zu beschäftigen.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass der Lehrling durch den Ausbildner sexuell belästigt worden ist. Diese Feststellung erfolgt aufgrund des Sachverhalts, den das Landesgericht für Strafsachen erhoben hat. Das Gericht hatte den Firmenchef bereits wegen Missbrauch des Autoritätsverhältnisses verurteilt.

Die Arbeiterkammer beantragt, dem Firmenchef die Beschäftigung Jugendlicher zu verbieten und die Ausbildung von Lehrlingen zu untersagen.

Analyse

Die Aussage des Betriebsinhabers, dass er immer wieder sozial benachteiligte Jugendliche einstellte, entsprach den Tatsachen. In irgendeiner Form benachteiligte Personen, und dazu gehören auch ausländische Jugendliche, sind jedoch besonders abhängig von ihren Arbeitgebern, weil sie geringe Chancen haben, einen anderen Arbeitsplatz zu finden, und werden dadurch erfahrungsgemäß relativ häufig zu Opfern sexueller Belästigung.

- **Kennung: Belästigung einer Küchengehilfin durch den Gastwirt**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Frau arbeitet eineinhalb Jahre lang in einem Gasthaus als Küchengehilfin. Sie wird vom Chef immer wieder belästigt, in der Küche, in der Garderobe, im Keller. Er versucht sie zu umarmen und zu küssen. Wenn sie sich wehrt, droht er ihr mit der Entlassung. Die Frau ist jugoslawische Staatsbürgerin und mit Mann und drei Kindern seit vier Jahren in Österreich. Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Ausländerbeschäftigung steht sie unter dem Druck, den Arbeitsplatz zu behalten. Nach einer massiven sexuellen Belästigung ist sie nervlich dermaßen beeinträchtigt, dass sie sich krank meldet und an die Arbeiterkammer sowie in der Folge an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wendet. Am fünften Tag des Krankenstandes wird sie fristlos entlassen.

Da die Küchengehilfin ihren Krankenstand ordnungsgemäß gemeldet hat, ist die Entlassung ungerechtfertigt. Auf Intervention der Arbeiterkammer wird sie in eine Kündigung umgewandelt. Der Arbeitgeber bringt wegen des Vorwurfs der sexuellen Belästigung Klage wegen übler Nachrede ein.

Argumente

Der Gastwirt und Arbeitgeber übergibt die Angelegenheit sofort einem Rechtsanwalt und erklärt, dass die gegen ihn erhobenen Vorwürfe ungeheuerlich und völlig haltlos seien, immerhin sei er seit dreißig Jahren verheiratet.

Er behauptet, die Frau habe ihr Anschuldigungen erst nach der Entlassung erhoben (was nicht den Tatsachen entspricht) und wolle lediglich "ihr Abgangsgeld aufbessern".

Er habe die Frau "weggeben" müssen, weil sie so unzuverlässig gewesen sei.

Sollte die Küchengehilfin ihre Behauptungen nicht widerrufen, werde er sie mit einer Privatklage "vor das Strafgericht ziehen".

Überdies sei die Küchengehilfin einmal mit dem Koch in der Küche bei einer Umarmung ertappt worden. (Dieses Argument war für die Gleichbehandlungskommission insofern ohne Belang, als eine freiwillige Annäherung zwischen Personen zum einen nicht in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt, zum anderen keine Schlüsse zulässt, wie jemand auf unfreiwillige sexuelle Annäherungen reagiert.)

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Frau von ihrem Arbeitgeber sexuell belästigt worden ist.

Die Kommission stützt ihre Auffassung nicht zuletzt auf die Auskünfte einer ehemaligen Arbeitskollegin der Küchengehilfin, die in dem Gasthaus ganz ähnliche Erfahrungen gemacht und einige der zur Diskussion stehenden Belästigungen selbst beobachtet hat. Im Unterschied zu den Aussagen des Arbeitgebers wirken die der Arbeitnehmerin sehr überzeugend. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, sexuelle Belästigungen seiner Arbeitnehmerinnen künftig zu unterlassen.

Analyse

Frauen, die sexuelle Belästigungen nicht stillschweigend hinnehmen, müssen erfahrungsgemäß mit massiven Vergeltungsmaßnahmen von Seiten der Belästiger rechnen. Offensichtlich ist es für diese schwer zu verkraften, dass eine Frau - schon gar eine Ausländerin - es wagt, ihnen Paroli zu bieten und ihr Recht einzufordern. Kündigungen bzw. Entlassungen gehören in diesem Zusammenhang zu den häufigsten Reaktionen. Ein weiterer Versuch, die Frau einzuschüchtern und sie zum Schweigen zu bringen, ist die Androhung einer strafrechtlichen Verfolgung.

■ Kennung: **Krankenschwester akzeptiert keine Anzüglichkeiten seitens der Ärzte**

■ Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung festgestellt

Situation

Eine diplomierte Krankenschwester leidet zunehmend unter den verbalen Umgangsformen der Ärzte, speziell im Operationssaal. Zweideutige Witze, anzügliche und frauenfeindliche Bemerkungen sind an der Tagesordnung. Von einem der Ärzte fühlt sie sich sowohl durch seine Bemerkungen während der Operationen als auch durch einen Vorfall, bei dem nur er und sie anwesend waren, besonders belästigt. Ihr Ersuchen, derartige "Schweinigeleien" bleiben zu lassen, haben wenig Wirkung, führen eher dazu, dass sie zur Außenseiterin wird. Die Krankenschwester, deren Arbeitsleistungen sehr geschätzt werden, bekommt den Ruf, keinen Spaß zu verstehen.

Auch ein Gespräch mit der Oberin und der Stationsschwester bleibt ohne Wirkung. Danach verschlechtert sich das Arbeitsklima eher noch. Da sie nicht unter derart unerfreulichen Arbeitsbedingungen tätig sein will, kündigt die Krankenschwester (und verzichtet damit auf alle Abfertigungsansprüche).

Argumente

Oberin und Stationsschwester stellen sich auf den Standpunkt, die Krankenschwester habe bei dem Gespräch keinen der Ärzte namentlich nennen wollen, weshalb es ihnen nicht möglich gewesen sei, ihr Hilfestellung zu geben.

Was die von der Krankenschwester beanstandete Ausdrucksweise im Spital anlangt, so wird die Aussage der Krankenschwester insofern relativiert, als eine Reihe von Spitalsangestellten (zum Teil in leitenden Funktionen) anlässlich ihrer Befragung vor der Gleichbehandlungskommission diese Ausdrucksweise auf den beruflichen Stress zurückführen und in dieser Umgebung für ziemlich normal empfinden. Ein Krankenhaus, so heißt es, sei eben "keine Klosterschule", unter den Beschäftigten herrsche eine gewisse "burschikose Nähe", und es könne schon vorkommen, dass während der Arbeit Witze erzählt würden, die "nicht ganz zimmerrein" seien.

Abschluss des Verfahrens

Den Vorwurf der Krankenschwester, einer der Oberärzte habe es nicht bei sexuellen Belästigungen verbaler Art bewenden lassen, sondern ihr sein "Piepserl" zwischen die Oberschenkel gesteckt, kann die Gleichbehandlungskommission weder verifizieren noch ausschließen. Hier steht Aussage gegen Aussage.

Die Gleichbehandlungskommission stellt aber fest, dass die Krankenschwester von ihrem früheren Arbeitgeber, dem Betreiber des Krankenhauses, dadurch diskriminiert worden ist, dass er es unterlassen hat, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, die verhindern hätten können, dass für die Arbeitnehmerin infolge eines Verhaltens, das der sexuellen Sphäre zugehört, ein einschüchterndes, feindseliges und demütigendes Arbeitsklima entstanden ist.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt der Arbeitgeberin, innerhalb des Krankenhauses

- o eine Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen einzurichten, die sich sexuell belästigt fühlen und
- o entsprechende Informationen an geeigneter und für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Analyse

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes hat die Gleichbehandlungskommission die Tatsache berücksichtigt, dass in einem Krankenhaus aufgrund der besonderen psychischen Belastung der Beschäftigten spezielle Arbeitsbedingungen vorliegen. Die Gleichbehandlungskommission ist allerdings der Ansicht, dass diese belastenden Arbeitsbedingungen insofern eine geschlechtsspezifische Dimension haben, als der Stress im hierarchisch organisierten Betrieb eines Krankenhauses tendenziell an die in der betrieblichen Hierarchie hinsichtlich Status und Prestige weniger privilegierten Personen - und das ist das nahezu ausschließlich weibliche Krankenpflegepersonal - weitergegeben wird.

Der erwähnte Stress darf jedenfalls nicht - wie im vorliegenden Fall - zur Diskriminierung von einzelnen (Gruppen von) Beschäftigten führen.

Auch wenn verschiedene Personen den sexuellen Gehalt einzelner Aussagen oder Verhaltensweisen unterschiedlich beurteilen, so ist gemäß Gleichbehandlungsgesetz für das Vorliegen sexueller Belästigung die subjektive Wahrnehmung der betroffenen Person entscheidend, nicht aber, ob die sexuelle Belästigung als solche gewollt ist.

Auffallend (aber nicht untypisch): Mehrere Vorgesetzte haben im Zuge des Verfahrens versucht, das Verhalten der Krankenschwester zu pathologisieren. Wahrscheinlich, so hieß es, habe sie psychische Probleme und brauche Hilfestellung.

Sehr häufig wird Frauen das Gefühl vermittelt, sie seien an der Belästigung selbst schuld. Entweder wird ihnen unterstellt, sie hätten die Belästigung herausgefordert, oder sie seien überempfindlich, so als seien sie für das Verhalten der Männer verantwortlich.

■Kennung: Abspielen eines Sexfilms am Arbeitsplatz

■Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1 b GIBG)

■Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine junge Frau arbeitet als Bürokraft in der Filiale eines Unternehmens. Sie ist dort die einzige Frau. Ihren Angaben zufolge machen ihr Vorgesetzter und ein Kollege wiederholt anzügliche Bemerkungen. Beispielsweise sagt ihr der Kollege in Anwesenheit des Vorgesetzten, dass sie am Wochenende nicht so viel "schnackeln" solle. Einmal spielt der Vorgesetzte in ihrer Anwesenheit am Computer Strip-Poker und liest ihr zu ihrem Missvergnügen ständig die Kommentare vor. Eines Mittags führt er in seinem Büro, das einen Stock über dem ihren liegt, dem Kollegen und einem Freund einen Sexfilm vor. Bei der Gelegenheit wird auch Bier getrunken. Die Frau fühlt sich durch die Geräusche belästigt. Im unmittelbaren Anschluss daran, so behauptet jedenfalls die Frau, sagt ihr der Kollege, es habe ihnen leider die Hauptdarstellerin gefehlt. Als die junge Frau abwehrt, meint er: "Dann eben ein andermal." Die Frau informiert ihren Vorgesetzten davon, der dies mit einem ~~Daferbroughten~~ ~~Daferbroughten~~ am nächsten Arbeitstag nicht in die Firma, da sie Angst hat. Sie meldet sich krank. Mit Datum des ersten Krankenstandstages erhält sie die Kündigung. Die Frau wendet sich an die Arbeiterkammer, welche die Firmenleitung von den Vorfällen informiert. Die Firmenleitung reagiert darauf mit der fristenlosen Entlassung der beiden männlichen Angestellten.

Argumente

Im Anschluss an die fristlose Entlassung erklärt der unmittelbare Vorgesetzte der Frau gegenüber der Firmenleitung, dass deren Behauptungen frei erfunden seien, weder er noch der Kollege hätten die Frau je sexuell belästigt.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bestreiten weder er noch sein Kollege, im Betrieb einen Pornofilm gespielt zu haben. Der Vorgesetzte gibt auch zu, im Beisein der jungen Frau Strip-Poker gespielt zu haben.

Verbale Belästigungen stellt der Kollege in Abrede.

Die Firmenleitung erklärt, erst durch das Schreiben der Arbeiterkammer Kenntnis von den Vorfällen erhalten zu haben. Der Vorgesetzte der Frau hätte die Notwendigkeit ihrer Kündigung mit mangelnder Arbeitsleistung begründet.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Arbeitnehmerin sowohl von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten als auch von dem Kollegen sexuell belästigt worden ist.

Sie empfiehlt den beiden Männern, in Hinkunft derartige Handlungsweisen zu unterlassen, und weist darauf hin, dass durch sexuelle Belästigung diskriminierte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen laut Gleichbehandlungsgesetz Anspruch auf Schadenersatz haben und dieser Anspruch beim Arbeitsgericht geltend zu machen ist.

Analyse

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission stellen die gegenständlichen Vorfälle eine sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar. Sie haben die Würde der Arbeitnehmerin verletzt und eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

Was die verbalen Übergriffe durch den Kollegen betrifft, so stand zwar Aussage gegen Aussage. Aufgrund der Glaubwürdigkeit der Aussagen der Frau sah die Gleichbehandlungskommission diese Übergriffe jedoch als erwiesen an. Dass der Kollege die Übergriffe bestritt, wertete die Gleichbehandlungskommission - aufgrund der insgesamt widersprüchlichen Angaben der beiden Männer - als reine Schutzbehauptung.

- Kennung: **Krankenschwester erhält obszöne Anrufe**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung nicht ausgeschlossen

Situation

Eine diplomierte Krankenschwester philippinischer Herkunft erhält an einem Urlaubstag zu Hause einen obszönen Anruf.

Der Anrufer stellt sich vor als Oberarzt des Krankenhauses, in dem die Frau arbeitet. Die Krankenschwester ist, da sie die Stimme des Arztes auch vom Telefonieren her kennt, voll und ganz davon überzeugt, dass es sich bei dem Anrufer tatsächlich um diesen Arzt handelt. Etwa eine Woche davor hat die Krankenschwester einen gynäkologischen Eingriff durchführen lassen. Die interne Freigabe dafür hat der Arzt gegeben, mit dessen Namen sich der Anrufer vorstellt.

Der Anrufer bezieht sich bei dem Anruf auf die Operation und erklärt, in diesem Zusammenhang einen "Orgasmustest" machen zu müssen und gibt ihr detaillierte Anweisungen zur Selbstbefriedigung. Bald darauf erfolgt ein zweiter Anruf, bei dem derselbe Anrufer "Scheidengeräusche" testen will. Die Versuche der Frau, die Anrufe auf Kassette aufzunehmen, sind vergeblich.

Sie ruft daraufhin sofort im Krankenhaus an, erfährt, dass besagter Arzt einen Urlaubstag hat, informiert daraufhin dessen Vertreter sowie die Stationsschwester von dem Vorfall. Danach wendet sich die Krankenschwester an das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

Argumente

Der Oberarzt weist durch seinen Rechtsanwalt alle erhobenen Vorwürfe zurück und fordert die Krankenschwester auf, diese mit dem Ausdruck des Bedauerns zurückzuziehen, andernfalls würde er sie wegen übler Nachrede klagen.

Die Ehefrau des Arztes gibt eine eidesstattliche Erklärung ab, dass ihr Mann zur fraglichen Zeit mit ihr zusammen gewesen sei und nicht telefoniert habe.

Die Spitalsdirektion, die den Arzt seinen Angaben zufolge aufgefordert hat, sich "seiner Haut zu wehren", betont, dass der Arzt mehr als 25 Jahre in dem Spital arbeite und nicht der geringste Grund bestehe, seine Integrität in Zweifel zu ziehen. Um den Arzt zu unterstützen, werde erwogen, die Staatsanwaltschaft einzuschalten.

Sowohl der Anwalt des Oberarztes als auch die ärztliche Leitung des Spitals sowie die Personaldirektion versuchen - was in Fällen sexueller Belästigung vor allem in medizinischen Berufen erfahrungsgemäß öfter vorkommt - die Krankenschwester zu pathologisieren. Sie habe sich infolge der Operation, so heißt es, höchstwahrscheinlich in einem psychischen Ausnahmezustand befunden.

Von Seiten des Betriebsrates wird versucht, den Fall einvernehmlich zu lösen; von Seiten der Spitalsdirektion, die mit der Schwester diesbezüglich auch keinen Kontakt aufgenommen hat, erfolgt allerdings von Anfang an eine eindeutige Rollenzuschreibung, der zufolge der Arzt unschuldig sei und sich die Schwester alles nur einbilde.

Tatsächlich bringt der Arzt Klage wegen übler Nachrede ein, und die Krankenschwester wird gerichtlich verurteilt.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt - da Aussage gegen Aussage steht - zur Auffassung, dass eine Diskriminierung nicht festgestellt, aber auch nicht ausgeschlossen werden kann.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission besteht die mögliche Diskriminierung der Krankenschwester darin, dass sie von einer Person, die mit großer Wahrscheinlichkeit aus der Sphäre des Krankenhauses stammt, einen Anruf erhielt, der als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu werten ist.

Nicht ausgeschlossen werden kann auch, dass das Krankenhaus als Arbeitgeber

- ◆ es einerseits unterlassen hat, Maßnahmen zu setzen, die möglicherweise geeignet gewesen wären, einen derartigen Vorfall zu verhindern
- ◆ im konkreten Fall nicht optimal reagiert hat.

Analyse

Das Krankenhaus als Arbeitgeber war zwar interessiert an der Klärung der Angelegenheit, maß den Aussagen des Oberarztes aber mehr Gewicht bei als jenen der Krankenschwester. Insbesondere die Tatsache, dass die Spitalsdirektion dem Arzt umgehend empfohlen hatte, gerichtliche Schritte zu setzen, erscheint problematisch.

Eine derartige Vorgangsweise bringt Frauen, die sich an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, in eine schwierige Situation: Wenn sie sich mit ihrem Problem an Vorgesetzte wenden, müssen sie damit rechnen, (straf-)gerichtlich verfolgt zu werden!

Da im Falle von sexueller Belästigung häufig Aussage gegen Aussage steht und die Beweisführung für beide Seiten schwierig bzw. mitunter unmöglich ist, wäre es sinnvoll, würden Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen erst einmal betriebsintern nach einem gangbaren Weg suchen, um das Problem zu lösen. Das aber setzt voraus, dass die Auffassungen aller beteiligten Personen gleichermaßen ernstgenommen werden.

■ Kennung: **Drei Kollegen attackieren Angestellte eines Versicherungsunternehmens**

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b Z1 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Ruhen des Verfahrens

Situation

Drei Mitarbeiter eines Versicherungsunternehmens versuchen eineinhalb Jahre lang, eine Kollegin zu terrorisieren. Einer der drei ist offensichtlich der "Rädelsführer", auf dessen Geheiß die beiden anderen aktiv werden. Er selbst hält sich eher im Hintergrund, nachdem er der Frau angedroht hat, sie mit Hilfe der beiden anderen "fertig zu machen". Begründung: Er habe ihr seinerzeit Geschäfte überlassen, für die sie ihm die Provisionen schuldig geblieben sei. Alle Beteiligten sind langjährige Versicherungsangestellte um die 50.

Jedes mal wenn einer der Männer an dem Schreibtisch der Frau vorbeigeht, bekommt sie abfällige Bemerkungen oder Drohungen zu hören. ("Pfui Teufel!", "Du wirst schon sehen, du kommst nicht davon!") Am Telefon wird sie wiederholt angepöbelt. Zwei der Anrufe gelingt es ihr aufzuzeichnen. Bei einem bietet ihr "Luis, der Geile" Batterien für einen Vibrator an. Die Angestellte steht die Situation nur mit Beruhigungstabletten durch. Obwohl es ihr höchst peinlich ist, meldet sie die Vorfälle dem stellvertretenden Direktor. Der stellt dem "Rädelsführer" gegenüber klar, dass er keinen Anspruch auf die von ihm geforderten Provisionen habe, und fordert alle drei Arbeitnehmer auf, die Frau nicht länger zu belästigen. Andernfalls müsse er Konsequenzen ziehen.

Zwei Monate danach beginnen die Attacken erneut. Die Angestellte erhält Postkarten zugeschickt mit anzüglichem Text und ebensolchen Abbildungen, beispielsweise einem Sortiment Kondome. Eines Nachmittags, als sie in Richtung Ausgang des Betriebes geht, kommen ihr zwei der drei Kollegen entgegen. Der eine, offenbar betrunken, stößt ihr mit voller Wucht den Ellbogen in die Seite und damit auch in die Brust. Die Frau geht zum Arzt, der eine Verletzung attestiert.

Als an ihrer Privatadresse eine Postkarte eintrifft mit dem Foto eines erigierten Penis und Grüßen aus dem "Gailtal", informiert die Frau erneut den stellvertretenden Direktor, wendet sich an die Arbeiterkammer und erstattet Anzeige bei der Polizei.

Argumente

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gibt einer der drei Kollegen an, die beiden aufgezeichneten Telefonate getätigt und sich dafür nachträglich auch entschuldigt zu haben. Mit den übrigen Vorfällen habe er nichts zu tun.

Die beiden anderen Kollegen lassen durch ihren Rechtsanwalt mitteilen, dass sie der Einladung der Gleichbehandlungskommission nur gegen Ersatz der Reisespesen Folge leisten könnten. (Kostenersatz ist zu diesem Zeitpunkt gesetzlich noch nicht vorgesehen gewesen). Tatsächlich erscheinen die beiden Männer nicht vor der Kommission und gehen auch nicht schriftlich auf die Anschuldigungen ein, sondern stellen sie pauschal in Abrede.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass die Angestellte von den drei Kollegen sexuell belästigt worden ist.

Nach Ansicht der Kommission stellen die beiden Telefonate ungeachtet einer allfälligen Entschuldigung sexuelle Belästigungen dar. Die Gleichbehandlungskommission stellt in ihrem Prüfungsergebnis klar, dass der Stoß in die Brust ebenfalls eine sexuelle Belästigung darstellt und auch die Drohung des "Rädelsführers", er werde >die Kollegin mit Hilfe der beiden anderen "fertig machen", unter sexueller Belästigung subsumierbar ist, da aus dieser Androhung eine Mitwirkung an den Handlungen der anderen abzuleiten ist.

Der Geschäftsleitung des Versicherungsunternehmens schlägt die Kommission vor, die Arbeitszeiten der Frau und der drei Männer so zu ändern, dass ein Zusammentreffen vermieden wird.

Die Arbeiterkammer gewährt der Angestellten Rechtsschutz für eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht, um Schadenersatz geltend machen zu können. Als auch die drei Kollegen bei der Arbeiterkammer Rechtsschutz beantragen, entzieht die Arbeiterkammer der Angestellten den Rechtsschutz. Kurz darauf wird der Frau auch die private Rechtsschutzversicherung gekündigt, die sie bei dem Unternehmen, bei dem sie angestellt ist, abgeschlossen hat. Unter diesen Umständen ist es für die Frau aus finanziellen Gründen unmöglich, ihre Forderungen vor Gericht geltend zu machen.

Die drei Männer wenden sich an den Verfassungsgerichtshof, der die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission aufhebt und dies sinngemäß wie folgt begründet: Die Gleichbehandlungskommission habe ihren "Beschluss" so ausgefertigt, dass die drei Beschwerdeführer annehmen mussten, es handle sich um einen Bescheid. Die Gleichbehandlungskommission sei jedoch nicht befugt, bescheidmäßige Feststellungen zu treffen.

Bei der seinerzeitigen Feststellung der Gleichbehandlungskommission, dass eine sexuelle Belästigung vorliegt, hat es sich lediglich um einen Teilbeschluss gehandelt. Die Prüfung der

Frage, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, angemessene Abhilfe zu schaffen, nachgekommen ist, hat die Gleichbehandlungskommission auf einen späteren Termin verschoben. Auf Wunsch der Frau ist das Verfahren jedoch nicht mehr aufgenommen, sondern ruhend gestellt worden. Die Angestellte befürchtet bei einer Wiederaufnahme des Verfahrens Schwierigkeiten an ihrem Arbeitsplatz.

Analyse

Im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann es sein, dass es sich sowohl bei der klagenden als auch bei der beklagten Partei um unselbständig Erwerbstätige handelt und daher beide Seiten um Rechtsschutz bei der Arbeiterkammer ansuchen. Zum Zeitpunkt dieses Verfahrens hat die Arbeiterkammer offenbar noch nicht geklärt gehabt, wie mit dieser neuen Situation umzugehen ist. Aus diesem Grund entzog sie der Angestellten den Rechtsschutz. Inzwischen gewährt die Arbeiterkammer in so einem Fall beiden Kontrahenten Rechtsschutz.

Zum Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes: Als gesetzlich eingerichtete Institution hat die Gleichbehandlungskommission zu prüfen, ob in einem konkreten Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt und den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln.

Die Gleichbehandlungskommission ist keine Behörde. Ihre Beschlüsse, Prüfungsergebnisse, Entscheidungen usw. sind nicht (rechts-)verbindlich. Das bedeutet unter anderem: Bei einem anschließenden arbeitsgerichtlichen Verfahren kann das Gericht anders entscheiden als die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission weist in ihren Prüfungsergebnissen aber darauf hin, dass Schadenersatzanspruch gerichtlich geltend gemacht werden kann.

■ **Kennung: Familienhelferin wird während eines Einsatzes vom Familienvater belästigt**

■ **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine 24jährige Familienhelferin wird einer Familie mit drei Kindern zugeteilt. Die Frau ist im Krankenhaus, die Kinder kommen erst am Nachmittag nach Hause. Der Familienvater allerdings hat Urlaub und geht offenbar davon aus, dass die Familienhelferin für ihn dazusein hat. Er macht wiederholt eindeutige Bemerkungen (z.B. "Du wärst eine für mich"). Nach einigen Tagen wird er zudringlich: Als die Familienhelferin im Schlafzimmer die Betten macht, hält er sie fest, sucht vollen Körperkontakt, küsst sie im ganzen Gesicht, greift ihr unter den Pullover und erklärt, dass er mit ihr schlafen wolle. Für die junge Frau ist die Situation sowohl entwürdigend als auch bedrohlich. Sie fühlt sich dem Mann, der um 20 Jahre älter und ihr körperlich deutlich überlegen ist, vollkommen ausgeliefert. Sie redet auf ihn ein, beschwört ihn, sie in Ruhe zu lassen. Erst als sie droht, seine Frau zu informieren, lässt er von ihr ab.

Nach diesem Vorfall, den die Frau als versuchte Vergewaltigung empfindet, informiert sie die Einsatzzentrale.

Ab diesem Punkt gehen die Auffassungen auseinander. Laut Familienhelferin habe ihr die Einsatzleiterin auf die Frage, ob sie in der nächsten Woche in einer anderen Familie arbeiten könne, gesagt, sie müsse bleiben, da der Einsatz für zwei Wochen vereinbart sei. Tatsächlich wird der Einsatz auf Wunsch des Familienvaters von der Einsatzzentrale sogar auf drei Wochen ausgedehnt. Die Einsatzleiterin habe sie zu beschwichtigen versucht. Die Angelegenheit sei wohl "nicht so arg", sie selbst sei auch schon "umarmt" worden. Sollte es zu neuerlich zu Belästigungen kommen, könne sie gehen.

Laut Einsatzleiterin habe die Familienhelferin gemeint, sie würde mit der Situation schon zurechtkommen. Auch mit der Verlängerung des Einsatzes auf drei Wochen sei sie einverstanden gewesen.

Es kommt in der Folge zu keinen Belästigungen mehr, da der Mann in der Zwischenzeit wieder arbeiten geht und die Familienhelferin tunlichst vermeidet, ihm zu begegnen.

Argumente

Der Familienvater bestreitet den Vorfall nicht. Seiner Meinung nach habe es sich um einen "einmaligen Ausrutscher" gehandelt, nicht aber um sexuelle Belästigung.

Die Bereitschaft des Arbeitgebers, Auskunft zu geben und zu dem Vorfall Stellung zu nehmen, ist äußerst gering. Den Ladungen leisten die Auskunftspersonen zum Teil gar nicht, zum Teil erst nach mehrmaliger Aufforderung Folge. Auch der Arbeitgeber zweifelt nicht daran, dass der Vorfall stattgefunden hat, eine Vertreterin des Arbeitgebers vermerkt allerdings negativ, dass die Familienhelferin "so einen Wirbel" um die Sache mache. Bisher sei so etwas noch nie vorgekommen. Selbstverständlich würden alle Familienhelferinnen instruiert, wie sie sich in einer Belästigungssituation zu verhalten hätten. Letztlich aber handle es sich um erwachsene Menschen, die selbst eine Entscheidung treffen und diese auch verantworten müssten.

Die zuständige Arbeitsinspektorin (sie wurde von der Familienhelferin informiert) erklärt vor der Gleichbehandlungskommission: Es sei dem Arbeitgeber unangenehm gewesen, "dass so etwas aufkommt". Aufgrund der isolierten Arbeitssituation könne das Arbeitsinspektorat Familienhelferinnen nur schwer schützen. Aus diesem Grund seien Präventivmaßnahmen besonders wichtig. Sie habe mit dem Arbeitgeber umgehend vereinbart, dass er in Hinkunft keine mündlichen, sondern schriftliche Richtlinien erstellen soll. Dies sei jedoch nicht geschehen.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass

- ◆ die Familienhelferin durch den Familienvater der Familie, der sie zugeteilt war, sexuell belästigt wurde und
- ◆ der Arbeitgeber seinem gesetzlichen Auftrag zur Schaffung einer angemessenen Abhilfe gegen die Diskriminierung nicht in ausreichender Weise nachgekommen ist.

Dem Arbeitgeber übermittelt die Gleichbehandlungskommission einen Vorschlag, wie er seiner gesetzlichen Verpflichtung gegenüber Arbeitnehmerinnen in diesem Zusammenhang nachkommen kann. Dieser Vorschlag umfasst folgenden Punkte:

- Abgabe einer Erklärung zum Thema sexuelle Belästigung, aus der klar hervorgeht, dass sexuelle Belästigungen als ernstes Problem angesehen werden und Mitarbeiterinnen, die davon betroffen sind, vom Arbeitgeber volle Unterstützung erhalten.
- Genaue Information der Mitarbeiterinnen, was alles unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Dabei ist klarzustellen, dass für die Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, das subjektive Empfinden der belästigten Person (nicht aber des Belästigers) entscheidend ist. Das bedeutet, dass eine Person bestimmte Verhaltensweisen als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfinden kann, die für eine andere Person möglicherweise keine Belästigung darstellen.
- Klare Anweisungen, was nach einer Belästigung getan werden kann. (Wie kann die betroffene Person ihre Rechte durchsetzen? Wie haben Vorgesetzte in so einem Fall vorzugehen?)

Diese Erklärungen und Regelungen sind in den Familienhelferinnen und den Einsatzleiterinnen schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

Analyse

Frauen, die sich über sexuelle Belästigung beschweren, nicht ernst zu nehmen, ist ein probates Mittel, sich mit dem Problem nicht auseinandersetzen zu müssen.

Ebenso wie der Belästiger versucht auch die Einsatzleiterin bzw. in der Folge der Arbeitgeber, die Angelegenheit zu bagatellisieren. Es wird so getan, als handle es sich um eine Lapalie, nicht der Rede wert. Die Einsatzleiterin meldet den Vorfall nicht einmal der Zentrale. Die zuständige Juristin der Personalabteilung erfährt davon erst durch das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Geradezu typisch ist auch der Versuch, das Opfer zu pathologisieren. So erklärt die Einsatzleiterin, die Familienhelferin sei immer "sehr nervös" und "wenig belastbar" gewesen.

Die mangelnde Unterstützung seitens des Arbeitgebers könnte, so die Vermutung der Gleichbehandlungskommission, der Grund dafür sein, dass dies der erste bekannt gewordene Fall sexueller Belästigung in der Einrichtung sei. Den Familienhelferinnen wird der Eindruck vermittelt, selbst mit derartigen Problemen fertig werden zu müssen, weshalb sie sich damit erst gar nicht an den Arbeitgeber wenden.

- Kennung: **Arzt belästigt Ordinationshilfe**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a Z 1 und 1b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Frau Mitte dreißig arbeitet in einem kleinen privaten Ambulatorium als Ordinationshilfe. Bereits beim Vorstellungsgespräch hat ihr der Leiter des Ambulatoriums die Wange getätelt. Aufgrund des großen Altersunterschiedes hat sie dies jedoch als großväterliches Verhalten abgetan. Nach wenigen Arbeitstagen beginnt er, so ihre Schilderung der Situation, zunächst eher beiläufig seinen Arm um ihre Schulter zu legen, sagt ihr auch wiederholt, dass sie ihm gefalle. Gleichzeitig verspricht er ihr, sie als OP-Assistentin anzulernen und auf Weiterbildungskurse zu schicken, stellt ihr auch eine Gehaltserhöhung in Aussicht. Die Frau ist an der Arbeit, nicht aber an den Annäherungsversuchen interessiert und versucht, dies ihrem Chef klarzumachen. Der jedoch erklärt, sowohl beruflich als auch privat an ihr interessiert zu sein. Dies ließe sich sehr wohl vereinbaren. Sie brauche ihren Kolleginnen ja nichts davon zu erzählen.

Als sie etwa 14 Tage in der Ordination arbeitet, ruft sie der Leiter des Ambulatoriums zu sich und beteuert, dass sie genau sein Typ sei. Er sei zwar bereits alt, aber noch nicht zu alt. Die Frage, ob er verheiratet sei, bejaht er und fügt hinzu, dass er auch gern von fremdem Kuchen nasche. Die Frau erklärt entschieden, dass eine Beziehung für sie nicht in Frage komme. Er meint, sie solle sich nicht so zieren, er wisse, was Frauen glücklich mache, und gibt ihr auch zu verstehen, dass sie mit Geschenken rechnen könne. Sie macht ihm klar, dass sie ein gutes Verhältnis zu, aber kein Verhältnis mit ihrem Arbeitgeber haben möchte.

In den darauffolgenden Tagen versucht der Ambulatoriumsleiter noch zweimal, die Ordinationshilfe für sich zu gewinnen, legt seinen Arm um ihre Hüfte, versucht sie zu küssen. Die Frau reagiert deutlich ablehnend. Nach einem Monat gibt er seine Annäherungsversuche auf und spricht in der Folge nur noch das Notwendigste mit ihr. Nach zweieinhalb Monaten kündigt er sie. Während der Kündigungsfrist entlässt er sie fristlos - wegen unentschuldigtem Fernbleibens. Dieser Vorwurf ist jedoch nicht gerechtfertigt, da sich die Ordinationshilfe ordnungsgemäß krankgemeldet hat. Aufgrund der Intervention der Arbeiterkammer wird die Entlassung in eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses umgewandelt und die Kündigungsentschädigung ausbezahlt.

Argumente

Der Arzt teilt der Gleichbehandlungskommission mit, es sei für ihn ein ungeschriebenes Gesetz, mit dem Personal kein Verhältnis zu haben. Er sei erschüttert und empört über die Verleumdung und Rufschädigung. An der Ordinationshilfe lässt er kein gutes Haar. Sie sei eine Psychopathin, egoistisch, narzisstisch und geldgierig. Er verdächtigt sie des Drogenkonsums, behauptet, sie habe "entsetzlich gestunken" und sei eine "tödliche Gefahr" für seine Patienten und Patientinnen sowie für ihn gewesen, da sie einmal den Operationssaal mit Straßenschuhen betreten habe. Überdies wirft er ihr vor, undiszipliniert, unpünktlich und unzuverlässig gewesen zu sein, kurz, ein Verhalten an den Tag gelegt zu haben, das für Leute, die in "wilder Ehe ohne Kinder" leben, charakteristisch sei.

Der Arzt konstatiert auch, dass es heute modern sei, Männer vor die Justiz zu bringen und sie wegen Belästigungen aller Art schuldig zu sprechen. Für Frauen sei es leicht, auf diese Weise zu Geld zu kommen. So habe ihm die Ordinationsgehilfin erzählt, von ihrem früheren Arbeitgeber sexuell belästigt worden zu sein. Diese Behauptung des Ambulatoriumsleiters ließ sich jedoch nicht verifizieren.

Abschluss des Verfahrens

Obwohl Aussage gegen Aussage steht, gelangt die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass die Frau von ihrem Arbeitgeber sexuell belästigt worden ist. Die Aussagen der Frau scheinen der Gleichbehandlungskommission überzeugend und authentisch. Der Arzt hingegen nimmt zu keiner der Anschuldigungen konkret Stellung, sondern bestreitet sie pauschal.

Die Frau erhält Rechtsschutz von der Arbeiterkammer und macht beim Arbeits- und Sozialgericht ihren Anspruch auf Schadenersatz geltend. Vom Gericht wird der Belästiger zu einer Schadenersatzzahlung in der Höhe von S 20.000.- verurteilt. Im Zuge dieses Gerichtsverfahrens stellt sich heraus, dass die Frau nicht die erste Ordinationshilfe ist, die der Arzt sexuell belästigt hat.

Analyse

Männer, die Frauen sexuell belästigen, legen gewöhnlich großen Wert auf Diskretion. Vor allem, wenn sie Vorgesetzte oder Arbeitgeber sind. Diskretion ist für sie die beste Voraussetzung, um weiterhin unbehelligt sexuell belästigen zu können.

Um sexueller Belästigung ein Ende zu setzen, ist es daher erforderlich, das Schweigen zu brechen und den Belästiger mit seinem Verhalten zu konfrontieren.

Wenn eine Frau die sexuelle Belästigung nicht länger tabuisiert, sondern sich vertraulich an eine Kollegin wendet oder Unterstützung bei einer kompetenten Einrichtung sucht, stellt sich häufig heraus, dass sie nicht die einzige ist, die von dem Mann sexuell belästigt wird, sondern dass auch Kolleginnen oder Vorgängerinnen schon ähnliche Erfahrungen gemacht ha-

ben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass Kolleginnen oder Kollegen die ihnen anvertraute Information tatsächlich vertraulich behandeln, da sich die Betroffene sonst dem Vorwurf der üblen Nachrede aussetzt.

Eine Frau, die Annäherungsversuche von Seiten eines Vorgesetzten oder eines Arbeitgebers zurückweist, muss erfahrungsgemäß damit rechnen, dass der Belästiger sein Verhalten ihr gegenüber schlagartig ändert. Häufig wird ihre Arbeit plötzlich nur noch kritisiert und sie selbst bzw. ihr Verhalten als ganz und gar unerträglich hingestellt. Auf diese Weise wird Frauen zu verstehen gegeben, dass sie sich nicht zu beklagen brauchen, sondern an dem unerfreulichen Arbeitsklima selbst schuld sind und sich eine allfällige Kündigung, die meist die Folge der Zurückweisung eines Arbeitgebers ist, selbst zuzuschreiben haben. Aus Gründen des eigenen Selbstwertgefühls empfiehlt es sich, derartige Anschuldigungen nicht einfach hinzunehmen, sondern mit einer Person seines Vertrauens zu besprechen.

■ **Kennung:** **Sexuelle Belästigung durch einen Vorgesetzten außerhalb der Dienstzeit**

■ **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a Z 2 und 1 b GIBG)

■ **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine junge Frau, 20 Jahre alt, arbeitet an der Theke eines Selbstbedienungsrestaurants. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter lädt sie schon bald nach ihrem Eintritt in die Firma ein, mit ihm nach Dienstschluss auszugehen. Er wolle, so erklärt er, die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besser kennen lernen. Zusammen mit einer Kollegin und einem Kollegen nimmt sie die Einladung an. Im Anschluss an den Besuch eines Lokals bringt der Vorgesetzte sie allein in seinem Auto nach Hause und küsst sie. Sie wehrt sich und steigt aus.

Am Arbeitsplatz redet er ihr zu, wieder mit ihm auszugehen. Nach massivem Drängen willigt sie noch einmal ein. Zusammen mit einer Kollegin geht sie nach dem Spätdienst mit ihm noch etwas trinken. Als der Vorgesetzte sie wieder nach Hause bringt, kommt es in seinem Auto zu einem massiven sexuellen Übergriff. Er versucht, mit ihr Geschlechtsverkehr zu haben. Die junge Frau wehrt sich. Nach einiger Zeit lässt er von ihr ab.

Nach diesem Vorfall beginnt er sie im Betrieb zu tyrannisieren und zu misshandeln. Er zieht sie an den Haaren, schlägt sie auf Schulter und Oberschenkel und beschimpft sie.

Die junge Frau vertraut sich einer Kollegin an. Auf deren Anraten informiert sie auch den Besitzer des Lokals. Überdies erstattet sie Anzeige. Die diensthabende Polizistin empfiehlt ihr, den Hausarzt aufzusuchen. Der schreibt sie für mehrere Tage krank.

Aufgrund einer schriftlichen Intervention der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen erklärt der Restaurantbesitzer, dass für ihn bezüglich sexueller Belästigung Aussage gegen Aussage stehe, der unmittelbare Vorgesetzte der Frau sei allerdings im Moment auf Urlaub. Nach seiner Rückkehr werde er ihn noch einmal daraufhin ansprechen. Wenige Wochen später teilt er der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mit, er habe den Vorgesetzten degradiert und die belästigte Arbeitnehmerin aufgefordert, sofort zu melden, falls der Mann sich noch einmal unkorrekt verhält.

Einen Monat später löst er das Arbeitsverhältnis mit dem Mann aufgrund der Vorfälle.

Bald darauf erhält auch die junge Frau die Kündigung. Begründung: Sie sei zuviel im Krankenstand gewesen.

Argumente

Der unmittelbare Vorgesetzte der jungen Frau ist trotz zweimaliger Aufforderung nicht bereit, vor der Gleichbehandlungskommission auszusagen, sodass primär die Aussagen der jungen Frau für die Beurteilung des Sachverhaltes herangezogen werden. Durch seinen Rechtsanwalt lässt er allerdings mitteilen, dass die Anschuldigen jeder Grundlage entbehren. Seine Vermutung: Möglicherweise habe seine Kritik an der Arbeitsweise der jungen Frau "zu einer gewissen Aversion gegen seine Person geführt".

Andere Mitarbeiter der Firma, darunter auch der Geschäftsführer, bestätigten, dass der Mann unbeherrscht war, es Frauen gegenüber an Respekt vermissen ließ und privat Frauen gegenüber gewalttätig war. ("Er meinte, es sei sein Recht, seine Ehefrau zu schlagen.")

Im Zuge des Verfahrens stellte sich auch heraus, dass der Mann es auch bei anderen Mitarbeiterinnen "probiert" und eine auch bedroht hatte.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zur Ansicht, dass die Frau sexuell belästigt worden ist, nicht zuletzt aufgrund ihrer glaubwürdigen Schilderung des Vorfalls. Die Frage, ob der Arbeitgeber in diesem Fall angemessene Abhilfe geschaffen hat, verneint die Gleichbehandlungskommission. Obwohl der Arbeitgeber bereits über den Vorfall informiert gewesen ist, muss die Arbeitnehmerin noch zwei Wochen lang zumindest zeitweise mit dem Belästiger zusammenarbeiten, bevor sich der Arbeitgeber von ihm trennt. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission ist dies in Anbetracht der Vorfälle nicht zumutbar.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt dem Arbeitgeber, in Fällen sexueller Belästigung dafür zu sorgen, dass die involvierten Personen im Betrieb keinen Kontakt miteinander haben, bis der Sachverhalt geklärt ist. Sollte dies nicht möglich sein, schlägt die Kommission vor, den mutmaßlichen Belästiger vorübergehend vom Dienst freizustellen. Zur Information übermittelt die Gleichbehandlungskommission dem Arbeitgeber die Empfehlung und den Verhaltenskodex der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

Das im Anschluss an die Anzeige der jungen Frau durchgeführte Strafverfahren endet mit einer bedingten Verurteilung des Vorgesetzten.

Analyse

Obwohl in diesem Fall die Übergriffe nicht in der Arbeitszeit stattgefunden haben, handelt es sich nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, weil das Beisammensein im unmittelbaren Anschluss an die Dienstzeit erfolgt und auch damit begründet worden ist, dass es dem näheren kennen lernen der Belegschaft dienen soll.

■ Kennung: Distanzloses Verhalten des Chefs

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a Z 1 und 1b GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine junge Frau arbeitet als Hilfskraft bei einem Friseur. Schon bald nach ihrem Eintritt in die Firma, so berichtet sie, erkundigt sich der Chef eingehend über ihr Intimleben, schlägt ihr vor, gemeinsam Abendessen zu gehen und auf Urlaub zu fahren. Sobald er allein mit ihr ist, macht er anzügliche Bemerkungen, versucht sie zu streicheln und zu küssen. Gleichzeitig erklärt er ihr, sie brauche nicht schlecht über ihn zu denken, er wolle lediglich eine gute Beziehung zu ihr haben. Die Arbeitnehmerin fürchtet sich zunehmend davor, mit ihm allein zu sein.

Als sie seine Annäherungsversuche mit den Worten, er könne ihr Großvater sein, abwehrt, ist er beleidigt, lässt von ihr ab und weist sie in der Folge wiederholt auf demütigende Art zurecht ("Du hast nur Scheiße im Kopf!"). Zwei Wochen später erhält sie die Kündigung. Die junge Frau wendet sich an die Arbeiterkammer, die bei Gericht eine Schadenersatzforderung wegen sexueller Belästigung geltend macht und einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellt.

Argumente

Trotz dreimaliger Ladung erscheint der Arbeitgeber nicht vor der Gleichbehandlungskommission, wodurch er sich um die Gelegenheit bringt, zu den Aussagen der übrigen Auskunftspersonen Stellung zu nehmen.

Durch seinen Anwalt lässt er der Kommission mitteilen, dass die Frau von ihm niemals sexuell belästigt worden sei. Seiner Meinung nach versuche sie sich für die Kündigung zu revanchieren. Dabei hätte er sie auch fristlos entlassen können, da sie unentschuldig der Arbeit ferngeblieben sei. Die Zurechtweisungen seien nicht grundlos erfolgt, sie habe unachtsam gearbeitet und ihm dadurch finanziellen Schaden zugefügt.

Arbeitskolleginnen der jungen Frau machen folgende Angaben bezüglich des Betriebsklimas: Der Arbeitgeber trinke während der Arbeit oft Alkohol, sei schwierig und unberechenbar. Er mache seinen Mitarbeiterinnen einerseits Komplimente über ihr Aussehen, andererseits mache er abfällige Bemerkungen über sie und werde oft sehr laut. Dann könne die Situation

durchaus bedrohlich sein. Es sei üblich, dass er die Angestellten duze, während diese ihn mit Sie anzusprechen haben.

Zwar hat keine der Frauen einen körperlichen Annäherungsversuch des Chefs gegenüber der Kollegin beobachtet, aber alle halten es für möglich.

Einschätzung einer Kollegin, der er einmal einen Heiratsantrag gemacht hat: "Er ist ein Mann, der es einfach probiert."

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Bemerkungen des Arbeitgebers sexuelle Belästigungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen und es auch nicht auszuschließen ist, dass es zu körperlichen Übergriffen gekommen ist.

Bei der Beurteilung der Situation geht die Gleichbehandlungskommission von der durchaus glaubwürdigen Schilderung der Antragstellerin und den Aussagen der übrigen Auskunftspersonen aus.

Analyse

Das Arbeitsklima in der Firma war - laut Aussagen der dort beschäftigten Frauen - davon geprägt, dass der Arbeitgeber immer wieder persönliche Bemerkungen bzw. Komplimente bezüglich des Aussehens machte und sie mit Du ansprach. Durch dieses Verhalten entstand ein Maß an Nähe und Intimität, das für die Arbeitnehmerin unerwünscht war.

Die Kommission kommt damit zu einem anderen Ergebnis als das Arbeits- und Sozialgericht. Das Gericht hat - bereits vor der Kommissionsentscheidung - das Verhalten des Arbeitgebers für "unbedenklich", jedenfalls nicht als sexuelle Belästigung eingestuft und der Arbeitnehmerin "überzogenen Sexismus" vorgeworfen.

Die Gleichbehandlungskommission hält im schriftlichen Prüfungsergebnis fest, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt sei, wenn das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sei. Das bedeutet nicht, dass es "für die Allgemeinheit" unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss.

Im übrigen ist höchst problematisch, aber durchaus bezeichnend für eine Gesellschaft, in der Männer den Ton angeben, dass in Zusammenhang mit sexueller Belästigung häufig das Verhalten der Frauen als das Problem angesehen wird. Da heißt es dann, dass sie keinen Spaß verstehen und auf anzügliche Bemerkungen empfindlich reagieren. Diese Haltung geht davon aus, dass (verbale) sexuelle Belästigungen ganz normal und daher auch unvermeidlich sind. Tatsächlich aber sind sie gesetzwidrig, und immer weniger Frauen sind bereit, sie zu tolerieren.

- Kennung: **Sexualität - wichtigstes Thema in einem Industriebetrieb**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a Z 2 und 1b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung nicht auszuschließen

Situation

Eine Frau arbeitet als Hilfsarbeiterin in der Autoindustrie. Sie ist bereits seit einem halben Jahr im Betrieb, als sie einem Team von 15 Männern zugeteilt wird. Kurz darauf beginnt - ihren Ausführungen zufolge - einer ihrer Kollegen, sie verbal zu belästigen und zu berühren. Wenn sie sich vornüber beugen muss, um Schrauben nachzustellen, kommentiert er dies beispielsweise mit den Worten, dass er diese Stellung gut fände. Die Frau ersucht ihn, sie nicht zu belästigen. Daraufhin fragt er sie, warum sie sich so ziere.

Der Kollege lädt sie ein, am Wochenende mit ihm in paar schöne Stunden zu verbringen. Er würde sie "ordentlich durchbumsen". Das sei genau das, was sie brauche.

Einmal hält er sie fest, als sie vom Autoförderband steigen will und drückt sie an sich, in den darauffolgenden Tagen versucht er sie immer wieder zu berühren, und lässt, obwohl sie sich gegen seine Zudringlichkeiten wehrt, nicht von ihr ab.

Die Frau reagiert auf die ständigen Anzüglichkeiten mit Fehlleistungen, die dem Vorarbeiter auffallen. Als er sie darauf anspricht, bricht die Frau in Tränen aus und berichtet ihm von den Belästigungen. Sie ersucht ihn, keine Meldung an die Geschäftsführung zu machen, sondern in einem Gespräch mit dem Kollegen die sexuellen Belästigungen abzustellen und eine andere Arbeitseinteilung zu treffen, damit sie mit dem Mann nicht mehr zusammenarbeiten müsse. Nach zwei Tagen ist die Arbeitseinteilung allerdings wieder so wie zuvor.

Gegenüber dem Vorarbeiter bestreitet der Kollege alle Vorwürfe. Die Frau hält die nervliche Belastung nicht mehr aus und geht in Krankenstand. Gleichzeitig wendet sie sich an die Arbeiterkammer, wo ihr zu einem berechtigten vorzeitigen Austritt geraten wird.

Die Arbeiterkammer fordert die Geschäftsführung des Betriebes auf, die Ansprüche aus dem berechtigten vorzeitigen Austritt und Schadenersatz wegen der sexuellen Belästigung zu zahlen.

Die Geschäftsführung erkennt zwar an, dass der Austritt aus "berechtigtem Grund" erfolgt ist und bezahlt daher auch die Kündigungsentschädigung. Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung gibt sie jedoch keine Stellungnahme ab. Der beschuldigte Arbeitnehmer, so die Erklärung, habe die Anschuldigungen zurückgewiesen und gedroht, die Frau wegen übler Nachrede anzuzeigen.

Argumente

Laut Firmenleitung sei das Schreiben der Frau, in dem sie ihren vorzeitigen Austritt mitteilt, sehr ernst genommen und in einem Gespräch versucht worden, mit ihr gemeinsam eine Lösung zu finden. Für die Frau sei aber die Belastung zu groß gewesen. Sie habe erklärt, sie wolle den Betrieb ohnehin verlassen und wieder in ihrem ursprünglichen Beruf als Verkäuferin arbeiten.

Was den Vorwurf der sexuellen Belästigung betrifft, so beteuerte der Mann, seine Kollegin weder verbal noch körperlich belästigt zu haben. Allerdings hätte es am Arbeitsplatz des öfteren allgemeine Gespräche über Sexualität gegeben. Dies sei der Kollegin aber keineswegs unangenehm gewesen. Im Gegenteil. Oft seien diese Gespräche von ihr begonnen worden. Sie selbst hätte ein anstößiges Verhalten an den Tag gelegt. Beispielsweise sei sie mit gegrätschten Beinen am Jausentisch gesessen. (Allerdings in einem bequem geschnittenen Arbeitsoverall!) "Das gehört sich für eine Frau nicht." Manche Kollegen haben gesagt: "Wie die dasitzt, die bräuchte es wieder." Er selbst aber habe die Kollegin nie verbal belästigt. "Warum auch, wenn es die anderen schon getan haben." Auch die Körperhaltung der Frau bezeichnet er als aufreizend. Kopf hoch, Schultern zurück, Brust heraus.

Er vermutet, dass die Kollegin aus finanziellen Überlegungen Schadenersatz gefordert habe. Alle befragten Auskunftspersonen geben übereinstimmend an, dass Gespräche sexuellen Inhalts betriebsüblich seien.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt aufgrund der Stellungnahmen und Befragungen zur Ansicht, dass eine sexuelle Belästigung zwar nicht eindeutig festgestellt, aber auch nicht ausgeschlossen werden kann. Dadurch erübrigt es sich auch, die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers zu klären.

Bezugnehmend auf den Umstand, dass im Betrieb Gespräche sexuellen Inhaltes gang und gäbe seien, führt die Gleichbehandlungskommission in ihrem Prüfungsergebnis aus: "In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass ein mit sexuellen Gesprächen und einem derartigen Umgangston gefärbtes Arbeitsklima (anzügliche Witze, zweideutige Bemerkungen) eine Atmosphäre herstellen kann, welche die Würde einer Person beeinträchtigt, eine demütigende Arbeitsumwelt schafft und somit einer Belästigungssituation nahe kommen kann." Der Umstand, dass sich die Frau im Betrieb möglicherweise an Gesprächen sexuellen Inhalts beteiligt hat, ist für die Gleichbehandlungskommission Anlass zur Feststellung, dass sich eine Person, die sich in einer Gruppe an allgemeinen Gesprächen über Sexualität beteiligt, dennoch belästigt fühlen kann, wenn sie von jemandem körperlich bedrängt wird.

Analyse

Sich an den betriebsüblichen Gesprächen über Sexualität zu beteiligen, ist für eine Frau in einem Männerbetrieb möglicherweise eine Art Überlebensstrategie. Gleichzeitig läuft sie damit Gefahr, für ihre Kollegen den "Opferstatus" zu verlieren. Ist das Verhalten einer Frau in den Augen von Männern nicht absolut untadelig, hat sie sich den Anspruch auf männlichen (bzw. gesetzlichen) Schutz verwirkt. Nach dem Motto: Wer über Sexualität spricht, darf sich über Belästigungen nicht beklagen. So als dürften sich nur Frauen über sexuelle Belästigung beschweren, die gesenkten Blickes durchs Leben gehen.

Es ist daher notwendig, immer wieder klarzustellen, dass nicht der Belästiger bestimmt, was eine Frau als sexuelle Belästigung zu empfinden hat und was nicht, sondern dass es Sache der Frau ist, klarzustellen, was sie toleriert und wo der Punkt ist, wo ihre Toleranz zu Ende ist.

- Kennung: **Machtdemonstrationen eines Direktors**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a, 1b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung glaubhaft gemacht

Situation

Eine 38jährige Alleinerzieherin arbeitet als Bürokraft in einer Institution. Es handelt sich dabei um kein reguläres Arbeitsverhältnis, sondern um einen sogenannten Arbeitsversuch, der in ein geschütztes Arbeitsverhältnis münden kann. Die Frau hat zwar Matura, aber kaum Berufserfahrung. Der - mit öffentlichen Mitteln geförderte - Arbeitsversuch soll helfen, Personen, die am Arbeitsmarkt schwer vermittelbar sind, ins Arbeitsleben zu integrieren. Ihr Arbeitgeber ist ein Verein. Dieser hat sie der Institution zugeteilt.

Aus der Perspektive der Frau stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Als sie an einem der ersten Arbeitstage nach Dienstschluss zur Straßenbahnhaltestelle geht, fährt der Direktor mit dem Auto neben ihr her, bietet ihr an, sie nach Hause zu bringen und schlägt ihr auch vor, zusammen essen zu gehen. Die Frau lehnt ab. Der Direktor wiederholt sein Angebot in den nächsten Tagen noch zweimal. Ohne Erfolg.

In den Wochen danach wird die Frau am Arbeitsplatz immer wieder Opfer von Belästigungen, Beschimpfungen und körperlichen Übergriffen. Der Direktor greift ihr mit der Bemerkung, dass sie sehr hübsch sei, an die Brust, umarmt sie von hinten und greift ihr ans Dekolleté. Sie sagt ihm, dass er damit aufhören soll. Er beschimpft sie als "Trampel", und sie bekommt von ihm zu hören, dass sie schiele und nur eine billige Hilfskraft sei. Die Frau sucht zuerst vergeblich Unterstützung bei der stellvertretenden Betriebsrätin, die der Kollegin empfiehlt, nicht so kurze Röcke zu tragen. Als sich die Frau bei der Vereinsleitung beschwert, wird entschieden, sie an eine andere Dienststelle des Vereins zu versetzen, wo sie ihre Qualifikationen überhaupt nicht einsetzen kann. Daraufhin wendet sich die Arbeitnehmerin an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Diese vereinbart mit dem Verein, die Frau an einem adäquaten Ersatzarbeitsplatz zu beschäftigen und ersucht unter anderen auch den mutmaßlichen Belästiger, zu den Anschuldigungen Stellung zu nehmen. Dieser weist die Anschuldigungen von sich und klagt die Frau auf Widerruf all ihrer Behauptungen. Der Personalchef stellt sich im Gespräch mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hinter den Direktor, und auch die Vereinsleitung tendiert dazu, den Direktor zu unterstützen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen stellt daher einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission, sowohl die Vorwürfe gegen den Direktor wegen sexueller Belästigung als auch das Verhalten der Vereinsleitung hinsichtlich Arbeitgeberverantwortung zu überprüfen.

Argumente

Der Direktor erklärt, die Behauptungen der Frau seien alle unwahr, sie seien das Produkt ihrer "krankhaften Phantasie". Die Frau mache bei der Arbeit viele Fehler, müsse ständig kontrolliert werden und verursache dadurch unnötige Mehrarbeit. Seiner Ansicht nach revanchiere sich die Frau dafür, dass er ihr einmal empfohlen hat, sich in ärztliche oder therapeutische Behandlung zu begeben, da sie seiner Meinung nach unter Konzentrationsschwächen leide.

Die Vereinsleitung als Arbeitgeber der Frau ist zunächst sichtlich überfordert mit der Situation. Angesichts der Tatsache, dass gegen den langjährigen Direktor einer renommierten Institution derart schwere Anschuldigungen erhoben werden, tendiert sie dazu, die Arbeitnehmerin als schwierige Person hinzustellen, die dazu neige, sich über alles zu beschweren und immer verfolgt zu fühlen. Die Haltung der Vereinsleitung ändert sich, als ruchbar wird, dass eine weitere Arbeitnehmerin, ebenfalls auf einem geschützten Arbeitsplatz, seit Jahren massiven sexuellen Übergriffen des Direktors ausgesetzt ist. Das Dienstverhältnis des Direktors wird einvernehmlich gelöst. Gleichzeitig mit seinem Ausscheiden aus dem Betrieb zieht er die Klage gegen die Frau allerdings zurück. Die betroffene Frau kann wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Sie wird von der

~~Die Kolleginnen der Frau bekräftigen~~
Die Kolleginnen der Frau bekräftigen deren Aussagen insofern, als sie berichten, dass der Direktor das Personal äußerst herablassend behandelt habe und im Betrieb für sein Macho-Gehabe bekannt sei. Laut Aussagen der Kolleginnen gibt es im Betrieb bereits seit Jahren Konflikte zwischen dem Direktor und verschiedenen Mitarbeiterinnen, vor allem wegen seines Umgangstons. Die konkreten Vorfälle hat allerdings niemand beobachtet.

Die Behauptung, die Arbeitsleistungen der Frau seien unzulänglich, bestätigt niemand. Im Gegenteil. Die neue Direktorin ist mit der Frau sehr zufrieden.

Abschluss des Verfahrens

Unter Berücksichtigung aller schriftlichen Stellungnahmen und der im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission mündlich vorgebrachten Ausführungen gelangt die Kommission zur Auffassung, dass der Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eine sexuelle Belästigung glaubhaft macht. Dieser Eindruck wurde durch die Aussagen der von der Gleichbehandlungskommission befragten Auskunftspersonen noch verstärkt.

Die Kommission hält die Aussagen des Direktors für wenig überzeugend und kann daher nicht ausschließen, dass es zu den behaupteten Übergriffen gekommen ist.

Was die Verantwortung des Arbeitgebers betrifft, würdigt die Gleichbehandlungskommission, dass der Arbeitgeber sich bemüht, das Arbeitsverhältnis der Frau aufrechtzuerhalten und kommt zu dem Ergebnis, dass dieser seinen Verpflichtungen nachgekommen ist und angemessene Abhilfe geschaffen hat. Tatsächlich ist dies der erste Fall vor der Gleichbehand-

lungskommission, wo die sich belästigt führende Frau den Arbeitsplatz behält und der präsumtive Belästiger den Betrieb verlässt.

Zwischen der belästigten Frau und dem Arbeitgeber wird abschließend eine Vereinbarung geschlossen, dass die Arbeitnehmerin Schadenersatz in der Höhe von S 25.000.- erhält, um die Folgen der Belästigung mit professioneller Unterstützung zu bewältigen, und auf die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen verzichtet.

Analyse

Es entspricht den Erfahrungen der Gleichbehandlungskommission, dass es in Betrieben mit ausgeprägten Hierarchien und starker Betonung von Machtunterschieden eher zu sexuellen Belästigungen kommt als in Betrieben mit flachen Hierarchien.

Das bestätigt die These, dass sexuelle Belästigung (ebenso wie alle anderen Formen sexueller Gewalt) mehr mit Macht als mit Sexualität zu tun hat. Sexualität ist dabei lediglich das Mittel, sich die eigene Überlegenheit zu bestätigen. Den Belästigern dient ihr Verhalten dazu, ihre Machtgelüste zu befriedigen. Und wer die Macht hat, hat erfahrungsgemäß auch die Glaubwürdigkeit auf seiner Seite. Erst als eine zweite Arbeitnehmerin glaubhaft vorbringt, massiv sexuell belästigt worden zu sein, gerät die Glaubwürdigkeit des Direktors ins Wanken. Das bedeutet, es besteht die Tendenz, eher einer Bürokratie Geltungsdrang zu unterstellen als einem Direktor ehrenrühriges und gesetzwidriges Verhalten zuzutrauen.

- **Kennung:** **Ehemals seriöser Geschäftspartner einer Frau belästigt sie als Vorgesetzter**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a,1b GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Frau, Anfang 50, entscheidet sich zwischen mehreren Jobangeboten für einen bestimmten Betrieb. Ausschlaggebend für ihre Entscheidung ist, dass ihr der Filialleiter, zu dem sie seit vielen Jahren gute geschäftliche Beziehungen hat, eine Führungsposition in Aussicht stellt: Sie könne die Büroleitung übernehmen könne, sobald die betreffende Mitarbeiterin gekündigt worden sei.

Kaum hat die Frau ihre Tätigkeit in der Firma aufgenommen, beginnt der Filialleiter, der sich ihr gegenüber bis dahin immer seriös verhalten hat, mit Annäherungsversuchen. Er schenkt ihr Süßigkeiten, lädt sie ein, mit ihm zu verreisen, legt ihr die Hand auf die Schulter, greift ihr auf den Busen und unter den Rock und drängt sich von hinten dicht an sie heran, wenn sie beim Kopierer oder beim Waschbecken steht.

Sie versucht ihm klarzumachen, dass sie zum ihm keine andere als eine berufliche Beziehung haben wolle und ersucht ihn, sich ihr gegenüber korrekt zu verhalten. Jedes mal, wenn sie ihn energisch zurückweist, lässt er sie zwar für eine Weile in Ruhe, ignoriert aber auch ihre beruflichen Anliegen. Letztlich aber versucht er immer wieder, ihr nahe zutreten.

Häufig verlangt er von ihr, am Abend länger im Büro zu bleiben, um ihr noch Aufträge zu erteilen. Wenn sie sagt, dass sie pünktlich wegmüsse, hält er ihr vor: Jetzt, wo er Zeit habe, hätte sie keine...

Was die in Aussicht gestellte Position der Büroleitung betrifft, so wird die Frau vom Filialleiter immer wieder getröstet.

Als sie mit den Nerven bereits ziemlich fertig ist, vertraut sich die Frau einer Arbeitskollegin an. Auf Anraten dieser Kollegin lässt sie von einem Rechtsanwalt einen Aktenvermerk anlegen, dass sie sexuell belästigt wird.

Als Nachfolger des Filialleiters, der vorhat, mit 60 in Pension zu gehen, wird ein junger Kollege aufgebaut. Dieser wird, das fällt der Angestellten auf, wesentlich häufiger zu Schulungen geschickt als sie.

Etwa vier Jahre nach Eintritt in die Firma wird die Angestellte gekündigt. Begründet wird die Kündigung mit Personalabbau und Umstrukturierungsmaßnahmen. Mit der Kündigung, die auch in den Augen der Frau eine Folge der Geschäftsentwicklung darstellt, ist für sie der

Punkt erreicht, an dem sie sich zu wehren beginnt. Sie fordert mit Hilfe eines Anwalts die Abgeltung der geleisteten Überstunden. Ohne Erfolg. Daraufhin wendet sie sich an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, die einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellt.

Argumente

Der Filialleiter, der von der Firmenleitung als integer und zurückhaltend beschrieben wird, erklärt durch seinen Rechtsanwalt, aber auch persönlich, der Frau nie nahegetreten zu sein und ihr auch nie die Büroleitung in Aussicht gestellt zu haben, da eine solche Position in der Filiale gar nicht existiere. Er habe sich seinerzeit bemüht, die Frau wegen ihrer beruflichen Kompetenz und ihrer Branchenerfahrung als Mitarbeiterin zu gewinnen. Die Zusammenarbeit sei gut gewesen, weshalb er fassungslos sei, was für Vorwürfe sie gegen ihn erhebe. Seiner Vermutung nach wolle sich die Frau rächen, weil ihre Forderung nach Bezahlung der Überstunden abgelehnt und sie überdies gekündigt worden sei. Für einen Racheakt spreche auch der Umstand, dass sie nie mit der Betriebsrätin Kontakt aufgenommen habe. Offenbar versuche sie, ihre finanzielle Situation in Hinblick auf die Kündigung zu verbessern.

Im übrigen erklärt er: Die Mehrdienstleistungen in den Abendstunden habe die Angestellte freiwillig erbracht. Auch Schulungen habe sie häufig besucht.

Die Arbeitskollegin, der sich die Frau anvertraut hat, bestätigt, dass der Filialleiter der Frau ursprünglich die Position der Büroleiterin in Aussicht gestellt hat und davon gesprochen worden ist, dass das Dienstverhältnis der bisherigen Büroleiterin gelöst werde. Sie berichtet, dass sie den Filialleiter einmal bei einer Belästigung der Frau überrascht habe. Danach habe sie abends immer auf ihre Kollegin gewartet, um sie mit ihm nicht allein zu lassen. Ihrer Einschätzung nach sei die abendliche Überstunde völlig unnötig gewesen, da um diese Zeit ohnehin nichts mehr erledigt werden kann, da die Kunden nicht erreichbar sind.

Die Angestellte erklärt, warum sie sich nicht an die Geschäftsführung bzw. an die Betriebsrätin des Unternehmens gewendet hat. Zum einen, weil sie Angst gehabt hat, in ihrem Alter den Arbeitsplatz zu verlieren, und zum anderen, weil zur Betriebsrätin, die in einer mehr als 150 Kilometer entfernten Filiale tätig ist, weder ein räumliches noch ein persönliches Naheverhältnis bestanden hat. Im übrigen habe sie sich nicht erwartet, vom Geschäftsführer ernstgenommen zu werden. Dieser, so habe sie befürchtet, würde nur sagen, wahrscheinlich hätte sie's gern und bekommt es nicht...

Abschluss des Verfahrens

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission kann der Filialleiter die gegen ihn erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung nicht entkräften. Die Aussagen der betroffenen Frau und die ihrer Arbeitskollegin scheinen der Kommission aufgrund der schlüssigen und

detaillierten Angaben sowie ihrer die allgemeine Arbeitssituation betreffenden Darstellungen überzeugender als die Ausführungen des Filialleiters.

Gemäß § 2 Abs. 1b Gleichbehandlungsgesetz liegt sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

Da die vom Filialleiter gegenüber der Mitarbeiterin gesetzten Handlungen der sexuellen Sphäre zugehören, für die Frau unerwünscht waren und eine demütigende Arbeitsumwelt für sie schufen, stellen sie sexuelle Belästigungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar.

Dass die Zurückweisung der Annäherungsversuche nachteilige Auswirkungen auf den Zugang zu Berufsausbildung und Beförderung hatte (§ 2 Abs. 1b Z 2 GIBG), ist nach Ansicht der Kommissionsmitglieder nicht auszuschließen.

Analyse

Die Erfahrungen der Gleichbehandlungskommission zeigen, dass die Angst vieler betroffener Frauen, vom Arbeitgeber nicht ernstgenommen zu werden bzw. den Arbeitsplatz zu verlieren, nicht unbegründet ist. Tatsächlich werden Frauen, die gegen sexuelle Belästigung offizielle Schritte unternehmen, häufig gekündigt. Setzen sich Frauen jedoch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen sexuelle Belästigung zur Wehr, wird ihnen so gut wie immer Rachsucht und Geldgier vorgeworfen. Ganz besonders, wenn der Belästiger wie in diesem Fall aufgrund seines Rufes über jeden Zweifel erhaben zu sein scheint.

■ Kennung: Belästigung einer Verkäuferin in einem Möbelhaus

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a Z 2 und 1b GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)

■ Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung festgestellt

Situation

Eine Verkäuferin in einem großen Möbelhaus arbeitet in einer Abteilung, die abseits liegt und relativ wenig Kundenfrequenz hat. Der Kollege aus der Nachbarabteilung berichtet ihr ungefragt immer wieder, wie gut er im Bett sei, und sagt ihr unumwunden, dass er mit ihr "schnackeln" wolle. In unbeobachteten Momenten versucht er sie anzugreifen. Die Frau wehrt sich, aber ohne Erfolg. Als der Kollege ihr Vorgesetzter wird, nehmen die Belästigungen an Häufigkeit und Intensität zu. Nach einem besonders massiven Vorfall - er hat ihr an die Brust und zwischen die Beine gegriffen und sich nur mit Mühe von seinen Zudringlichkeiten abbringen lassen - ersucht die Verkäuferin eine Kollegin, eine Weile bei ihr in der Abteilung zu bleiben. Als die wieder weg muss, beginnt der Mann die Verkäuferin erneut sexuell zu attackieren. An den beiden darauffolgenden Tagen spricht er mit ihr kein Wort. Drei Tage danach erhält sie die Kündigung.

Daraufhin informiert der Ehemann der Verkäuferin den Arbeitgeber.

Die Verkäuferin erstattet bei der Polizei Anzeige. Aufgrund mangelnder strafrechtlicher Relevanz verfolgt die Polizei die Angelegenheit jedoch nicht weiter. Die Verkäuferin wendet sich an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, die nach erfolglosen Vermittlungsversuchen mit der Filialleitung einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellt.

Argumente

Der mutmaßliche Belästiger stellt die Anschuldigungen in Abrede. Die Vorwürfe seien "erstunken und erlogen". Er sei seit neun Jahren glücklich verheiratet und habe es nicht nötig, "andere Frauen zu belästigen". Von einigen Mitarbeiterinnen lässt er sich schriftlich bestätigen, sie nicht sexuell belästigt zu haben. Seiner Meinung nach handle es sich um einen Racheakt wegen der Kündigung.

Die Verkäuferin erklärt, dass sie sich aus Angst um den Arbeitsplatz lange niemandem, und dann nur ihrer Kollegin und ihrem Ehemann anvertraut habe. Außerdem sei der Geschäftsleiter ein Freund des Belästigers und mache ebenfalls anzügliche Bemerkungen. Er spreche auch unaufgefordert von seinen "nächtlichen" Qualitäten und prahle mit seinen sexuellen Fähigkeiten. Sie habe daher nicht damit rechnen können, vom Geschäftsleiter

Fähigkeiten. Sie habe daher nicht damit rechnen können, vom Geschäftsleiter Unterstützung zu erhalten. Betriebsrat existiere in der Firma keiner.

Die Arbeitskollegin der Verkäuferin gibt bekannt, von demselben Mann in der gleichen Art sexuell belästigt worden zu sein und teilt dies auch der Geschäftsleitung mit. Der mutmaßliche Belästiger bezichtigt sie der Lüge: Die Kollegin sage dies nur, um die Verkäuferin zu unterstützen.

Der Arbeitgeber erklärt, die Kündigung der Frau habe geschäftliche Gründe und stünde in keinem Zusammenhang mit den Übergriffen. Dem mutmaßlichen Belästiger werde er schriftlich mitteilen, ihn im Wiederholungsfall zu entlassen. Überdies werde er ihn von seiner Leitungsfunktion und Personalverantwortung entheben. Der Geschäftsleiter sei bereits - unabhängig von dem Fall - gekündigt worden. Der neue Geschäftsführer unterstreicht vor der Gleichbehandlungskommission, dass der Arbeitgeber entschlossen sei, Belästigungen in Zukunft nicht zu dulden.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Verkäuferin von ihrem Kollegin bzw. ihrem späteren Vorgesetzten sexuell belästigt worden ist. Im Verfahren steht zwar Aussage gegen Aussage. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission kann der Mann die gegen ihn erhobenen Vorwürfe jedoch nicht glaubwürdig widerlegen. Ausschlaggebend für die Kommission waren die als authentisch zu bewertenden Aussagen der Verkäuferin und ihrer Kollegin. Dazu kommt: Der Arbeitgeber hat den Umstand, dass die beiden Frauen sexuell belästigt worden sind, nie angezweifelt und auch Konsequenzen gegenüber dem Angestellten gezogen. Gekündigt hat er ihn allerdings nicht, weil er als Fachmann für das Möbelhaus schwer ersetzbar schien.

Die Annahme, dass aufgrund der zeitlichen Nähe zwischen den Belästigungen und der Kündigung der Verkäuferin auch eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, hat sich im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht erhärtet. Da die Verkäuferin den Tatbestand der sexuellen Belästigung erst nach ihrer Kündigung thematisierte, konnte der Arbeitgeber im konkreten Fall keine Abhilfe mehr schaffen.

Analyse

Gemäß § 2 Abs. 1a Z 3 Gleichbehandlungsgesetz liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch dann vor, wenn es der Arbeitgeber im Falle sexueller Belästigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen.

Obwohl der Arbeitgeber die Belästigungen nicht anzweifelt, entscheidet er sich auch in diesem Fall nicht dafür, das Arbeitsverhältnis mit dem Belästiger zu lösen. Er möchte auf dessen Mitarbeit nicht verzichten. Männliche Fachkräfte mit langer Betriebszugehörigkeit können erfahrungsgemäß meist damit rechnen, dass der Arbeitgeber nicht sie, sondern eher die "leicht ersetzbaren" Frauen kündigt.

- Kennung: Inhaber eines Reisebüros belästigt jede neue Angestellte
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung (§ 2 Abs. 1a Z 1 und Abs. 1b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Innerhalb weniger Monate wenden sich insgesamt drei Angestellte ein und desselben Reisebüros wegen der Anzüglichkeiten des Firmenchefs an die Arbeiterkammer und in der Folge an die Gleichbehandlungskommission.

Die erste Angestellte kündigt nach zwei Monaten Betriebszugehörigkeit, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Die Situation ist für sie jedoch sowohl psychisch als auch physisch unerträglich geworden. Auf Anordnung des Firmenchefs muss sie gleich zu Anfang ihren Arbeitsplatz mit dem einer Kollegin tauschen, um näher bei ihrem Chef zu sitzen. Dieser legt ihr nahe, in Hinkunft Kleider statt Hosen zu tragen. Er kauft immer wieder Süßigkeiten und versucht, sie ihr zum Abbeißen in den Mund zu stecken. Er legt die Hand um ihre Schulter, duzt sie, greift ihr unter den Pullover und drängt sie, sich in einem speziellen Computerprogramm nackte Frauen anzusehen. Dies vor allem dann, wenn er allein mit ihr ist. Die Angestellte versucht wiederholt klarzustellen, dass ihr die Zudringlichkeiten unangenehm sind und sie Beruf und Privatleben grundsätzlich streng voneinander trenne. Ohne Erfolg. Eines Tages fordert der Chef die Angestellte auf, die Arme zu heben, damit er Maß nehmen könne, da er beabsichtige, ihr ein Kleid, Reizwäsche und Stöckelschuhe zu kaufen. Er erzählt ihr, dass er des Öfteren von ihr träume. Unter dem Vorwand, dass es beruflich notwendig sei, lädt er sie zum Abendessen in ein Restaurant ein und fordert sie dort auf, sich anschließend bei ihm in der Wohnung – gleichsam zur Weiterbildung – Videokassetten über einige vom Büro angebotenen Reiseziele anzusehen. Die Angestellte lehnt ab und entschließt sich daraufhin zu kündigen. Sie informiert den zweiten Geschäftsführer von den Vorfällen bzw. den Gründen für ihr Ausscheiden.

Zwei Monate später kommt eine neue Mitarbeiterin ins Reisebüro. Der Firmenchef beginnt erneut mit seinen Annäherungsversuchen. Er steckt der Frau eine von ihm bereits angerauchte Zigarette in den Mund, berührt sie am Fuß, hält ihre Hand und lädt sie zu einem Abendessen ein. Seine Bitte: Sie möge bei dieser Gelegenheit ein Kleid anziehen. Die Mitarbeiterin lehnt die Einladung entschieden ab ebenso wie die Aufforderung, mit ihm ins Kino zu gehen. Darauf beginnt er, ihre Arbeit zu kritisieren, macht ihr ungerechtfertigt Vorwürfe. Als sie zu weinen beginnt, umarmt er sie. Den Auftrag, ein Fax zu senden, benutzt er dazu, sie

auf dem Weg zum Faxgerät in eine Ecke zu drängen und gegen ihren Willen auf den Mund zu küssen.

Als wenige Tage danach eine neue Mitarbeiterin in der Firma zu arbeiten beginnt, wendet der Chef sein Interesse dieser dritten Angestellten zu. Bereits während des Einstellungsgespräches hat er diese Mitarbeiterin zu einem Abendessen eingeladen und ihr zu verstehen gegeben, eine Ablehnung gefährde das Dienstverhältnis. Nach wenigen Tagen disponiert der Firmenchef um. Anstatt in ein Restaurant lädt er die neue Mitarbeiterin zu einem Essen in seine Wohnung ein. Dort beginnt er ihr Komplimente über ihr Aussehen zu machen, fordert sie auf, in Hinkunft Röcke anstatt Hosen anzuziehen und ohne Unterwäsche ins Büro zu kommen. Er fordert sie auf, sich auszuziehen, während er das Schrankbett aufklappt. Die Mitarbeiterin wehrt sich gegen diese Zumutungen und urgiert das Essen. Verärgert lässt er von ihr ab. In den Tagen danach setzt er sie arbeitsmäßig enorm unter Druck. Eine Woche später beginnt er sich ihr erneut körperlich zu nähern, drückt ihr ein Kuvert in die Hand, fordert sie auf, ihren Slip auszuziehen, ins Kuvert zu stecken und ihm zu geben.

Die Angestellte ist total angewidert. Am nächsten Arbeitstag erzählt sie ihrer Kollegin von dem Vorfall. Dadurch erfährt sie, dass diese ähnliche Erfahrungen gemacht hat. Daraufhin beschließen beide zu kündigen.

Argumente

Der Inhaber des Reisebüros bestreitet grundsätzlich, sich je einer Mitarbeiterin körperlich genähert, diese eingeladen oder ihnen von seinen Träumen erzählt zu haben. Die Äußerung, dass die Mitarbeiterinnen Röcke statt Hosen tragen sollen, habe er deshalb gemacht, weil er in seinem Unternehmen Wert auf elegante und korrekte Kleidung lege. Auch kaufe er fallweise Süßigkeiten für sich und die MitarbeiterInnen, wie dies auch in anderen Unternehmen üblich sei.

Seiner Meinung nach sei er das Opfer einer Intrige, die eine Angestellte aus Enttäuschung darüber, dass sie nicht in eine Auslandsfiliale entsendet worden sei, gegen ihn gesponnen habe.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt in allen drei Fällen zum Schluss, dass die Arbeitnehmerinnen vom Arbeitgeber sexuell belästigt wurden.

Analyse

Ausschlaggebend für die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission waren einerseits die detaillierten und überzeugenden Angaben der Arbeitnehmerinnen und die im Gegensatz dazu sehr allgemein gehaltene Behauptung des Arbeitgebers, was ihm vorgeworfen wurde, sei alles nicht wahr. Dazu kommt, dass die erste Angestellte die Prüfung des Vorfalls völlig unabhängig von den anderen und bereits zu einem Zeitpunkt beantragt hatte, als die beiden anderen noch gar nicht an eine Kündigung gedacht hatten.

- Kennung: **Belästigung eines weiblichen Lehrlings durch alkoholisierten Kollegen**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung (§ 2 Abs. 1a Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Sechzehnjährige macht eine Lehrausbildung im Lehrberuf Restaurantfachfrau in einem renommierten Gastronomiebetrieb. Als die letzten Gäste gegen 24 Uhr das Lokal verlassen, zieht sie sich um und bestellt sich ein Taxi zur Heimfahrt. Im Restaurant ist nur noch der 29 Jahre alte Dienst habende Kellner. Der schickt nach Angaben des Lehrlings das Taxi weg. Unter einem Vorwand geht der Kellner mit ihr in den Weinkeller, versperrt die Tür und drängt sie zu sexuellem Verkehr. Die Jugendliche versucht sich anfangs zu wehren und den Mann weg zu stoßen, der aber ist kräftiger als sie. Aufgrund der Aussichtslosigkeit der Lage lässt sie ihn, wie ihr in einem Selbstverteidigungskurs für eine solche Situation geraten worden ist, schließlich gewähren. Wegen der Menstruation der Sechzehnjährigen bricht der Kellner den Geschlechtsverkehr vorzeitig ab. Er trägt ihr auf, niemandem davon zu erzählen. Andernfalls würde er ihr Schwierigkeiten machen.

Nach zwei Tagen berichtet die Sechzehnjährige ihrer Mutter von dem Vorfall und erstattet Anzeige bei der Polizei. Mit Unterstützung der Arbeiterkammer kommt es zu einer berechtigten vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses und zur Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen Übertretung des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes und des Berufsausbildungsgesetzes.

Argumente

Die Anwältin des Kellners versucht in einer schriftlichen Stellungnahme nachzuweisen, dass die Angaben des weiblichen Lehrlings unrichtig sind, dass diese den Kellner verleumde. Die Jugendliche hätte aufgrund der räumlichen Situation jederzeit die Möglichkeit gehabt, das Haus zu verlassen.

Sowohl gegenüber einer Vertreterin der Arbeiterkammer als auch bei der Befragung der Gleichbehandlungskommission, gibt der Kellner zu, an besagtem Abend mit der Kollegin Geschlechtsverkehr gehabt zu haben. Es sei jedoch mit deren Einverständnis geschehen. Davor habe die junge Frau ein Glas Sekt getrunken und mit ihm geschmust. (Sie bestreitet das.) Er selbst habe an diesem Tag bereits zu Mittag zu trinken begonnen. Aufgrund seines

hohen Alkoholkonsums habe er auch keine Hemmungen gehabt. Wenn sie sich gewehrt hätte, hätte er dies aber sehr wohl gemerkt.

An den Arbeitsleistungen des Lehrlings gibt es nicht die geringste Kritik: Alle Kollegen betonen die gute Zusammenarbeit, ihre Höflichkeit und Hilfsbereitschaft. Was ihr sonstiges Verhalten betrifft, sind die Aussagen widersprüchlich.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass der weibliche Lehrling von dem Kollegen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sexuell belästigt wurde.

Bezüglich Arbeitgeberverantwortung (§ 2 Abs. 1 a Z 2 GIBG) kommt die Gleichbehandlungskommission zum Schluss, dass es im konkreten Fall nachträglich nicht möglich ist, angemessene Abhilfe gegen die sexuelle Belästigung zu schaffen.

Die Gleichbehandlungskommission weist jedoch darauf hin, dass es bei genauerer Einhaltung und Überwachung arbeitsrechtlicher Bestimmungen und der im Betrieb geltenden Ge- und Verbote möglicherweise nicht zu einer sexuellen Belästigung gekommen wäre. Das für Jugendliche geltende Arbeitsverbot nach 22 Uhr kann zwar nicht generell sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verhindern. Die Nichtbeachtung dieser Bestimmung hat im konkreten Fall aber letztlich dazu geführt, dass sich der weibliche Lehrling noch zu einer Zeit im Lokal aufgehalten hat, als alle anderen Bediensteten und die Gäste das Lokal verlassen hatten. Dieser Umstand hat die Entstehung der für den Lehrling unerwünschten Situation jedenfalls begünstigt. Überdies scheint auf die Einhaltung des im Betrieb geltenden Alkoholverbotes für Beschäftigte während der Arbeitszeit nicht geachtet worden zu sein.

Aus diesem Grund regt die Gleichbehandlungskommission an, die Einhaltung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen in dem Restaurantbetrieb genauer zu kontrollieren.

Analyse

Bei der Beurteilung des Falles war die Gleichbehandlungskommission mit der Tatsache konfrontiert, dass die Angaben des Kellners und des weiblichen Lehrlings einander in wesentlichen Punkten widersprachen. Glaubhaft erschienen der Kommission die Aussagen des Kellners, dass es, nachdem die letzten Gäste das Lokal verlassen hatten, zu einer einverständlichen Annäherung zwischen ihm und dem Lehrling gekommen ist. Glaubhaft erschien der Gleichbehandlungskommission aber auch die Aussage des Lehrlings, dass der Geschlechtsverkehr für sie unerwünscht war.

Dass ein und derselbe Vorgang von den beteiligten Personen unterschiedlich wahrgenommen wurde, ist nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission nicht zuletzt auf das

unterschiedliche Alter, die unterschiedliche berufliche Position und die unterschiedliche Lebenserfahrung der Beteiligten zurückzuführen.

Die Überprüfung, ob über den Tatbestand der sexuellen Belästigung hinaus auch ein strafrechtliches Delikt vorliegt, ist der Gleichbehandlungskommission verwehrt. Das hätte ein Strafgericht zu beurteilen.

- **Kennung: Vizepräsident belästigt männlichen Angestellten auf einem Betriebsfest**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sexuelle Belästigung (§ 2 Abs. 1 a, Abs. 1 b Z 2 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt.

Situation

Der Angestellte eines internationalen Tourismusunternehmens nimmt an einem Bereichstreffen des Konzerns im Ausland teil. Im Rahmen dieses Treffens lädt der Vizepräsident des Unternehmens zu einem Abendessen in ein exquisites Restaurant ein. Nach dem Essen, an dem mehr als hundert Personen teilnehmen, wird getanzt. Ein Reihentanz, bei dem die Tanzenden hintereinander aufgereiht sind und den Vordermann bzw. die Vorderfrau locker umfassen. Als sich die Schlange der Tanzenden am Tisch des gastgebenden Vizepräsidenten vorbeibewegt, sieht dieser dem Angestellten direkt ins Gesicht, sagt „Oho“ und greift diesem zwischen die Beine bzw. an dessen Geschlechtsteile. Im ersten Moment meint der Angestellte, der Vizepräsident habe sich einen Spaß erlaubt. Er hält dessen Geste für eine Anspielung auf die im Unternehmen allgemein bekannte Tatsache, dass er mit seiner Sekretärin ein Verhältnis habe, quasi eine Anerkennung seiner Männlichkeit. Erst nach und nach wird ihm klar, dass es sich um einen nicht zu akzeptierenden Übergriff gehandelt habe, um eine Demütigung in der betrieblichen Öffentlichkeit. Er verlässt die Reihe der Tanzenden, kehrt an seinen Tisch zurück und berichtet den drei anderen österreichischen Delegierten (seinem unmittelbaren Vorgesetzten und zwei Kollegen) von dem Vorfall.

Zurückgekehrt nach Österreich verfasst er eine kurze Sachverhaltsdarstellung und übergibt sie seinem unmittelbaren Vorgesetzten mit dem Ersuchen, das Schriftstück zu verwahren. Gleichzeitig weist er darauf hin, dass er sich rechtliche Schritte wegen sexueller Belästigung vorbehalte.

Danach geht der Angestellte eine Woche auf Urlaub. Nach seiner Rückkehr erfährt er, dass er fristlos entlassen ist. Der Grund für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so wird ihm schriftlich mitgeteilt, sei der gegenüber dem Vizepräsidenten des Konzerns ungerechtfertigt erhobene Vorwurf sexueller Belästigung.

Argumente

Das durch einen Anwalt vertretende Unternehmen stellt den Vorfall zunächst zur Gänze in Abrede. Keiner der anwesenden Mitarbeiter habe den Vorfall mit eigenen Augen gesehen. Dass der Angestellte seinen österreichischen Kollegen davon erzählt habe, sexuell belästigt worden zu sein, könne Folge seines hohen Alkoholkonsums gewesen sein.

Von Seiten des Arbeitgebers wird dem Arbeitnehmer auch unterstellt, er wolle aus der Angelegenheit finanziellen Nutzen ziehen bzw. sich gegen eine allfällige Kündigung wegen beruflicher Misserfolgs absichern.

Der Angestellte hält dem entgegen, trinkfest zu sein und an dem Abend keineswegs überdurchschnittlich viel getrunken zu haben. Dies bestätigen auch die Kollegen und der unmittelbare Vorgesetzte des Angestellten.

Der unmittelbare Vorgesetzte des Angestellten sagt bei der Befragung vor der Gleichbehandlungskommission, er habe keine andere Möglichkeit gehabt als die Sachverhaltsdarstellung an die Unternehmensführung weiterzuleiten. Seiner persönlichen Einschätzung nach habe der Angestellte keinen Grund gehabt, sich um den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses Sorgen zu machen.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass der Angestellte sexuell belästigt wurde. Der Umstand, dass er nicht bereit war, sich mit der Belästigung abzufinden, hatte seine Entlassung zur Folge. Der Angestellte wurde somit auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund seines Geschlechtes diskriminiert.

Analyse

Keiner der drei österreichischen Delegierten, die der Gleichbehandlungskommission als Auskunftspersonen zur Verfügung standen, hat den behaupteten Vorfall selbst beobachtet. Als Indiz, dass der Vorfall tatsächlich stattgefunden hat und nicht erfunden worden ist, wertet die Gleichbehandlungskommission die Tatsache, dass der Angestellte diesen drei Personen umgehend von dem Vorfall berichtet hat.

Im vorliegenden Fall erfolgte die Entscheidungsfindung ohne Anhörung des im Ausland lebenden Vizepräsidenten, gegen den der Vorwurf der sexuellen Belästigung erhoben wurde. Die Stellungnahme des Firmenanwalts brachte allerdings klar zum Ausdruck, dass der Vizepräsident das ihm angelastete Verhalten bestreitet. Auch eine persönliche Befragung des Vizepräsidenten hätte nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission keine zusätzlichen Informationen gebracht. Aus Gründen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sah die Kommission daher von einer solchen Befragung ab.

Von der Gleichbehandlungskommission nicht zu beurteilen ist der Vorwurf, der Angestellte wolle sich in Zusammenhang mit dem Vorfall finanzielle Vorteile verschaffen. Sache der Gleichbehandlungskommission ist es zu prüfen, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt. Kann eine Diskriminierung glaubhaft gemacht werden, ändert auch ein nachträglicher Versuch, aufgrund des Vorfalls vielleicht Vorteile zu haben, nichts daran, dass der Tatbestand der Diskriminierung gegeben ist.

- Kennung: **Abteilungsleiter belästigt Bankangestellte**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung (§ 2 Abs. 1 a Z 2 und 1 b GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine Bankangestellte wird von einem Kollegen gefragt, ob sie mit ihm ein Verhältnis haben möchte. Sie verneint. Daraufhin meint er, ihr würde etwas entgehen. Für die Frau ist die Sache damit erledigt.

Kurz darauf wird innerhalb der Bank eine eigene Marketing-Abteilung geschaffen. Der Kollege wird Leiter der Abteilung, sie seine Assistentin. Als ihr Vorgesetzter versucht er in der Folge, ihr einige Male nahe zu treten. Er berührt sie an der Taille und an den Hüften. Wiederholt macht er anzügliche Bemerkungen.

In einem Gespräch versucht sie ihrem Vorgesetzten klar zu machen, dass sie von ihm nicht angegriffen zu werden wünscht und sich auch einen Kuss zur Begrüßung verbittet.

Gleichzeitig informiert sie den Betriebsrat und übergibt diesem eine schriftliche Zusammenfassung dieses Gesprächs. Sie ersucht den Betriebsrat allerdings, in der Sache nichts weiter zu unternehmen, da sie davon ausgeht, die Probleme würden sich kollegial lösen lassen. Nach diesem Gespräch gestaltet sich die Zusammenarbeit jedoch zunehmend schwieriger.

Die Assistentin hat den Eindruck, vom Abteilungsleiter nicht ausreichend informiert zu werden und keine klaren Anweisungen zu erhalten. Überdies urgiert sie – vergeblich – eine Dienststellenbeschreibung. Drei Monate später informiert die Frau ein Mitglied des Vorstands von diesen Missständen, spricht die sexuelle Belästigung jedoch nicht an.

Zwei Monate danach wird ihr, als sie von einem Urlaub zurückkommt, nahe gelegt, einer einvernehmlichen Lösung ihres Dienstverhältnisses zuzustimmen. Begründung: Sie sei für den Job nicht geeignet. Bis dahin hat ihr nie jemand gesagt, dass ihre Arbeitsleistungen nicht zufrieden stellend seien. Die Frau stimmt der einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses zu. Tags darauf informiert sie das Vorstandsmitglied von den sexuellen Belästigungen seitens ihres früheren Kollegen und späteren Vorgesetzten.

Argumente

Laut Abteilungsleiter sei das Angebot, mit ihm ein Verhältnis einzugehen, nur ein Scherz gewesen.

Die weiteren Aussagen des Abteilungsleiters sind jedoch widersprüchlich. In der von seinem Anwalt vorgelegten schriftlichen Stellungnahme heißt es, der Abteilungsleiter habe die Bankangestellte nie berührt, sexistische Äußerungen seien ihm keine Erinnerung und der Austausch von Begrüßungsküsschen sei in der Firma gang und gäbe. Bezüglich der urgierten Dienststellenbeschreibung heißt es, die Frau hätte einen ausführlichen schriftlichen Aktenvermerk erhalten, in welchem ihr Aufgabengebiet und ihre Tätigkeiten genau dargestellt waren.

Anlässlich der persönlichen Befragung vor der Gleichbehandlungskommission erklärt der Abteilungsleiter hingegen, Begrüßungsküsse seien in der Bank keineswegs üblich, sondern eine Einführung seiner Assistentin, außer ihr hätte sich niemand im Betrieb in der Früh küssen lassen. Die ihm zur Last gelegten anzüglichen Bemerkungen wiederholte er vor der Gleichbehandlungskommission nahezu wortwörtlich. Und in Zusammenhang mit den Berührungen, die er bestreitet, schildert er sehr genau eine der Situationen, in der es seiner Einschätzung nach möglicherweise zu einer Belästigung gekommen sein könnte. Bezüglich der Dienststellenbeschreibung habe er, so seine Erklärung, seiner Assistentin keine genauen Anweisungen geben können, da die Abteilung noch im Aufbau begriffen war. Eine Beschreibung des Arbeitsplatzes existiere noch nicht.

Das von der Gleichbehandlungskommission befragte Vorstandsmitglied erklärt, dass sexistische Bemerkungen in seinen Augen keine sexuelle Belästigung seien.

Zwei ehemals bei der Bank beschäftigte Frauen sagen vor der Gleichbehandlungskommission aus, vom gleichen Mitarbeiter ebenfalls sexuell belästigt worden zu sein. Sie haben seinerzeit auch die Geschäftsleitung bzw. den Betriebsrat davon informiert.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Arbeitnehmerin von ihrem ehemaligen Kollegen und späteren Vorgesetzten sexuell belästigt wurde. Da die Arbeitnehmerin den Vorstand der Bank erst nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses von den sexuellen Belästigungen in Kenntnis gesetzt hat, konnte dieser im vorliegenden Fall keine angemessene Abhilfe im Sinne von § 2 Abs. 1a Z 2 GIBG mehr schaffen.

Die Gleichbehandlungskommission weist jedoch in ihrem Prüfungsergebnis darauf hin, dass in etwaigen künftigen Fällen diese Verpflichtung seitens des Arbeitgebers besteht. Aus gegebenem Anlass weist die Gleichbehandlungskommission auch darauf hin, dass der Tatbestand sexueller Belästigung nicht nur unerwünschte körperliche Übergriffe, sondern auch zweideutige Angebote und andere verbale Belästigungen, beispielsweise abfällige, frauenfeindliche und sexistische Äußerungen umfasst.

Analyse

Die von der Bankangestellten als belästigend empfundenen und zurückgewiesenen Verhaltensweisen wurden nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission glaubwürdig vorgebracht und vom Belästiger letztlich im Wesentlichen auch zugegeben.

Maßgeblich für die Meinungsbildung innerhalb der Gleichbehandlungskommission waren auch die Schilderungen bzw. einschlägigen Erfahrungen ehemaliger Arbeitnehmerinnen sowie die Aussage des Betriebsrates, dass sich im Laufe der Jahre bereits mehrere Mitarbeiterinnen über das Verhalten des Kollegen beschwert hätten.

■ **Kennung: Sexuelle Belästigung einer Fünfzehnjährigen während der Ferialarbeit**

- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1a Z 1 und 1 b GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt

Situation

Eine Fünfzehnjährige vereinbart eine dreiwöchige Ferialarbeit mit dem Chef eines Textilbetriebes. Während ihrer ersten Arbeitswoche ist der Chef nicht anwesend. Am ersten Tag ihrer zweiten Arbeitswoche fasst er das Mädchen, das am Zuschneidetisch arbeitet, im Vorübergehen mit beiden Händen an den Hüften. Bald danach ruft er sie in sein Büro, lässt sie ein Formular, das er angeblich verloren hat, ein zweites Mal ausfüllen und fragt sie, warum sie so zusammengezuckt sei, als er sie angegriffen habe. Er gibt ihr zu verstehen, dass er bereit sei, ihr mehr zu bezahlen, vorausgesetzt sie sei „lieb und brav“. Am Nachmittag desselben Tages muss sie ihn im Auto begleiten, weil er was abzuholen hat. Während der Fahrt schiebt er ihr Kleid hoch. An dem Ort, wo er sich angeblich mit jemandem hätte treffen und etwas abholen sollen, steigt er aus, findet jedoch niemanden vor. Für die Rückfahrt wählt der Chef die Autobahn, was dem Mädchen Angst macht. Er beginnt sie am Oberschenkel zu streicheln. Seine Frage, ob er das überhaupt tun dürfe, verneint sie. Zurück im Betrieb arbeitet das Mädchen weiter. Am Abend erzählte sie ihren Eltern, was vorgefallen ist. Die Eltern der Ferialarbeiterin suchen tags darauf den Chef auf. Ihnen gegenüber gibt der Arbeitgeber – laut Aussage der Mutter – zu, dass es zu Berührungen gekommen sei und erklärt sich auch bereit, sich bei ihrer Tochter zu entschuldigen, falls diese im Betrieb weiterarbeiten möchte. Aufgrund der Vorfälle beendet die junge Frau ihr Dienstverhältnis jedoch vorzeitig. Die Vorfälle haben sie so irritiert, dass sie psychologische Hilfe in Anspruch nehmen muss und in der Folge ein Schuljahr verliert.

Die Arbeitnehmerin wendet sich an die Kammer für Arbeiter und Angestellte, die einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellt. Parallel dazu kommt es zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren. In erster Instanz erhält die junge Frau S 7.500.- Schadenersatz zuerkannt. Der Arbeitgeber ficht das Urteil an.

Argumente

Der Chef des Textilbetriebes stellt in Abrede, die Ferialarbeiterin je sexuell belästigt zu haben. Er sei von den Anschuldigungen völlig überrascht und habe auch gegenüber den Eltern der jungen Frau nichts dergleichen zugegeben. Während der Autofahrt habe er die Mitarbeiterin keinesfalls berührt. Im Betrieb sei er im Vorbeigehen möglicherweise an sie angestreift. Der Grund dafür sei einzig und allein, dass der Gang zwischen Wand und Zuschneidetisch sehr schmal sei. Im Auto habe er die junge Frau mitgenommen, weil er 25 bis 35 kg schwere Stoffballen abzuholen gehabt habe, die üblicherweise zu zweit getragen werden. Am vereinbarten Treffpunkt sei der Mann, der ihm die Stoffballen hätte mitgeben sollen, jedoch nicht anwesend und auch mittels Handy nicht erreichbar gewesen. Im Laufe der weiteren Befragung verwickelt sich der Chef allerdings in Widersprüche. Der am Treffpunkt nicht anwesende Mann – angeblich ein langjähriger Bekannter von ihm – hätte ihm nicht die Stoffballen, sondern ihm nur die Adresse übergeben sollen, wo er die Stoffballen hätte abholen können. Im Übrigen, so erklärte der Arbeitgeber, könne er sich, da ein Konkursverfahren anhängig sei, keine weiteren finanziellen Belastungen leisten.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass es sich bei dem Verhalten des Arbeitgebers gegenüber der fünfzehnjährigen Ferialarbeiterin um sexuelle Belästigung handelt und diese Diskriminierung auch Auslöser für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war.

Analyse

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission konnte der Arbeitgeber die gegen ihn erhobenen Vorwürfe nicht entkräften. Die Aussagen der Arbeitnehmerin ebenso wie die Schilderungen ihrer Mutter waren für die Mitglieder der Kommission detaillierter, realistischer und damit überzeugender als die widersprüchlichen Darstellungen des Arbeitgebers.

Da es zu den Belästigungen bereits am ersten Tag des dienstlichen Zusammentreffens zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber kam, musste die Arbeitnehmerin davon ausgehen, auch in der Folge belästigt zu werden. Die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses war daher berechtigt. Insbesondere aufgrund ihres jugendlichen Alters sei – so die Gleichbehandlungskommission – „eine andere Vorgangsweise auch gar nicht zumutbar gewesen“.

- **Kennung: Sexuelle Belästigung innerhalb einer Bürogemeinschaft**
- **Überprüfte Diskriminierungsbereiche:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a und 1b GIBG), sonstige Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG)
- **Abschluss des Verfahrens:** Diskriminierung bezüglich sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen. Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen festgestellt.

Situation

Eine Angestellte tritt mit Jahresbeginn eine neue Arbeitsstelle in einer Versicherung an. Diese Versicherung ist Untermieterin einer anderen Firma. Der Grund für diese „Bürogemeinschaft“: Zwischen beiden Firmen gibt es strategische Kooperationen.

Zwei Monate nach Arbeitsantritt fällt der Versicherungsangestellten auf, dass der Direktor der anderen Firma immer wieder unter fadenscheinigen Vorwänden in ihr Zimmer kommt, allerdings nur, wenn sie allein ist. Zwischen ihrem Büroraum und seinem gibt es ein schmales Fenster. Die Versicherungsangestellte fühlt sich beobachtet. Dieses Fenster mit einem Vorhang zu verhängen, wird ihr vom Direktor der anderen Firma jedoch untersagt. Sie beschwert sich darüber bei einem ihrer Vorgesetzten, der aber erklärt ihr, dieser Direktor fühle sich quasi als „Hausherr“ und meine eben, alles unter Kontrolle haben zu müssen.

Die Versicherungsangestellte geht aufs Damen-WC, wo auch die Kaffeemaschine für die gesamte Belegschaft beider Firmen untergebracht ist. Der Direktor der anderen Firma folgt ihr und kneift sie ins Hinterteil. Sie gibt ihm unmissverständlich zu verstehen, dass er das lassen soll und informiert umgehend einen Kollegen sowie ihren unmittelbaren Vorgesetzten und den Verkaufsleiter von dem Vorfall. Letzterer erwägt die Suche nach anderen Büroräumlichkeiten. Letztlich kommt es nicht dazu, da – laut Geschäftsleitung – die räumliche Nähe zum Geschäftspartner wichtig sei und aus diesen Grund auch die hohe Büromiete in Kauf genommen werde.

Die Belästigungen seitens des Direktors gehen weiter. Im Juni wendet sich auch der unmittelbare Vorgesetzte der Frau diesbezüglich an den Verkaufsleiter. Die Angestellte informiert in der Folge auch ein Mitglied der Geschäftsführung. Sein Vorschlag: Die Angestellte solle ihre Tätigkeit in den Außendienst verlagern.

Der Direktor der anderen Firma setzt seine Zudringlichkeiten fort. Wenn die Angestellte ihn zur Rede stellt, droht er ihr, sie werde ihren Job verlieren. Überdies beginnt er, sie bei ihren Vorgesetzten zu diffamieren. Sie sei eine Chaotin, ihr Büro verdreckt und sie selbst „stinke“.

Ende Oktober wird die an die Versicherung gerichtete Post von MitarbeiterInnen der anderen Firma geöffnet und erst Tage später an die Versicherungsangestellte weitergeleitet. Im November wird die Versicherungsangestellte gekündigt. Sie habe, so heißt es, weder die entsprechenden Leistungen erbracht noch das in sie gesetzte Vertrauen gerechtfertigt.

Argumente

Befragt, warum er den Direktor der anderen Firma nicht direkt mit den Vorwürfen der Angestellten konfrontiert habe, erklärt deren unmittelbarer Vorgesetzter, es habe zum Verhaltenskodex innerhalb der Versicherung gehört, das gute Einvernehmen mit dem Geschäftspartner keinesfalls zu stören.

Der Verkaufsleiter behauptet, nicht im März, im Juni oder Juli, sondern erst im Oktober von den sexuellen Belästigungen informiert worden zu sein. Er habe umgehend den Direktor der anderen Firma daraufhin angesprochen. Dieser habe ihm glaubwürdig versichert, dass diese Vorwürfe aus der Luft gegriffen seien. Damit sei die Sache für ihn erledigt gewesen.

Der Direktor der anderen Firma gibt an, erstmals im November vom Verkaufsleiter mit den Vorwürfen der Angestellten konfrontiert worden zu sein und erklärt, dass diese jeglicher Grundlage entbehren. Er habe der Frau in dem ganzen Jahr nur ein einziges Mal die Hand gegeben und keine zehn Sätze mit ihr gewechselt.

Das Mitglied der Geschäftsführung versichert, von sexuellen Belästigungen nie Kenntnis gehabt zu haben.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt nach Prüfung des Antrags zur Auffassung, dass die Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Das Vorliegen sexueller Belästigung kann die Gleichbehandlungskommission hingegen weder feststellen noch ausschließen. Die Aussagen der Auskunftspersonen über den Zeitpunkt der Information der Vorgesetzten widersprechen einander, und keine der Sachverhaltsdarstellungen vermochte die Mitglieder der Kommission zu überzeugen.

Das Gleiche gilt für die Frage, ob es sich bei der Kündigung um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes handle.

Analyse

Die Angaben, ob und wann die einzelnen Vorgesetzten der Versicherungsangestellten von der behaupteten sexuellen Belästigung informiert worden sind, widersprechen einander. Da diese Informationen nie schriftlich erfolgt sind, lässt sich auch nicht feststellen, ob und wann sie tatsächlich weitergegeben worden sind.

Was die Arbeitsbedingungen anlangt, so bezeichnet sie die Gleichbehandlungskommission als „sehr belastend“, vor allem aufgrund der Tatsache, dass sich die MitarbeiterInnen der Versicherung den Anordnungen des Direktors der anderen Firma fügen mussten, obwohl dieser ihnen gegenüber kein Weisungsrecht hatte. Laut Gleichbehandlungskommission hat der Arbeitgeber verabsäumt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die offenkundig vorhandenen Beeinträchtigungen des Arbeitsklimas zu beheben und die Probleme in Zusammenhang mit der Arbeitssituationen – beispielsweise durch Anmietung anderer Büroräume – zu lösen.

- Kennung: **Abteilungsleiter belästigt zwei Sachbearbeiterinnen**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung (§ 2 Abs. 1 a Z 2 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Frau A. beginnt in der Buchhaltung einer Firma als Sachbearbeiterin zu arbeiten. Kurz nach ihrer Einstellung beginnt der Abteilungsleiter und Betriebsratsvorsitzende mit verbalen Übergriffen, die sich auf ihr Aussehen, ihre Figur und Kleidung beziehen.

Zwei Beispiele von mehreren: Als innerhalb der Firma eine ergonomische Anpassung der Arbeitsplätze vorgenommen wird, erkundigt sich Frau A. beim anwesenden Betriebsarzt danach, welche Einstellung der Rückenlehne ihres Bürosessels am günstigen wäre, da sie Kreuzschmerzen habe. Daraufhin der Abteilungsleiter: „Kein Wunder“ - und macht mittels Gesten deutlich - bei so einer (großen) Brust.

Als Frau A im Büro gähnt, fragt er sie: „Na, war die gestrige Nacht wieder lang?“

Nach wenigen Monaten entschließt sich Frau A. zu kündigen, da sie die dauernden Anzüglichkeiten satt hat. Sie sagt jedoch nicht, warum sie kündigt, da sie Repressalien während des letzten Arbeitsmonats vermeiden möchte.

An ihrem letzten Arbeitstag küsst sie der Abteilungsleiter gegen ihren Willen auf den Mund. Und bei der Abschiedsfeier, fünf Tage später, sagt ihr der Abteilungsleiter, dass er sie ihrer Augen und der schönen langen Haare wegen eingestellt habe, was Frau A. als Missachtung ihrer beruflichen Fähigkeiten empfindet. Am Ende der Feier küsst er sie erneut gegen ihren Willen. Eine Kollegin kommentiert dies mit der Bemerkung: „Jetzt ist der Chef in seinem Element.“

Frau H., die Nachfolgerin von Frau A., ist eine sehr junge Frau mit wenig Berufserfahrung. Sie macht ganz ähnliche Erfahrungen wie ihre Vorgängerin. Während der Abschiedsfeier von Frau A. kommt sie neben dem Abteilungsleiter zu sitzen, der ihr die Hand aufs Knie und schließlich auf den Oberschenkel legt. Sie erstarrt.

Als der Abteilungsleiter irgendwann bemerkt, dass Frau H. an der Schulter eine Tätowierung hat, fragt er sie, ob sie sonst auch noch wo eine hätte. Frau H. verbittet sich derartige Fragestellungen. Nach zwei Monaten löst der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Frau H. einvernehmlich, was diese aufgrund des Vorkommnisse fast als Erleichterung empfindet. Beim abschließenden Gespräch bekommt Frau H. vom Abteilungsleiter zu hören, dass er sie nur eingestellt habe, weil sie so hübsch und freundlich sei und ihm ihr Dialekt gefalle.

Argumente

Der Abteilungsleiter stellt die Darstellungen der beiden Sachbearbeiterinnen nicht ausdrücklich in Abrede, er versucht eher, sie zu bagatellisieren bzw. den beiden zu unterstellen, dass sie „das Gras wachsen hören“. In einer schriftlichen Stellungnahme reagiert er folgendermaßen:

Seine Feststellung, es sei kein Wunder, dass Frau A. Kreuzschmerzen habe, beziehe sich darauf, dass sie bei der Arbeit eine eher liegende als sitzende Haltung einnimmt.

Mit seiner Frage, ob die letzte Nacht wieder lang gewesen sei, habe er nicht auf das Sexualleben von Frau A. angespielt, schließlich könne man ja auch eine ganze Nacht irgendwo sitzen und sich unterhalten.

Dass er die beiden Frauen nur irgendwelcher Äußerlichkeiten wegen aufgenommen habe, stimme nicht. Ausschlaggebend sei für ihn in diesem Zusammenhang immer die Qualifikation. Frau H., deren fachliche Leistungen nicht entsprochen hätten, habe er mit dem Kompliment lediglich aufbauen wollen.

Die Frage, ob Frau H. sonst noch wo eine Tätowierung habe, sei „eine ganz normale Frage“. Sich bei der Begrüßung und beim Abschied zu küssen, sei bei betrieblichen Feiern durchaus üblich. Und Frau A. habe sich dagegen auch nicht gewehrt. (Frau A. ist diesbezüglich gegen teiliger Meinung.)

Bei der persönlichen Befragung vor der Gleichbehandlungskommission behauptet der Abteilungsleiter, sich an etliche der angesprochenen Situationen nicht mehr erinnern zu können. Beispielsweise daran, ob er Frau A. am letzten Arbeitstag geküsst habe. Oder daran, dass er Frau H. aufs Knie gegriffen und sie nach einer weiteren Tätowierung gefragt habe.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die beiden Sachbearbeiterinnen durch den Abteilungsleiter sexuell belästigt wurden.

Aufgrund der Aussage des Abteilungsleiters gewann die Gleichbehandlungskommission den Eindruck, diesem sei nicht wirklich bewusst, „dass auch bei verbalen, auf den Körper einer anderen Person bezogenen Äußerungen im Rahmen des Arbeitslebens ein besonders sensibler, auf die Bedürfnisse und Grenzen der einzelnen Person zugeschnittener Maßstab anzulegen ist“. Die Gleichbehandlungskommission weist daher in ihrem „Prüfungsergebnis“ ausdrücklich darauf hin, dass der Tatbestand sexueller Belästigung nicht nur unerwünschte körperliche Übergriffe, sondern auch zweideutige Bemerkungen und andere verbale Belästigungen umfasst.

Analyse

Der Abteilungsleiter konnte bei seiner Befragung die gegen ihn erhobenen Vorwürfe nicht glaubwürdig entkräften, zumal er - im Unterschied zu seiner schriftlichen Stellungnahme – wiederholt erklärte, sich an die einzelnen Situationen nicht mehr erinnern zu können.

- Kennung: **Institutsvorstand belästigt Projektassistentin**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a Z 1 GIBG)
- Abschluss des Verfahrens: Diskriminierung festgestellt

Situation

Eine junge Akademikerin wird an einem Universitätsinstitut mit einem befristeten Dienstvertrag für sechs Monate als Projektassistentin beschäftigt. Im Bewerbungsgespräch hatte ihr der Institutsvorstand – sofern „die Chemie zwischen uns stimmt“ - eine Vertragsverlängerung in Aussicht gestellt.

Noch vor Dienstantritt schlägt der Institutsvorstand der künftigen Mitarbeiterin vor, aus fachlichen Gründen an einem vom Institut veranstalteten zweitägigen Workshop teilzunehmen. Dieser Workshop findet in einem Seminarhotel statt. Bei einem gemeinsamen Saunabesuch mit anderen Workshop- TeilnehmerInnen beginnt der Universitätsprofessor die künftige Mitarbeiterin mit Schnee abzureiben und fragt sie, ob sie vorhabe, anschließend auf ihr Zimmer zu gehen. Der Frau erscheint das Verhalten des Universitätsprofessors unangebracht. Sie erklärt, sie werde mit der gesamten Gruppe zu Abend essen und verlässt umgehend die Sauna.

Der Arbeitsplatz der Projektassistentin am Institut befindet sich in einem Durchgangsbereich zwischen dem Zimmer des Professors und jenem der Sekretärin. Ihr Schreibtisch ist vom Professor permanent einsehbar, was die junge Frau stört, da sie sich immer wieder seinem musternden Blick ausgesetzt fühlt. Ihr Ersuchen, an einen Schreibtisch in der Nähe der anderen wissenschaftlichen ProjektmitarbeiterInnen wechseln zu dürfen, lehnt er ab.

Kurz nach Arbeitsantritt fragt sie der Professor, ob sie mit ihm zusammen zu einer Tagung im Ausland fahren möchte. Wenige Tage vor der Abreise sagt er ihr, dass es für das Institut finanziell von Vorteil sei, wenn sie ein gemeinsames Hotelzimmer nehmen. Die Mitarbeiterin hält das für einen Scherz und lässt sich ein Einzelzimmer im Hotel reservieren. Obwohl sie immer wieder vorgibt, müde zu sein oder noch arbeiten zu müssen, besteht der Professor während der Tagung auf gemeinsamen Restaurantbesuchen, die er auch finanziert. Wiederholt fordert er sie auf, mit ihm in die Hotelsauna zu gehen. Da er ihre Weigerung nicht zur Kenntnis nimmt, sieht sie sich genötigt, sich auf die Menstruation auszureden, um endlich Ruhe zu haben. Bei den abendlichen Restaurantbesuchen verwickelt er sie in Gespräche über „Selbstbefriedigung in anderen Kulturen“ und „Sexualität von Kindern“, fragt sie, was es wohl zu bedeuten habe, dass ihm ihre Hotelzimmernummer nicht aus dem Kopf gehe, und bietet ihr an, gemeinsame Reisen ins Ausland zu unternehmen. Als sie ihm ausweichend

entgegnet, sie hätte dafür weder das nötige Geld noch Urlaubsanspruch, gibt er ihr zu verstehen, dass dies kein Problem sei, schließlich sei er der Institutsvorstand. Sie versucht, die Unterhaltung auf fachliche Themen zu lenken, was aber nur begrenzt gelingt. Schließlich macht er nicht länger ein Hehl aus seinen Absichten. Er möchte, so sagt er, mit ihr aufs Zimmer gehen, um mit ihr zu schlafen. Dieses Ansinnen lehnt sie nachdrücklich ab. Darauf erklärte er ihr, er habe es ohnehin nicht ernst gemeint, sondern wollte nur wissen, wie sie reagiere. Kurz darauf wiederholt er allerdings seinen Vorschlag aufs Neue. Daraufhin verlässt die Frau das Restaurant, geht auf ihr Zimmer und sperrt die Tür ab.

In der Folge achtet die Projektassistentin darauf, dass sie sich möglichst nicht allein mit dem Professor in den Institutsräumlichkeiten befindet. Lässt sich das nicht vermeiden, verhält sich der Professor weiterhin ziemlich distanzlos. Er fragt sie, welches Parfum sie benutze und kommt ihr immer wieder zu nahe, weshalb sie des Öfteren ruckartig ausweicht, um ihm zu verstehen zu geben, dass ihr diese Situation unangenehm sei.

Sie spricht über die Vorfälle auch mit anderen am Institut tätigen Personen. Dadurch erfährt sie, dass sie kein „Einzelfall“ ist.

Zwei Monate nach Dienstantritt macht sie der Professor darauf aufmerksam, dass die finanzielle Situation des Institutes eine Verlängerung des Arbeitsvertrages nicht zulasse.

Argumente

Der Universitätsprofessor weist die Behauptung, die Mitarbeiterin aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert zu haben, zurück. Sein von der Mitarbeiterin als distanzlos empfundenenes Verhalten ist in seinen Augen Ausdruck eines kollegialen, jovialen Umgangs mit MitarbeiterInnen und StudentInnen, wie er im angloamerikanischen Raum selbstverständlich sei.

Anlässlich des Saunabesuches habe nicht nur er der künftigen Mitarbeiterin, sondern auch sie ihm den Rücken mit Schnee eingerieben. Im Übrigen habe damals noch kein Dienstverhältnis bestanden.

Seine Äußerung am letzten Abend des Auslandsaufenthalts, mit der Mitarbeiterin schlafen zu wollen, bestreitet er nicht. Sie sei darauf zurückzuführen, dass er etwas zu viel getrunken habe. Tags darauf habe er sich bei der Mitarbeiterin ohnehin dafür entschuldigt. Außerdem sei er nicht sicher, ob er, wäre sie auf seinen Vorschlag eingegangen, tatsächlich mit ihr geschlafen hätte. Im Übrigen habe sich der Vorfall außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb der Institutsräumlichkeiten abgespielt. Seiner Aussage zufolge habe er die Mitarbeiterin auch nicht zu Privatreisen auf Institutskosten eingeladen, sondern zur Teilnahme an weiteren beruflichen Veranstaltungen.

Vor der Gleichbehandlungskommission sagt eine am Institut tätige Lektorin aus, einige Jahre davor anlässlich einer Konferenz im Ausland nahezu die gleichen Erfahrungen mit dem Professor gemacht zu haben. Mit dem Argument, er sei unglücklich verheiratet, habe er sie zu einem Verhältnis überreden wollen. Nach ihrer strikten Zurückweisung sei er ihr allerdings nie mehr zu nahe getreten. Sie bestätigt, dass die Mitarbeiterin von der Konferenz ziemlich aufgelöst zurückgekommen sei und den KollegInnen von den Avancen des Professors und den ihr in Aussicht gestellten Reisen auf Institutskosten erzählt habe.

Abschluss des Verfahrens

Die Gleichbehandlungskommission kommt zu dem Schluss, dass die Antragstellerin von dem Universitätsprofessor (Vertreter des Arbeitgebers) sexuell belästigt wurde.

Analyse

Beim Dienstverhältnis der Antragstellerin handelt es sich um kein öffentlich-rechtliches, sondern um ein privatrechtliches Dienstverhältnis im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit von Universitätseinrichtungen. Aus diesem Grund fällt das Arbeitsverhältnis auch nicht in den Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, sondern in jenen des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft.

Gemäß Gleichbehandlungsgesetz stellt sexuelle Belästigung nur dann eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, wenn sie in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis der betroffenen Person erfolgt. Maßgeblich dafür ist – laut Gleichbehandlungskommission – der inhaltliche Zusammenhang zwischen der sexuellen Belästigung und dem Arbeitsverhältnis, nicht der örtliche und zeitliche Zusammenhang (Belästigung am Arbeitsort und während der Arbeitszeit).

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist auch dann erfüllt, wenn die sexuelle Belästigung nicht vorsätzlich erfolgt, sondern beispielsweise nach Beeinträchtigung der Zurechnungsfähigkeit infolge Alkoholkonsums. Entscheidend ist, ob sich die betroffene Person in ihrer Würde beeinträchtigt fühlt und dem Belästiger zu erkennen gibt, dass sein Verhalten unerwünscht ist. Das war ohne Zweifel der Fall. Die von der Projektassistentin geschilderten Vorfälle, die vom Institutsvorstand im Wesentlichen nicht bestritten worden sind, haben sich über einen längeren Zeitraum hingezogen und gipfelten schließlich darin, dass ihr ein sexuelles Verhältnis in Verbindung mit finanziellen Vorteilen (seien es Dienst- oder Privatreisen) angetragen wurde. Die Ablehnung des als Belästigung empfundenen Verhaltens muss – so die Argumentation der Gleichbehandlungskommission – nicht unbedingt verbal erfolgen, es genügen beispielsweise auch eindeutige Gesten.

Gutachten der Gleichbehandlungs- kommission

G 1	(1992)	Kollektivvertrag für die Angestellten der Sparkassen
G 2	(1992)	Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen
G 3	(1995)	Kollektivvertrag der Glashütten
G 4	(1995)	Gehaltskassengesetz der Apotheker und Apothekerinnen
G 5	(1998)	Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Sparkassen
G 6	(1998)	Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Banken
G 7	(2000)	Gebot der Geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Gutachten der Gleichbehandlungskommission sind im Gegensatz zu Individualentscheidungen öffentlich.

Gutachten ab dem Jahr 1991 sind bei der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission, Franz Josefs-Kai 51, 1010 Wien, Telefon 71100/3417 einzusehen.

- Kennung: Gutachten über den **Kollektivvertrag für die Angestellten der Sparkassen**
- Überprüfte Diskriminierungsbereiche: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG) und freiwillige Sozialleistungen (§ 2 Abs. 1 Z 3 GIBG)

Situation

Im Juli 1991 stellte die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen den Antrag an die Gleichbehandlungskommission, eine Reihe von Kollektivverträgen daraufhin zu überprüfen, ob sie das Gleichbehandlungsgebot verletzen. Einzelne Bestimmungen in diesen Kollektivverträgen waren nicht geschlechtsneutral formuliert.

Dabei ging es um folgende Kollektivverträge:

- Kollektivvertrag für die Angestellten der Sparkassen vom 15. Juni 1991 idF des Kollektivvertrages vom 15.2.1991.
- Kollektivvertrag betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte vom 16. 11. 1961 idF des Kollektivvertrages vom 13.10.1989/Banken.
- Kollektivvertrag für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften vom 5. Mai 1966 idF des Kollektivvertrages vom 7.3.1990.
- Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. 12. 1984 idF des Kollektivvertrages vom 1.2.1990.

Die Gleichbehandlungskommission erstellte aufgrund von Stellungnahmen der zuständigen Verbände und Interessenvertretungen ein Gutachten, aus dem im folgenden wesentliche Passagen zitiert werden.

Aus dem Gutachten

- A -

Die in den Bestimmungen des § 89 Abs. 1 (Erziehungsbeitrag) des Kollektivvertrages für die Angestellten der Sparkassen vom 15. Juni 1966 idF des Kollektivvertrages vom 29. 1. 1992 sowie der §§ 4 Abs. 1 (Arten der Bankleistungen), 12 Abs. 1 (Waisenpension), 13 Abs. 1-3 (Sterbequartal), und 17 Abs. 1 (Höhe der Waisenpension (des Kollektivvertrages betreffend die

Neuregelung der Pensionsrechte/Banken vom 16. November 1961 idF des Kollektivvertrages vom 13.10.1989

verwendeten Begriffe "Angestellter", "Ruhegenussempfänger", "Dienstnehmer", "Ehegatte", "Verstorbener" und "Pensionist" sind zwar dem Wortlaut nach nicht geschlechtsneutral formuliert, werden aber für beide Geschlechter verwendet und finden die genannten Bestimmungen für Dienstnehmer bzw. für Hinterbliebene beiderlei Geschlechts Anwendung.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes kann daher in den genannten Fällen nicht festgestellt werden.

Eine Verwendung weiblicher und männlicher Formulierungen könnte jedoch bei der Auslegung eventuell entstehende Missverständnisse von vornherein vermeiden, und würde einer eindeutigen Klarstellung der genannten Bestimmungen dienen.

Bei dem in den §§ 23 Abs. 1 (Zuschuss zu Alters- bzw. Berufsunfähigkeitspension), 26 Abs. 2 (Zuschuss zur Waisenpension) des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. Dezember 1984 idF des KV vom 3.2.1992 verwendeten Begriff "Dienstnehmer" geht die Gleichbehandlungskommission davon aus, dass hier - wie in den anderen kollektivvertraglichen Bestimmungen - der Begriff "Dienstnehmer" für beide Geschlechter Anwendung findet. Aus demselben Grund würde daher auch bei diesen - wie bei den vorhergenannten - Bestimmungen die Verwendung weiblicher und männlicher Formulierungen einer eindeutigen Klarstellung dienen.

Die Bestimmung des § 11 Abs. 2 (Hilflosenzuschuss) des Kollektivvertrages betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte/Banken vom 16. 1. 1961 idF des KV vom 13.10.1989 verstößt nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, da sie lediglich auf eine diskriminierende Bestimmung verweist.

Sie wäre daher bei Beseitigung der diskriminierenden Bestimmung lediglich dem Wortlaut nach entsprechend anzupassen.

- B -

Die §§ 73 Abs. 2 (Arten der Ruhe- und Versorgungsgenüsse), 88 Ab. 1-3 (Witwenpension), 90 (Hilflosenzuschuss) und 91 (Sterbegeld) des Kollektivvertrages für die Angestellten der Sparkassen vom 15. Juli 1966 idF des Kollektivvertrages vom 29.1.1992, die §§ 4 Abs. 2 (Arten der Bankleistung), 10 Abs. 1-4 (Witwenpension), 13 Abs. 4 (Sterbequartal), 16 Abs. 1-5 (Höhe der Witwenpension) und 17 Abs. 2 des Kollektivvertrages betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte vom 16. November 1961 idF des Kollektivvertrages vom 13.10.1989/Banken, die §§ 18 Abs. 1 (Anspruch auf Pensionszuschuss), 24 Abs. 1 und 2 (Witwenpensionszuschuss), 25 (Höhe des Witwenpensionszuschusses), 26 (Ende des Witwenpensionszuschusses) und 32 Abs. 1 und 2 (Zusammentreffen von Ruhe- und Versorgungsgenüssen)

des Kollektivvertrages für die Angestellten der gewerblichen Kreditgenossenschaften Österreichs vom 5. Mai 1966 idF des Kollektivvertrages vom 6.3.1991 sowie die §§ 23 Abs. 2 (Leistungen), 26 Abs. 1 und 3 (Zuschüsse zur Witwen- bzw. Waisenpension) und 29 Abs. 1 und 2 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Raiffeisenkassen vom 21. Dezember 1984 idF des Kollektivvertrages vom 3. Februar 1992 verstoßen gegen das Gleichbehandlungsgebot im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. Nr. 410/1990.

Begründung:

(...)

Die oben genannten kollektivvertraglichen Bestimmungen begründen Ansprüche auf Leistungen des Arbeitgebers ausdrücklich nur für die Hinterbliebenen oder Kinder von männlichen Dienstnehmern oder machen weitere Ansprüche vom Bezug einer solchen Leistung an eine weibliche Hinterbliebene abhängig.

Im Fall des § 13 Abs. 4/KV-Banken werden Ansprüche für (dritte) Personen ausschließlich bei Ableben einer pensionsberechtigten Witwe begründet. Im Fall des § 27 Abs. 2/KV-Kreditgenossenschaften wird der Kreis anspruchsberechtigter hinterbliebener Kinder auf eheliche Kinder (nur) von männlichen und auf ausschließlich uneheliche Kinder von weiblichen Angestellten eingeschränkt.

Die Differenzierung (Einschränkung der Anspruchsberechtigung auf außereheliche Kinder weiblicher Angestellter) entspricht nicht dem im Familienrecht verankerten Grundsatz gleichberechtigter und gleichverpflichteter Partnerschaft, wie auch die Gleichbehandlungskommission beim Bundesministerium für Soziale Verwaltung in ihrem Gutachten vom 27. Mai 1980 ausführlich dargelegt hat.

Gemäß § 88 Abs. 1 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Sparkassen vom 15. Juni 1966 idF des Kollektivvertrages vom 29. 1. 1992 sowie gemäß § 10 Abs. 2 des Kollektivvertrages betreffend die Neuregelung der Pensionsrechte vom 16. November 1961 idF des KV vom 13.10. 1989/Banken richten sich die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme sowie die Dauer der Witwenpension nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 258 Abs. 1-3 sowie 270 ASVG.

Es wird daher in diesem Zusammenhang auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes G6/79 vom 26. Juli 1980 hingewiesen, mit dem Vorschriften über die Witwenpension (§ 259 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955 idF des Artikels XIV Z 5 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 280/1978, hinsichtlich der Wortfolge "wenn diese seinen Lebensunterhalt überwiegend bestritten hat und er im Zeitpunkt ihres Todes erwerbsunfähig und bedürftig ist, solange die beiden letzten Voraussetzungen zutreffen") als verfassungswidrig aufgehoben wurden.

Aus der Sicht des Verfassungsgerichtshofes war die seinerzeit im Vergleich zur Witwenpension unterschiedliche Anspruchsvoraussetzung für die Witwerpension vor allem deshalb gleichheitswidrig, weil sich durch das neue Unterhaltsrecht aufgrund der Familienrechtsreform die für das Hinterbliebenenpensionsrecht in der Sozialversicherung maßgeblichen tatsächlichen Verhältnisse grundlegend geändert haben.

(...)

Die mehrfach vorgebrachten Hinweise, dass eine die Diskriminierung beseitigende Regelung zu einer Erhöhung der Personalkosten führen würde, kann keinesfalls als sachliche Rechtfertigung für eine Diskriminierung angesehen werden (vergleiche auch Gutachten der Gleichbehandlungskommission beim Bundesministerium für Soziale Verwaltung, GZ 30 800/80-V/3/80 vom 27. Mai 1980).

Die oben genannten kollektivvertraglichen Bestimmungen soweit sie Ansprüche auf Leistungen des Arbeitgebers ausdrücklich nur für die Hinterbliebenen oder Kinder von männlichen Dienstnehmern, im Fall des § 13 Abs. 4/KV-Banken Ansprüche für (dritte) Personen ausschließlich bei Ableben einer pensionsberechtigten Witwe begründen und im Fall des § 27 Abs. 2/KV-Kreditgenossenschaften den Kreis anspruchsberechtigter hinterbliebener Kinder auf eheliche Kinder (nur) von männlichen und auf ausschließlich uneheliche Kinder von weiblichen Angestellten einschränken, verstoßen daher gegen das Gleichbehandlungsgebot im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 GIBG bei der Festsetzung des ~~Datums~~ ~~datums~~ genannten kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Witwenpension von den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen des ASVG abhängig sind, sowie aufgrund des Umstandes, dass die Einführung einer Witwerpension auf Grundlage des Kollektivvertrages zu einem beachtlichen Mehraufwand führt, weist die Gleichbehandlungskommission auf die Gesetzes- und Verfassungskonformität eines angemessenen Zeitraumes zur Beseitigung der Ungleichbehandlung hin.

Eine Diskriminierung kann jedoch keinesfalls dadurch als beseitigt angesehen werden, dass die neuen Regelungen zu einer allgemeinen Schlechterstellung führen.

(...)"

- Kennung: Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der **Begründung von Lehrverträgen** mit Lehrstellenwerberinnen
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GIBG)

Situation

Mädchen und junge Frauen, die eine Lehrausbildung in einem männerdominierten Beruf machen wollen, haben es erfahrungsgemäß schwer, diesen Wunsch zu verwirklichen. Auffallend in diesem Zusammenhang: Die Betriebe begründen ihre ablehnende Haltung mit einer begrenzten Zahl immer wiederkehrender Argumente. Beispielsweise:

- Frauen bringen "Unruhe" in den Betrieb
- Frauen seien körperlich weniger belastbar
- die KundInnen würden keine Frauen akzeptieren
- die Schaffung getrennter WC-Anlagen käme zu teuer
- das Nachtarbeitsverbot stehe der Beschäftigung von Frauen entgegen usw.

Da es den Betroffenen nicht zumutbar und insgesamt wenig effizient ist, von der Gleichbehandlungskommission jedes mal überprüfen zu lassen, ob im speziellen Fall eine geschlechtspezifische Diskriminierung vorliegt, stellte die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen an die Gleichbehandlungskommission einen Antrag, grundsätzlich zu überprüfen, ob die immer wieder genannten Gründe dafür, dass mit weiblichen Interessentinnen kein Lehrvertrag abgeschlossen wird, sachlich gerechtfertigt sind oder aber eine geschlechtspezifische Ungleichbehandlung darstellen.

Im folgenden die wichtigsten Ergebnisse dieser Überprüfung.

Aus dem Gutachten

"(...)

Ad Vorgefasste Meinungen im Betrieb:

(...)

- Dass Frauen "Unruhe in einen Betrieb bringen", in dem bisher nur männliche Arbeitnehmer tätig waren, ist eine vorgefasste Meinung, die auf traditionelle Rollenklischees zurückgeht (größere Triebstärke des Mannes; "ewig lockende" Frau), und Auswirkung des bestehenden Ausschlusses von Mädchen aus diesen Berufen. Ein Akzeptieren dieser Behauptung als

sachliche Rechtfertigung für den weiteren Ausschluss von Mädchen hieße daher, Diskriminierung bewusst aufrecht zu erhalten. (...)

- Lehrberechtigte können sich in sachlich gerechtfertigter Weise nicht auf potentielle sexuelle Belästigungen durch Dritte, z.B. Arbeitskollegen oder Kunden berufen, da die Lehrberechtigten aufgrund ihrer allgemeinen und gegenüber Jugendlichen erhöhten Fürsorgepflicht als Arbeitgeber und Ausbilder verpflichtet sind, die Möglichkeit einer sexuellen Belästigung hinten zu halten. (...) Sinngemäß das Gleiche kann für den "rauen Umgangston" sowie die Arbeitsschutzbestimmungen bezüglich Schmutz, Lärm und Geruch gesagt werden.

- Aus der Behauptung der mangelnden körperlichen Belastbarkeit weiblicher Lehrlinge müsste folgen, dass in jenen Berufen, in denen die körperliche Belastung gering ist, der Frauenanteil hoch sein müsste. Die Realität zeigt jedoch das Gegenteil: so ist etwa in den Lehrberufen Nachrichtenelektroniker/in und Mess- und Regelmechaniker/in, in denen keine nennenswerten körperlichen Belastungen auftreten, der Anteil an weiblichen Lehrlingen marginal.

Der Lehrberuf Kellner/in ist hingegen sowohl durch einen hohen Frauenanteil als auch durch typische und hohe körperliche Belastungen (Stehen und Gehen, Tragen von Lasten, Stress, Lärm- und Geruchsbelastung) gekennzeichnet.

Dies gilt auch für den Beruf des/der Einzelhandelskaufmanns/frau, in dem die meisten weiblichen Lehrlinge überhaupt zu finden sind, bezüglich der typischen berufsüblichen Belastungen, insbesondere durch Heben, Tragen und Ziehen von Lasten. Dass jedoch bei der Zuordnung von Tätigkeiten als körperlich belastend andere als sachliche Kriterien den Ausschlag geben und die körperliche Belastung nur bei emotional als unweiblich eingeschätzten Tätigkeiten gegen deren Ausübung durch Frauen ins Treffen geführt wird, zeigt der Pflegebereich, der dem weiblichen Rollenstereotyp entspricht und bekanntlich zugleich mit hohen körperlichen Belastungen verbunden ist (Stress, Nacht- und Schichtarbeit, Geruchsbelästigungen, Heben der Kranken aus Betten und/oder Rollstühlen).

Vom Zentralarbeitsinspektorat wurde auch besonders darauf hingewiesen, dass Jugendliche in der Wachstumsphase unabhängig vom Geschlecht schutzbedürftig sind; die Anerkennung dieses spezifischen Schutzgedankens liegt auch dem gesetzlichen Verwendungsschutz für Jugendliche beiderlei Geschlecht zugrunde. (...) Sollte in einem Einzelfall das Fehlen der physischen Voraussetzungen zur Berufsausübung als sachliche Rechtfertigung für die Ablehnung einer Lehrstellenwerberin herangezogen werden, müsste dies grundsätzlich durch eine individuelle bzw. spezielle ärztliche Eignungsuntersuchung dokumentiert sein. Grundsätzlich ist dies aber sowohl bei Lehrstellenwerberinnen als auch -werbern zu beachten. (...)

Ad Vorgefasste Kundenmeinung:

Wird als Begründung für den Nicht -Abschluss eines Lehrvertrages angegeben, dass junge Frauen bzw. weibliche Lehrlinge nicht beschäftigt werden könnten, weil Umsatzeinbußen aufgrund der vorgefassten Erwartungen und Meinung von Kund/inn/en zu befürchten sind, ist

auch hier eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gegeben; dies vor allem deshalb, weil aufgrund des gesellschaftlichen Einstellungswandels gegenüber berufstätigen Frauen davon ausgegangen werden kann, dass Qualifikation und fachkompetentes Auftreten weiblicher Beschäftigter gegenüber diffusen Vorurteilen den Ausschlag in der Beurteilung von Kund/inn/en geben werden.

(...)

Ad Vermeintliche rechtliche Hinderungsgründe:

- ❑ Die Behauptung, die Beschäftigung von Frauen brächte es mit sich, dass in jedem Fall nach Geschlechtern getrennte Toiletten, Wasch- und Umkleieräume eingerichtet werden müssten, welche für die Betriebe eine unzumutbare finanzielle Zusatzbelastung bedeuten oder aus räumlichen Gründen nicht durchführbar seien, kann keinesfalls als sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes angesehen werden. Es muss insofern eine mangelnde Information der Betriebe über die Bestimmungen des Arbeitsschutzes vermutet werden, als die gesetzlich geforderten Schlüsselzahlen, die nach Geschlechtern getrennte Toiletten und Wasch- und Umkleieräume erfordern, im Regelfall nicht erreicht werden; z.B. müssen nach Geschlechtern getrennte Toiletten erst dann zur Verfügung gestellt werden, wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf Arbeitnehmer und mindestens 5 Arbeitnehmerinnen (insgesamt also mindestens zehn Arbeitnehmer/innen) beschäftigt werden. Werden diese Zahlen nicht erreicht, muss lediglich die getrennte Benützung einer Toilettenanlage durch organisatorische Maßnahmen sichergestellt werden. (...)

Im übrigen wird darauf hingewiesen, dass Anpassungsinvestitionen im Zusammenhang mit der erstmaligen Aufnahme von weiblichen Lehrlingen mit Bundesmitteln förderbar sind.

- ❑ Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass das gesetzliche Nachtarbeitsverbot des § 17 KJBG für Jugendliche beiderlei Geschlechtes gilt, wenn auch in einigen Branchen Einschränkungen bestehen (...). Für die Nichtbegründung eines Lehrverhältnisses mit einem weiblichen Lehrling kann daher das geschlechtsneutrale Nachtarbeitsverbot des KJBG nicht als sachliche Rechtfertigung herangezogen werden. Wird gegenüber einer Lehrstellenwerberin ein gesetzliches Nachtarbeitsverbot ins Treffen geführt, kann dies allenfalls für die Zeit nach Beendigung des Lehrverhältnisses eine Rolle spielen; diesbezüglich kämen dann die gesetzlichen Bestimmungen, die die Nachtarbeit von Frauen verbieten, zum Tragen (...)^{*)}

^{*)} Aufgrund des Beitritts Österreichs zur Europäischen Union besteht allerdings die Verpflichtung einer Änderung des gesetzlichen Frauennachtarbeitsverbotes bis zum Jahr 2001.

- Was die Ablehnung von Lehrstellenwerberinnen wegen betriebsinterner und/oder kollektivvertraglicher Altersgrenzen betrifft, konnte festgestellt werden, dass dieser Ablehnungsgrund weniger häufig als die oben genannten angeführt wird. Dennoch ist folgendes festzuhalten: Neben den in vereinzelt Kollektivverträgen bestehenden - jedoch für beide Geschlechter gleichermaßen geltenden - Altershöchst- und Altersmindestgrenzen für die Begründung von Lehrverhältnissen handhaben einzelne Lehrbetriebe unabhängig davon betriebsinterne, jedoch geschlechtsspezifisch differenzierte Altersgrenzen für die Begründung von Lehr- bzw. Arbeitsverträgen. Diese Vorgangsweise führt zu einer Ablehnung von Lehrstellenwerberinnen, wohingegen mit Lehrstellenwerbern im gleichen Alter Lehrverhältnisse begründet werden. Zur Frage, inwieweit kollektivvertragliche Altersgrenzen überhaupt zulässig sind, hielt die Kommission nach Befassung des sachlich zuständigen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in einer 1992 ergangenen Entscheidung fest, dass selbst bei extensiver Interpretation des § 2 Abs. 2 Z 2 ArbVG nur solche Rechte und Pflichten durch Kollektivvertrag geregelt werden können, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben. Voraussetzung für eine kollektivvertragliche Regelung muss daher das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses sein. Fragen, die sich darauf beziehen, wer Vertragspartei eines Arbeitsvertrages sein kann - wie dies bei der Festsetzung einer Altershöchstgrenze für Stellenwerber der Fall ist - sind somit der Regelungsbefugnis der Kollektivvertragspartner entzogen. (...)"

- Kennung: Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen im **Kapitel VII des Kollektivvertrages der Glashütten/ Werkwohnungen und Kohle** (Punkte 46, 47, 48).
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG)

Situation

Aufgrund eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission hat diese 1991 in einem Schreiben an die Kollektivvertragspartner (Fachverband der Glasindustrie und Gewerkschaft der Chemiearbeiter/innen) angeregt, das Kapitel VII, und zwar die Punkte 46, 47 und 48 des Kollektivvertrages der Glashütten in Hinblick auf die Gleichbehandlung der Geschlechter zu korrigieren. Zu diesem Zeitpunkt existierte zwar bereits ein sogenanntes Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag, demzufolge das Kapitel VII "im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu handhaben" gewesen wäre. Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass dieser globale Hinweis irreführend und nicht geeignet ist, Diskriminierungen zu verhindern.

Punkt 46 regelte die Vergabe von Werkwohnungen bzw. die Wohnungs- und Stromablässe und enthielt offensichtlich Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes und des Familienstandes: Anspruchsberechtigt waren nur "männliche verheiratete oder verwitwete Arbeiter" sowie "Arbeiter, die mit einer Lebensgefährtin einen eigenen Haushalt führen".

Punkt 47 legte fest, wer Anspruch auf unentgeltliche Bereitstellung von Betriebskohle habe. Hilfskräfte, und das sind in der überwiegenden Mehrzahl Frauen, waren demnach vom Deputatsbezug ausgeschlossen.

Punkt 48 regelte den Anspruch der Hinterbliebenen auf Kohlenbezug. Demnach hatten nur Witwen nach anspruchsberechtigten Arbeitern, nicht aber Witwer nach anspruchsberechtigten Arbeiterinnen Anspruch auf unentgeltliche Betriebskohle.

Da die von den Kollektivvertragspartnern in Aussicht gestellte Überarbeitung bis zu Beginn der neuen KV-Verhandlungen nicht erfolgt war, stellte die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Juni 1994 einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission auf Erstellung eines Gutachtens, inwieweit die Regelungen des Kapitels VII in den Punkten 46, 47 und 48 des Kollektivvertrages der Glashütten eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstellen.

Da der im Mai 1995 unterzeichnete Kollektivvertrag die entsprechenden Änderungen enthält, wurde der Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurückgezogen.

Der neue Zusatzkollektivvertrag lautet:

Aus dem Kollektivvertrag

"Kollektivvertrag über die Umwandlung der Leistungen aufgrund des Kapitels VII (Werkswohnungen und Kohle) des Kollektivvertrages der Glashütten in eine Wohn-Zulage.

(...)

I.

Die Punkte 46, 47, 48, 49, 50, 51 und 52 entfallen.

Das Kapitel VII erhält die Bezeichnung: "Entfernungsgeld".

II.

Anstelle der kollektivvertraglichen Regelung betreffend Mietzinsvergütung, Stromkostenvergütung und Betriebskohle, tritt eine Wohn-Zulage, die wie folgt errechnet wird: Auf Grund der Ermittlung des durchschnittlichen effektiven Kohlepreises für die bisherigen kollektivvertraglichen Kohlemengen, ergibt sich ein kollektivvertraglicher Basiswert von € 124.- pro Mitarbeiter und Jahr.

Dieser Basiswert erhöht sich um € 50.- für die bisherige Mietzins- und Stromkostenvergütung, so dass sich eine kollektivvertragliche Wohn-Zulage von € 174.- ergibt.

Dieser Betrag stellt den jährlichen kollektivvertraglichen Mindestanspruch dar. Er valorisiert sich um jenen %-Satz, um den sich die Ist-Löhne aufgrund der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung erhöhen, ab Beginn des folgenden Kalenderjahres ab dem jeweiligen Inkrafttreten der Lohnerhöhung.

Anspruchsberechtigt ist jede ArbeiterIn ausgenommen Lehrlinge und ArbeitnehmerInnen in befristeten Arbeitsverhältnissen. Geht ein befristetes in ein unbefristetes Dienstverhältnis über, gebührt der Anspruch aliquot auch für unmittelbar vorangegangene Monate der Befristung, soweit diese im selben Kalenderjahr liegen.

Diese Wohn-Zulage gebührt zusätzlich zum jeweiligen kollektivvertraglichen Monatsbezug - im Sinne der Punkte 23 und 24 - und ist auf sonstige bestehende Zulagen bzw. Überzahlungen nicht anzurechnen.

Teilzeitbeschäftigten gebührt ein aliquoter Betrag entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Die Wohn-Zulage gebührt für ein Kalenderjahr und wird in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Aufgrund betrieblicher Vereinbarung kann dieser Betrag auch in 12 Teilbeträgen oder als Ein-

malbetrag ausbezahlt werden. Bei Ein- bzw. Austritt während des Kalenderjahres gebührt die Wohn-Zulage aliquot.

Eine Aliquotierung für 1995 zufolge des Geltungsbeginns 1. Mai erfolgt nicht, soweit für 1995 noch keine betrieblichen Leistungen aufgrund des Kapitels VII in der bisher geltenden Fassung erfolgt sind.

III.

In den betroffenen Mitgliedsfirmen ist aufgrund der bisherigen Leistungen die Wohn-Zulage pro ArbeiterIn für das Jahr 1995 nach folgender Berechnungsformel zu ermitteln:

(...)

Mit Durchführung der Umwandlung der Deputatregelungen auf Grundlage des bisherigen Kapitels VII in eine Wohn-Zulage gemäß II und III treten sämtliche betriebliche Regelungen, welcher Rechtsgrundlage immer, soweit sie Leistungen aufgrund des bisherigen Kapitels VII des Glashütten Kollektivvertrages oder deren Abgeltung betreffen, außer Kraft.”

■ Kennung: Gutachten betreffend die mittelbare **Diskriminierung von angestellten Apothekerinnen durch das Gehaltskassengesetz**

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: **Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG)**

Situation

Im Juni 1994 stellte der Pharmazeutische Reichsverband, die gewerkschaftliche Interessenvertretung der angestellten Apotheker und Apothekerinnen Österreichs an die Gleichbehandlungskommission einen Antrag um Prüfung, ob die Vorrückungsbestimmungen des Gehaltskassengesetzes eine mittelbare Diskriminierung von Frauen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen.

Das Gehaltskassengesetz sieht für die Besoldung der in Apotheken angestellten Pharmazeuten und Pharmazeutinnen ein Gehaltsschema mit 18 Gehaltsstufen vor. Die Vorrückung innerhalb dieser Gehaltsstufen erfolgt in Biennalsprüngen (also alle 2 Jahre). Dies gilt jedoch nur für Vollzeitbeschäftigte, nicht aber für Teilzeitbeschäftigte.

§ 12 Abs. 6 des Gehaltskassengesetzes lautet nämlich: "Die Vorrückungsfrist in die nächste Gehaltsstufe hat zwei im Volldienst zurückgelegte oder als Volldienst angerechnete Jahre zu betragen."

Wer 20 Wochenstunden arbeitet, benötigt demzufolge vier Jahre für einen Biennalsprung. In der Praxis geht diese Regelung vor allem zu Lasten von Frauen, denn mehr als 90 Prozent der in Apotheken teilzeitbeschäftigten PharmazeutInnen sind Frauen.

Der Österreichische Apothekerverband, die Interessenvertretung der Dienstgeber und Dienstgeberinnen, empfand das geltende Vorrückungssystem als korrekt.

Nach Einholung mündlicher und schriftlicher Stellungnahmen von Fachleuten gelangte die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass der § 12 Abs. 6 Gehaltskassengesetz eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes enthält. Begründung: Die unterschiedliche gehaltsmäßige Vorrückung von teil- und vollzeitbeschäftigten Apothekern und Apothekerinnen wirkt sich auf Frauen nachteilig aus, da die Teilzeitbeschäftigten mehrheitlich Frauen sind.

Die Argumente des Österreichischen Apothekerverbandes, mit denen die geltende Regelung verteidigt wurde, beurteilte die Gleichbehandlungskommission wie folgt.

Aus dem Gutachten

"(...)

”Den vorgebrachten Gründen zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Vorrückungsbestimmungen für voll- und teilzeitbeschäftigte Apotheker/innen kann die Gleichbehandlungskommission allerdings nicht folgen.

1. Als nicht zutreffend erscheint etwa, dass Apotheker/innen im Zehnteldienst gegenüber ihren vollbeschäftigten Kolleg/inn/en einen permanenten Erfahrungsrückstand aufweisen würden. In bezug auf den Tätigkeitsbereich angestellter Pharmazeut/inn/en können nämlich keine inhaltlichen Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten einerseits und innerhalb der Zehnteldienste andererseits festgestellt werden. Gemäß §§ 9 ff. der zu § 5 Apothekengesetz, BGBl. Nr. 5/1907 idF BGBl. Nr. 917/1993 erlassenen pharmazeutischen Fachkräfteverordnung, BGBl. Nr. 40/1930, idF BGBl. Nr. 221/71, erreichen Apotheker/innen durch Ablegung der praktischen Prüfung für den Apothekerberuf von drei Fachkollegen und einem Amtsarzt die ”Apothekerreife”. Diese Berufsprüfung, der eine praktische Ausbildung, das sogenannte ”Aspirantenjahr” vorausgeht, wird als maßgeblicher Zeitpunkt für das Erlangen der sogenannten ”Normerfahrung” angesehen. Dies ergibt sich auch aus der Regelung des Gehaltskassengesetzes, das bei der Bemessung der Bezüge gemäß § 12 Abs. 2 bis 4 zwar zwischen ”vertretungsberechtigten Apothekern”, ”Dispensanten” und ”Aspiranten” unterscheidet und damit zumindest indirekt auch dem unterschiedlichen Erfahrungswissen zwischen diesen Gruppen Rechnung trägt.

Auch aus § 13 Abs. 3 Gehaltskassengesetz wird offenkundig, dass das Gehaltskassengesetz selbst vom gleichen Erfahrungswissen Voll- und Teilzeitbeschäftigter ausgeht, zumal der einzige Einstufungsparameter das Dienstausmaß ist. An die Teilzeitbeschäftigten werden daher bei der Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe die gleichen Anforderungen gestellt wie an Vollbeschäftigte. Die Bezugsmerkmale sind für Voll- und Teilzeitbeschäftigte identisch. Eine Differenzierung der Tätigkeit nach erworbenem Erfahrungswissen ist im Gehaltskassengesetz nicht vorgesehen.

Das Aneignen weitergehender Kenntnisse für den Bereich Pharmazie gehört zur berufs begleitenden Fortbildung und trifft voll- wie teilzeitbeschäftigte Angestellte gleichermaßen.

In diesem Zusammenhang richtungsweisend ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 7.2.1991 (Fall NIMZ, C-184/89), der u.a. zur Frage der Auslegung des Art. 119 EG-Vertrag betreffend den unterschiedlichen Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/inne/n feststellt, dass Erwägungen hinsichtlich des größeren Erfahrungswissens von vollbeschäftigten Arbeitnehmer/inne/n ”lediglich verallgemeinernde Aussagen zu bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern dar(stellen). Ihnen lassen sich keine objektiven Kriterien entnehmen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (siehe Urteil vom 13.7.1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743).”

2. Auch das Argument, Teilzeitbeschäftigte hätten dadurch reale finanzielle Vorteile gegenüber ihren vollbeschäftigten Kolleg/inn/en, dass sie eine niedrigere Steuerprogression treffe und damit im Verhältnis zu ihrem Dienstaussmaß mehr verdienen als Kolleg/inn/en im Voll-dienst stellt keine sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar. Entscheidendes Kriterium für die unterschiedliche Gehaltsvorrückung kann nämlich nicht ein allfälliger Steuervorteil eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin sein, sondern es ist lediglich die vom Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin zu erbringende Leistung als Beurteilungsmaßstab heranzuziehen und dabei eine "Bruttobetrachtung" anzustellen. Im gegenständlichen Fall erfolgt die Besoldung durch den Dienstgeber für voll- und teilzeitbeschäftigte Kräfte - so sie sich in derselben Gehaltsstufe befinden - entsprechend dem Ausmaß ihrer Dienstzeit vollständig gleich.

(...)

5. Dem Argument, dass sich Vollbeschäftigte im Falle gleicher Vorrückungsregelungen diskriminiert fühlen könnten, kommt insofern keine Rechtserheblichkeit im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu, weil es in der gesamten Rechtsordnung kein gesetzlich verbrieftes "Recht auf den Abstand" gibt.

Insgesamt vermag daher keines der von den Arbeitgebervertretern ins Treffen geführte Argument die unterschiedliche Vorrückung von teil- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen zu rechtfertigen. Da sich - wie eingangs ausgeführt - die gegenständliche Regelung primär für Frauen nachteilig auswirkt, gelangte die Kommission zur Auffassung, dass § 12 Abs. 6 Gehaltsgesetz eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz enthält.

(...)"

- **Kennung:** Gutachten betreffend die **mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Sparkassen**
- **Überprüfter Diskriminierungsbereich:** Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG)

Situation

Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit wird die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mit folgender Situation konfrontiert: In Sparkassen müssen vollzeitbeschäftigte Angestellte, die nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz Teilzeit arbeiten möchten, einer einvernehmlichen Auflösung bzw. Kündigung ihres Vollzeitarbeitsverhältnisses zustimmen. Dies aber hat für die Betroffenen negative Auswirkungen auf ihre bis dahin erlangten Rechte beispielsweise hinsichtlich Definitivstellung (Unkündbarkeit). Im Juli 1995 stellt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission, damit diese überprüfe, ob in diesem Zusammenhang eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Seitens der Sparkassen wird die Praxis der Auflösung und Neubegründung des Arbeitsverhältnisses damit begründet, dass für Vollzeitbeschäftigte und für Teilzeitbeschäftigte unterschiedliche Kollektivverträge gelten:

- Kollektivvertrag für Teilzeitbeschäftigte (TZB-KV) vom 1. Juli 1990 in der Fassung vom 1. Februar 1996
- Kollektivvertrag für die Angestellten der Sparkassen vom 21. Oktober 1949 in der Fassung vom 1. Februar 1998 (Ang-KV)

Im Oktober 1997 beantragt die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen daher, die Gleichbehandlungskommission möge ergänzend überprüfen, ob es eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstellt, dass für Teilzeitbeschäftigte andere Regelungen hinsichtlich Jubiläumsgeld, Pensionskasse sowie Definitivstellung gelten als für Vollzeitbeschäftigte. Aufgrund der Stellungnahmen der zuständigen Verbände und Interessenvertretungen erstellte die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten, das im folgenden auszugsweise abgedruckt ist:

Aus dem Gutachten

"(...)

III.

Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung durch Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung ist im Gleichbehandlungsgesetz (GleichbG) seit der zweiten Novelle, BGBl. Nr. 410/1990 (§ 2 Abs. 2) enthalten, seit der dritten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz,

BGBI. Nr. 833/1992, ausdrücklich und generell verankert (§ 2 Abs. 1), das Gesetz enthält jedoch keine Legaldefinition²⁾.

Die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts (117/1975) normiert in Ausführung von Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften (EGV), dass dessen Art. 119 die Beseitigung jeder Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bedeute. Die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (207/1976) enthält explizit das Verbot der mittelbaren Diskriminierung, ohne jedoch diesen Terminus zu definieren. Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung wird schließlich in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (80/1997) wie folgt definiert:

"Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe gerechtfertigt."

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) betrachtet den Grundsatz der Lohngleichheit seit dem Urteil Defrenne II als ein auch den sozialen Zielen dienendes Recht und als allgemeines Grundrecht der Gemeinschaft. Es begründet ein subjektives Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Gleichbehandlung in bezug auf den Arbeitslohn bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Der Begriff des Entgelts umfasst alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder Sachleistungen gewährten Vergütungen die in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gewährt werden, so etwa auch Betriebspensionen.³⁾ Das Problem der mittelbaren Diskriminierung behandelt der EuGH wiederholt im Zusammenhang mit Lohndiskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten. So ist etwa die Verlängerung der Zeiten für die Beförderung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe im Vergleich zu den Vorrückungszei-

(Anmerkung der Autorin: Fußnote ¹⁾ aufgrund von Kürzungen nicht abgedruckt)

²⁾ Vgl. Bei/Novak, Das Gleichbehandlungsgesetz, in: Aichhorn (Hg), Frauen & Recht, 1987, S 102.

³⁾ Vgl. Sporrer, Die Gleichheit von Frauen und Männern in Österreich, in: Machacek/Pahr/Stadler, Grund- und Menschenrechte in Österreich, Band II, S 944ff m.w.N. Vgl. dazu auch Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung - Sexuelle Belästigung - Beweislastverteilung, S 24ff, sowie Hammerschlag, Die mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsbürgerschaft und des Geschlechtes - ein Vergleich der EuGH-Judikatur, DRdA 1997, S 150ff.

ten von Vollzeitbeschäftigten unzulässig⁴⁾, ebenso unterschiedliche Regelungen bei der betrieblichen Altersversorgung⁵⁾

Auch der Oberste Gerichtshof (OGH) hat sich in einem Grundsatzurteil im Zusammenhang mit einer Leichtlohngruppe in einem Arbeiterkollektivvertrag der Energiewirtschaft mit der mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch kollektivvertragliche Regelungen auseinandergesetzt und in diesem Zusammenhang eine mittelbare Diskriminierung durch einseitiges Abstellen auf vorwiegend Männer begünstigende Anknüpfungspunkte bejaht (OGH vom 14. September 1994, 9 Ob A 801/94).

Das Oberlandesgericht Wien hält in seinem Urteil vom 22. Mai 1995, 9 Ra 19/95, fest, dass es gegen § 19c Abs. 6 Arbeitszeitgesetz (AZG) verstoße, wenn Zeiten von Teilzeitarbeit bei der Beurteilung der Voraussetzung für eine Definitivstellung bloß in aliquotem Ausmaß berücksichtigt würden. Dieses Benachteiligungsverbot richte sich auch an die KV-Parteien. Das Oberlandesgericht Graz erkannte in seinem Urteil vom 13. November 1997, 37 CgA 3/96p, unter Bezugnahme auf § 2 Abs. 2 GIBG und § 19c Abs. 6 (AZG) eine mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihres Geschlechtes in der Nichtanrechnung von Zeiten der Teilzeitbeschäftigung für eine Administrativpension nach der "Pensionsreform 1961" des Kollektivvertrages für die Angestellten der Banken und Bankiers.

IV.

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsgrundlagen kam die Gleichbehandlungskommission zum Ergebnis, dass eine Praxis, die Vollzeitbeschäftigte - um teilzeitbeschäftigt werden zu können - unter Verlust von Anwartschaften und anderen Ansprüchen zur Aufgabe ihres Dienstverhältnisses zwingt, Frauen aufgrund ihres Geschlechtes mittelbar diskriminiert. Auch wenn diese Praxis auf von formal in Geltung stehenden Kollektivvertragsbestimmungen beruht, führt dies nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission zu einer Diskriminierung. Das Gleichbehandlungsgebot des § 2 GIBG richtet sich nämlich auch an die ArbeitgeberInnen, weshalb diese verpflichtet sind, über die kollektivvertraglichen Regelungen hinaus Teilzeitbeschäftigten die entsprechenden Ansprüche zu gewähren (vgl. in diesem Sinne auch die oben zitierten Urteile des OGH sowie des OLG Graz).

Zur Frage der KV-Regelungen selbst gelangte die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass auch diese in ihrem Zusammenwirken Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres Geschlechtes diskriminieren. Nach Erhebungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sind rund 99% der Teilzeitbeschäftigten im Sparkassenbereich Frauen, weshalb sich die nach-

⁴⁾ Vgl. EuGH Slg. 1991, I-297 (Nimz), EuGH vom 2. 10. 1997, Rs C-1/95 (Gerster) und Rs. C-100/95 (Kording).

⁵⁾ Vgl. EuGH Slg. 1986, 1607 (Bilka)

stehend angeführten - "geschlechtsneutral" formulierten - unterschiedlichen Regelungen im TZB-KV einerseits und des Ang-KV im Ergebnis dahingehend auswirken, dass von dem die Teilzeitbeschäftigten schlechterstellenden Regelungssystem die Mitarbeiterinnen der Sparkassen in überwiegendem Ausmaß betroffen sind.

So sieht § 10 Ang-KV vor, dass nach Ablegung der jeweiligen vorgesehenen Sparkassenprüfungen und nach einer in der Sparkasse zurückgelegten 10jährigen Dienstzeit für Vollzeitbeschäftigte bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen die Übernahme in ein unkündbares Dienstverhältnis vorgesehen ist, womit darüber hinaus eine Pensionsberechtigung im Sinne der "Pensionsordnung" (Abschnitt C des Ang-KV) verbunden ist. Diese Möglichkeit der unkündbaren Anstellung verbunden mit pensionsrechtlichen Ansprüchen steht derzeit nur Sparkassenvollzeitbeschäftigten offen; analoge Regelungen fehlen im TZB-KV.

Gerade im Hinblick auf die mit der beruflichen Bewährung über diesen langen Zeitraum verbundenen Qualifizierung der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers bzw. der Überprüfungsmöglichkeit ihrer Leistungen durch die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber erscheint eine Differenzierung der Beschäftigten in solche, welchen aufgrund der Vollzeitbeschäftigung diese Absicherung offen steht, und solchen, welchen dies wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung verwehrt ist, unzulässig und entbehrt einer sachlichen Rechtfertigung. Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist nämlich nach einer Tätigkeitsdauer von 10 Jahren auch bei Teilzeitbeschäftigten davon auszugehen, dass diese - gemessen am Inhalt und Aufgabenbereich des jeweiligen Arbeitsplatzes - in ähnlichem Umfang Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben wie Vollzeitbeschäftigte, die sie zu einer für die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber zufriedenstellenden Arbeitsleistung befähigen. Da es sich bei den Teilzeitbeschäftigten der Sparkassen in weitaus überwiegendem Ausmaß um Frauen handelt, stellt das gegenständliche Regelungssystem durch das Fehlen einer Möglichkeit, in ein definitives Dienstverhältnis übernommen und damit sozial abgesichert zu werden, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Weiter ist nach § 66 Ang-KV für Vollzeitbeschäftigte nach 25- bzw. 40 jähriger Dienstzeit eine Jubiläumsgabe kollektivvertraglich vorgesehen, die sich an der Höhe des letzten Monatsgehalt orientiert. Eine solche Bonifikation fehlt im TZB-KV. Eine derartige Leistung ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz, Art. 119 des Vertrages zu Gründung der Europäischen Gemeinschaft, nach der Interpretation des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaft sowie gemäß der RL 117/1975 als Entgeltbestandteil zu qualifizieren. Die Gleichbehandlungskommission erkennt nun keine sachliche Rechtfertigung dafür, dass die Jubiläumsgabe nur den Voll-, nicht jedoch den Teilzeitbeschäftigten gewährt wird, zumal es sich dabei um eine aus Anlass besonderer langjähriger Betriebstreue begründete finanzielle Zuwendung handelt. Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission lässt sich aus einem durch Teilzeitbeschäftigung eingeschränkten zeitlichen Umfang keinesfalls eine mangelnde betriebliche Ver-

bundenheit ableiten. Daher liegt nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission wegen des fehlenden Anspruches von Teilzeitbeschäftigten auf Gewährung von Jubiläumsgeld eine mittelbare Diskriminierung der teilzeitbeschäftigten Sparkassenangestellten vor.

Weiter ist die gemäß § 10 Ang-KV vorgesehene Definitivstellung einer/ eines Vollzeitbeschäftigten unabdingbare Voraussetzung für den Erwerb von Ansprüchen gemäß der §§ 72 ff Ang-KV ("Pensionsordnung"). Zwar ist gemäß der "Pensionsreform 1996" im TZB-KV nunmehr die Errichtung einer Pensionskasse vorgesehen, in welche Beiträge auch für Teilzeitbeschäftigte einzuzahlen sind. Diese Regelung steht allerdings in keinem angemessenen Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten zustehenden Leistungen. Aufgrund der den Teilzeitbeschäftigten nicht offenstehenden Möglichkeit, eine definitive Anstellung zu erlangen, besteht für die genannte Gruppe von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keine Möglichkeit, in den Genuss der gemäß der "Pensionsordnung" den Vollzeitbeschäftigten zustehenden Ruhe- und Versorgungsgenüssen zu kommen. Auch schaffen die in § 33a TZB-KV vorgesehenen Pensionskassenleistungen für Teilzeitbeschäftigte keine dem Leistungsumfang von § 72 ff des Ang-KV entsprechenden Ansprüche. Auch für diese Unterschiede vermag die Gleichbehandlungskommission keine sachliche Rechtfertigung zu erkennen, weshalb die unterschiedlichen Regimes für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in bezug auf die jeweils kollektivvertraglich eingeräumten Pensionsleistungen ebenfalls als mittelbare Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu qualifizieren sind.

V.

Die Gleichbehandlungskommission ist daher der Auffassung, dass die genannten Diskriminierungen von teilzeitbeschäftigten Sparkassenangestellten zu beseitigen sind. Dies ergibt sich letztlich aus § 2 Abs. 2 GIBG, wonach Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bei der Regelung von Entlohnungskriterien den Grundsatz der Lohngleichheit anzuwenden haben. Die Gleichbehandlungskommission weist dabei auch auf Art. 4 der Lohngleichheitsrichtlinie 117/1975 hin, wonach die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen haben, um sicherzustellen, dass mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen nichtig sind oder nichtig erklärt werden können.

Abschließend weist die Gleichbehandlungskommission auf die Richtlinie des Rates der Europäischen Union zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit 81/1997" (...) "hin, die unter Pkt. 5 des Anhangs ausdrücklich die Bedeutung der Möglichkeit von Teilzeitarbeit für Frauen und Männer im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben hervorhebt.

Letztlich ist zu erwähnen, dass eine Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften gegenüber Vollzeitbeschäftigten ohne sachliche Rechtfertigung auch aufgrund anderer Rechtsvorschriften - wie etwa § 19 d Abs. 6 Arbeitszeitgesetz - verpönt ist."

■ Kennung: Gutachten betreffend die **mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Banken**

■ Überprüfter Diskriminierungsbereich: Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GIBG)

Situation

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

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

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

Aufgrund der Stellungnahme des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers sowie der zuständigen Gewerkschaft, erstellte die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten, das im folgenden auszugsweise abgedruckt ist:

Aus dem Gutachten

"(...)

III.

Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung durch Instrumente der kollektiven Rechtsgestaltung ist im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) seit seiner zweiten Novelle, BGBl. Nr. 410/1990 (§ 2 Abs. 2), sowie seit der dritten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr.

833/1992 (§ 2 Abs. 1), ausdrücklich und generell verankert; das Gesetz enthält jedoch keine Legaldefinition.¹⁾

Die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts (117/1975) normiert in Ausführung von Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften (EGV), dass dieser die Beseitigung jeder Form der

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bedeute. Die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (207/1976) enthält explizit das Verbot der mittelbaren Diskriminierung, ohne jedoch diesen Terminus zu definieren. Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung wird schließlich in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (80/1997) wie folgt definiert:

"Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe gerechtfertigt."

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) betrachtet den Grundsatz der Lohngleichheit seit dem Urteil Defrenne II als ein auch den sozialen Zielen dienendes Recht und als allgemeines Grundrecht der Gemeinschaft. Es begründet ein subjektives Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Gleichbehandlung in bezug auf den Arbeitslohn bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Der Begriff des Entgelts umfasst alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder Sachleistungen gewährten Vergütungen, die in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gewährt werden, so etwa auch Betriebspensionen.²⁾ Das Problem der mittelbaren Diskriminierung behandelt der EuGH wiederholt im Zusammenhang mit Lohndiskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten. So ist etwa die Verlängerung der Zeiten für die Beförderung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe im Vergleich zu den Vorrückungszei-

¹⁾ Vgl. Bei/Novak, Das Gleichbehandlungsgesetz, in: Aichhorn (Hg), Frauen & Recht, 1987, S 102.

²⁾ Vgl. Sporrer, Die Gleichheit von Frauen und Männern in Österreich, in: Machacek/Pahr/Stadler, Grund- und Menschenrechte in Österreich, Band II, S 944ff m.w.N. Vgl. dazu auch Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung - Sexuelle Belästigung - Beweislastverteilung, S 24ff, sowie Hammerschlag, Die mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsbürgerschaft und des Geschlechtes - ein Vergleich der EuGH-Judikatur, DRdA 1997, S 150ff.

ten von Vollzeitbeschäftigten unzulässig,³⁾ ebenso unterschiedliche Regelungen bei der betrieblichen Altersversorgung.⁴⁾

Auch der Oberste Gerichtshof (OGH) hat sich in einem Grundsatzurteil im Zusammenhang mit einer Leichtlohngruppe in einem Arbeiterkollektivvertrag der Energiewirtschaft mit der mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch kollektivvertragliche Regelungen auseinandergesetzt und in diesem Zusammenhang eine mittelbare Diskriminierung durch einseitiges Abstellen auf vorwiegend Männer begünstigende Anknüpfungspunkte bejaht (OGH vom 14. September 1994, 9 Ob A 801/94).

Das Oberlandesgericht Graz erkannte in seinem Urteil vom 13. November 1997, 37 CgA 3/96p, unter Bezugnahme auf § 2 Abs. 2 GIBG und § 19c Abs. 6 Arbeitszeitgesetz (AZG), a.F., eine mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihres Geschlechtes in der Nichtanrechnung von Zeiten der Teilzeitbeschäftigung für eine Administrativpension nach der "Pensionsreform 1961" des Kollektivvertrages für die Angestellten der Banken und Bankiers. Das Oberlandesgericht Wien hält in seinem Urteil vom 22. Mai 1995, 9 Ra 19/95, jedenfalls fest, dass sich das Benachteiligungsverbot des § 19d Abs. 6 Arbeitszeitgesetz (a.F.) auch an die KV-Parteien richtet.

IV.

Die von der Gleichbehandlungskommission zu beurteilenden Regelungen sehen folgendes vor: Bis zum Inkrafttreten des Pensionskassenkollektivvertrages (PKV) am 1. Jänner 1997 war die betriebliche Pensionsvorsorge durch die "Pensionsreform 1961" ("PR 1961") geregelt, welche allerdings nur für jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Leistungen vorsah, die als Vollzeitbedienstete in Pension gingen. Zum Zeitpunkt des Pensionsanfalles hatten Teilzeitbeschäftigte nach den Regelungen der "PR 1961" überhaupt keinen Anspruch auf eine Banken-Zusatzpension.

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

³⁾ Vgl. EuGH Slg. 1991, I-297 (Nimz), EuGH vom 2. 10. 1997, Rs C-1/95 (Gerster) und Rs. C-100/95 (Kording).

⁴⁾ Vgl. EuGH Slg. 1986, 1607 (Bilka)

relevanten Dienstzeiten wurde damit die Gleichstellung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten erreicht.

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

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

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

Die in § 13 Pensionskassenkollektivvertrages (PKV) gegenüber Vollzeitbeschäftigten enthaltene Schlechterstellung von teilzeitbeschäftigten Bankangestellten bei Pensionsleistungen aufgrund betrieblicher Pensionsvorsorgemaßnahmen stellt eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z. 2 GIBG dar, weil der weitaus überwiegende Teil der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen im Bankenbereich Frauen sind, die im Hinblick auf die Wartefrist des § 13 Abs. 6 PKV in weitaus größerem Ausmaß nachteilig betroffen sind. Für die Gleichbehand-

lungskommission ist auch keine sachliche Rechtfertigung für diese Differenzierung erkennbar.

Für die Berücksichtigung von vor dem 1. Jänner 1997 liegenden Dienstzeiten von Teilzeitbeschäftigten wurde in § 13 Abs. 6 des Pensionskassenkollektivvertrag die Lösung gewählt, für bei Pensionsantritt Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 15 ununterbrochenen Volldienstjahren eine Besitzstandspension gemäß § 20 Abs. 5 lit. b der Pensionsreform zu errechnen, um damit eine pensionsrelevante Berücksichtigung von in der Vergangenheit geleisteten Volldienstzeiten jener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erreichen, die - weil sie zum Pensionsantrittszeitpunkt nicht dem Vollzeit-Kollektivvertrag unterliegen - keinen Anspruch auf eine Pension aufgrund erworbener Anwartschaften nach der Pensionsreform haben. Im Vergleich zu § 3 der "Pensionsreform 1961", der für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Anwartschaft auf eine Besitzstandspension nach einer Wartezeit von 5 Jahren vorsieht (für welche Anwartschaftszeiten allerdings nur bis zum 31. Dezember 1996 erworben werden können), führt § 13 Abs. 6 PKV, der als Voraussetzung für die Errechnung einer Besitzstandspension für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Volldienstzeit von 15 ununterbrochenen Jahren normiert, zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes."

- Kennung: Gutachten zum **Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung**
- Überprüfter Diskriminierungsbereich: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§§ 2 c und 10 d GIBG)

Situation

1993 hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erstmals Stellenanzeigen in österreichischen Tageszeitungen systematisch daraufhin überprüft, ob sie das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung beachten oder verletzen. Größere Verstöße gegen das Gebot der Geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wurden der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde gemeldet. Diese Überprüfung inklusive des gezielten Einsatzes von Sanktionsmöglichkeiten führte innerhalb kurzer Zeit zu einem deutlichen Rückgang gesetzwidriger Stellenausschreibungen. Eine neuerliche Überprüfung von Stellenanzeigen im Jahr 1994 zeigte, dass zwar der Anteil der eindeutig geschlechtsspezifisch formulierten Inserate zurückgegangen ist. Gleichzeitig versuchten InserentInnen (ArbeitgeberInnen ebenso wie PersonalvermittlerInnen) zunehmend, das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu umgehen, beispielsweise durch englischsprachige Tätigkeitsbezeichnungen oder eine Bezugnahme auf den Familienstand.

Anfang 1995 wandte sich die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen daher mit dem Ersuchen an die Gleichbehandlungskommission, anhand konkreter Beispiele aus der Praxis der Stellenausschreibung klarzustellen,

- inwiefern sprachliche „Ausweichmanöver“ gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verstoßen
- was im Interesse der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Textierung und Gestaltung von Stellenangeboten zu beachten ist.

Als aktuelle Grundlage für die Erstellung des Gutachtens diente der Gleichbehandlungskommission eine in den Monaten November und Dezember 1999 durchgeführte neuerliche Untersuchung „Geschlechtneutrale Stellenausschreibung in Zeitungen“. Wesentliche Teile des Gutachtens, das auch alle europäischen Rechtsgrundlagen des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenschreibung enthält, werden im Folgenden zitiert:

Aus dem Gutachten

(...)

V. Die §§ 2 c, 10 d GIBG im Detail:

1. Form der Ausschreibung:

Für das Vorliegen einer Ausschreibung ist die **Schriftform** nicht das alleinige Merkmal, sie ist **nicht** einmal **zwingend**. Der Gesetzeswortlaut (arg. Ausschreibung) geht zwar scheinbar davon aus, dass eine Ausschreibung schriftlich erfolgt. Es wäre jedoch verkürzend, nur auf Schreib- oder Druckvorgänge abzustellen.

Eine Ausschreibung kann ebenso über E-Mail oder durch einen Aushang in der Auslage eines Unternehmens erfolgen. Besteht die notwendige Publizität, kann von einer Ausschreibung sogar dann ausgegangen werden, wenn die Informationen über beabsichtigte Stellenbesetzungen mündlich mitgeteilt werden.

Als Ausschreibungen im Sinne des § 2 c GIBG sind jedenfalls Stellenangebote in diversen Printmedien anzusehen. Weiter sind betriebsinterne Ausschreibungen in Form von Rundschreiben, aber auch in Form anderer betriebsüblicher Publikationsvorgänge, wie etwa Anschläge am „Schwarzen Brett“, erfasst. Ebenso sind Stellenbekanntgaben über Radio-, Fernseh-, Teletexteinschaltungen, Telefax sowie andere Wege der Datenübermittlung als Ausschreibungen zu werten. Auch Stellenangebote in Form von Stellenlisten lassen auf Grund ausreichender Manifestation und Publizität eindeutig auf das Vorliegen einer Ausschreibung schließen.

Dass sämtliche Ausschreibungen, also auch jene im weiteren Sinn, d.h. wenn sie etwa bloß mündlich erfolgen, dem Gebot des § 2 c GIBG unterfallen, ergibt sich aus der Überlegung, dass das Gebot der neutralen Stellenausschreibung darauf abzielt, dass ArbeitgeberInnen vermehrt mit Bewerberinnen in Kontakt treten. Deshalb ist es einerseits notwendig, dass sich Bewerberinnen auf die Ausschreibung berufen können, andererseits aber - zur Vermeidung von Umgehungen - erforderlich, dass jede Bekanntgabe von Informationen über eine Arbeitsplatzbesetzung durch den/die ArbeitgeberIn diesem Gebot unterstellt wird, auch wenn dafür nicht die Schriftform gewählt wurde.¹⁾

¹⁾ Vgl. auch: Mazal, Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, *ecolex* 1992, 573.

2. Publizität der Ausschreibung:

Wesentliches Merkmal des Ausschreibungsbegriffes ist eine gewisse Publizität: Eine Ausschreibung muss sich daher konzeptionell an einen größeren Personenkreis richten. Es kommt dabei allerdings nicht darauf an, ob eine Mehrzahl von Personen tatsächlich von der geplanten Besetzung weiß; entscheidend ist, dass mehrere Personen Kenntnis erlangen können.

3. Ausschreibung durch beauftragte Dritte:

Das 1985 durch die 1. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz verankerte Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung richtet sich zunächst an den/die ArbeitgeberIn und ist im Zusammenhang mit den im Vorfeld der Begründung des Arbeitsverhältnisses gegebenen **Sorgfaltspflichten** zu beurteilen.

Der/die ArbeitgeberIn kann das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 2 c GIBG sowohl durch nicht geschlechtsneutrale **interne und externe Stellenausschreibungen** als auch durch öffentliche Stellenausschreibungen verletzen, die außerhalb des Betriebes durch Dritte in seinem/ihrer Auftrag erfolgen. Auch wenn die Ausschreibung in einem Printmedium erfolgt, ist es grundsätzlich der/die ArbeitgeberIn oder der/die von ihm/ihr beauftragte Dritte (in der Praxis vorwiegend Personalberatungsunternehmen), der/die § 2 c GIBG durch die Aufgabe eines diskriminierenden Inserats verletzt.

Durch die 3. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz (1992) wurde eine Geldstrafe bis zu S 5.000 für nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen durch private ArbeitsvermittlerInnen oder juristische Personen, die mit der Arbeitsvermittlung betraut sind, vorgesehen. Die Ausdehnung des Gebotes geschlechtsneutraler Ausschreibung auf Dritte war unerlässlich, weil es den ArbeitgeberInnen sonst ein Leichtes wäre, das Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibung durch die Einschaltung einer Personalagentur zu umgehen.²⁾ Die Verwaltungsstrafe nach § 10d GIBG ist nur auf Antrag eines beschränkten Personenkreises von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu verhängen; antragsberechtigt sind StellenwerberInnen und die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.

²⁾ Vgl. Eichinger, Die Frau im Arbeitsrecht, 85f.

Die Strafbestimmung stellt nicht auf das Vorliegen einer Berechtigung zur Arbeitsvermittlung ab, sondern auf die **tatsächliche Ausübung der Vermittlungstätigkeit**.³⁾ Anderenfalls wären jene, die diese Tätigkeit unbefugt ausüben, nach dem Gleichbehandlungsgesetz besser gestellt als Inhaber einer diesbezüglichen Berechtigung. Auch Standesvertretungen, wie z.B. die Rechtsanwaltskammer, können als PersonalvermittlerInnen in Erscheinung treten, denn es handelt sich etwa bei der Bekanntmachung von KonzipientInnenstellen durch eine Rechtsanwaltskammer um einen Ausschreibungsvorgang, bei dem die Rechtsanwaltskammer in der Funktion der beauftragten Dritten auf Nachfrage die von RechtsanwältInnen als personalsuchende ArbeitgeberInnen übermittelten Stellenangebote an InteressentInnen weitergibt.

Dass vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ausdrücklich nur BewerberInnen eines bestimmten Geschlechtes gewünscht werden, entbindet die VermittlerInnen nicht von ihrer Verantwortung.⁴⁾ Die **Richtlinien des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)**⁵⁾ sehen in einem solchen Fall folgende Vorgangsweise vor: „...Wird ein Auftrag zur Besetzung einer offenen Stelle erteilt, der ohne sachliche Rechtfertigung auf ein bestimmtes Geschlecht beschränkt ist, ist der Auftraggeber/die Auftraggeberin darüber zu informieren, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen könnte. Das AMS nimmt die Auswahl unabhängig vom Geschlecht vor.“

4. Das Geschlecht als „unverzichtbare“ Voraussetzung:

Ausnahmen vom Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sind nach § 2 c GIBG nur zulässig, wenn „ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit“ ist. In diesem Sinn dürfen Ausschreibungen auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

³⁾ Vgl. UVS Wien vom 30. März 1995, UVS-06/32/00072/94-1, u.a. sowie die Entscheidungen VwSen-290036/5/Gf/Km vom 7. Februar 1995, VwSen-290037/2/Gf/Km vom 7. Februar 1995, VwSen-290038/2/Gf/Km vom 7. Februar 1995 und VwSen-290039/2/Gf/Km vom 7. Februar 1995 des UVS OÖ.

⁴⁾ Die Feststellungen des UVS Oberösterreich (vgl. Entscheidungen VwSen-290036/5/Gf/Km vom 7.2.1995, VwSen-290037/2/Gf/Km vom 7.2.1995, VwSen-290038/2/Gf/Km vom 7.2.1995 sowie VwSen-290039/2/Gf/Km vom 7.2.1995), dass "§ 10d GIBG kein Gebot enthalte, dass der private Arbeitsvermittler im Zuge der Ausschreibung stets besonders darauf hinweisen müsse, dass die zu vergebende Stelle in gleicher Weise entweder mit einem Mann oder mit einer Frau besetzt werden kann, dass allein aus der Verwendung bloß maskuliner Endungen und der damit gleichzeitig unterlassenen Verwendung auch weiblicher Endungen noch keinesfalls geschlossen werden könne, dass die ausgeschriebene Stelle nur für Männer zugängliche wäre bzw. umgekehrt und dass sich auch aus rechtspolitischer Sicht kein plausibles Argument dafür finde, weshalb jemandem, der einen Beruf in einer für ihn untypischen Domäne anstrebt, nicht von vornherein klar gemacht werden können sollte, dass es zur Erreichung dieses Zieles eben eines gewissen Maßes an Zivilcourage bedürfe", stehen mit dem bisher Ausgeführten sowie mit der Entscheidungspraxis anderer Behörden und der GBK in krassem Widerspruch und sind daher abzulehnen.

⁵⁾ GZ BGS/BVS/1021/8251/1999, gültig seit 1. Jänner 2000; Punkt 4.1.3.

Als **unverzichtbar** sind Voraussetzungen nur dann anzusehen, wenn ein Tätigwerden von ArbeitnehmerInnen des anderen Geschlechtes praktisch oder rechtlich auszuschließen ist (z.B. Tänzer/Tänzerin, Schauspieler/Schauspielerin je nach vorgegebener Rolle, Frauenreferentin⁶⁾, uU Vertreter für Männerbekleidung⁷⁾ oder bei Vorliegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbot im Einzelfall).

Die Wortwahl des Gesetzgebers macht ein enges Begriffsverständnis des Ausschlussgrundes deutlich.⁸⁾ Eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung ist daher nur in wenigen Fällen mit dem Gebot des § 2 c GIBG vereinbar, beispielsweise bei Erbringen psychologischer oder psychotherapeutischer Dienstleistungen, z.B. in Beratungseinrichtungen für Vergewaltigungsoffer oder bei Berücksichtigung der persönlichen Intimsphäre und Integrität von Personen. Nicht zulässig ist etwa auch der Ausschluss von Bewerberinnen ohne Rücksicht auf ihre individuelle physische Konstitution unter Hinweis auf die körperliche Belastung durch die (physische) Schwere der Arbeit.⁹⁾

Die „unverzichtbare Voraussetzung“ muss auch unmittelbar in Bezug auf die auszuübende Tätigkeit – nicht jedoch im Hinblick auf Umstände wie beispielsweise fehlende Umkleidemöglichkeiten oder Sanitärräumlichkeiten etc. – gegeben sein. Bei Vorliegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbotes ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen, ob dieses Verbot – gemessen an der auszuübenden Tätigkeit – als sachliche Rechtfertigung für eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung herangezogen werden kann. Keinesfalls können jedoch Rechtsvorschriften aus dem Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes *generell* als Argument, ein bestimmtes Geschlecht von vornherein bei einer Stellenausschreibung auszuschließen, herangezogen werden.

In Hinblick auf die Zielsetzung, der rein traditionellen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern im Arbeitsleben entgegenzutreten, kann ein bestimmtes Geschlecht nicht deshalb als unverzichtbare Voraussetzung für die Bewältigung von Tätigkeiten bezeichnet werden, weil diese bislang fast ausschließlich von VertreterInnen eines Geschlechtes ausgeübt wurden und das daher von der Kundschaft als üblich angesehen und traditionellerweise erwartet wird. Ebenso wenig kann ein Geschlecht als unverzichtbare Voraussetzung angesehen werden auf Grund von Umsatzerwägungen (z.B. Autoverkäufer), Vorurteilen (z.B. Fahrlehrer, Chauffeur) oder bestimmter betrieblicher Personalstrukturen.¹⁰⁾

⁶⁾ ARD 4927 – 21.4.1998, Landesarbeitsgericht Berlin, 8 Sa 118/97.

⁷⁾ OHG vom 12. Jänner 2000, 9 ObA 318/99a.

⁸⁾ EBRV, 664 BlgNR XVI.GP, 6; UVS Wien vom 30. März 1995, UVS-06/32/00072/94-1; vgl. auch: Eichinger, Die Frau im Arbeitsrecht, 85f.

⁹⁾ OGH vom 21.10.1998, 9 ObA 264/98h.

¹⁰⁾ Vgl. Gutachten der Gleichbehandlungskommission betreffend Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungs-

Auch der EuGH vertritt in seiner Judikatur eine enge Auslegung der Unverzichtbarkeit eines bestimmten Geschlechtes für die Ausübung einer Tätigkeit. Die Mitgliedstaaten dürfen demnach einzelne berufliche Tätigkeiten vom Anwendungsbereich der Richtlinie nur dann ausnehmen, wenn die geschlechtsbedingten Ausnahmen im Hinblick auf die Art oder die Bedingungen der auszuübenden Tätigkeit verhältnismäßig sind wie z.B. der Ausschluss von Frauen vom bewaffneten Polizeidienst in Nordirland wegen der prekären innenpolitischen Situation, der Ausschluss von Männern aus dem Beruf der Hebamme wegen der im Vordergrund stehenden Achtung der Gefühle der Gebärenden.¹¹⁾ Die Gleichbehandlungsrichtlinie¹²⁾ steht jedoch nach Ansicht des EuGH¹³⁾ etwa solchen nationalen Bestimmungen entgegen, die wie die des deutschen Rechts Frauen allgemein vom Dienst mit der Waffe ausschlossen und ihnen nur den Zugang zum Sanitäts- und Militärmusikdienst erlaubten. Selbst dann, wenn ein Mitgliedsstaat solche Tätigkeiten und die hierauf vorbereitende Berufsausbildung je nach Lage des Falles Männern oder Frauen vorbehalten kann, ist er – wie sich aus Artikel 9 Abs 2 der GleichbehRL ergäbe, verpflichtet, die betreffenden Tätigkeiten in regelmäßigen Abständen zu prüfen, um unter Berücksichtigung der sozialen Entwicklung festzustellen, ob die Ausnahme von der allgemeinen Regelung der Richtlinie noch aufrecht erhalten werden kann.¹⁴⁾

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gilt demnach zusammenfassend nicht bei:

- Tätigkeiten, deren **authentische Ausübung ein bestimmtes Geschlecht erfordern**, beispielsweise SchauspielerIn, SängerIn, TänzerIn oder sonstige darstellende KünstlerInnen, die eine männliche oder weibliche Rolle zu spielen haben, Modelle für MalerInnen, BildhauerInnen, FotografInnen, Mannequins oder Dressmen;

gebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen, GBK 33/93, 10. Dezember 1994. Vgl. weiters Straferkenntnisse MBA 1/8 – S/10745/93, 30. Dezember 1993, MBA 1/8 – S/12781/93, 17. Jänner 1993, MBA 1/8 – S/10346/93, 17. Jänner 1994 u.a. – rollengeprägte Vorurteile berechtigen demnach nicht zur geschlechtsspezifischen Stellensuche, ebenso sind Umsatzerwägungen oder auch die Beibehaltung einer bisherigen betrieblichen Personalstruktur innerhalb der auftraggebenden Unternehmen keine unverzichtbaren Voraussetzungen für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeiten im Sinne der Ausnahmeregelung des § 2c GIBG; vgl. außerdem Straferkenntnis MBA 1/8 – S/15628/93, 28. Juni 1994 u.a. – Arbeitsmarktargumente (z.B. angeblich höhere Mobilität von Männern) sind keine Rechtfertigung im Sinne des GIBG).

¹¹⁾ EuGH, Slg. 1986, 1651 (Johnston); EuGH Slg. 1983, 3431 (Kommission/Vereinigtes Königreich); EuGH, Slg. 1999, I-0000 (Sirdar). Vgl. auch Sporrer, Die Gleichheit von Frauen und Männern in Österreich, in: Machacek/Pahr/Stadler, Grund- und Menschenrechte in Österreich, Band III, 901, 947 f.

¹²⁾ Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (sh. Punkt 3c).

¹³⁾ EuGH, Vorabentscheidung vom 11.1.2000, Rs C-285/98.

¹⁴⁾ Vgl. Urteile Johnston, Rn 37; Sirdar, Rn 25.

- beruflichen Tätigkeiten zur **spezifischen Förderung und Unterstützung eines Geschlechtes**, z.B. in Einrichtungen wie Frauenhäusern und Frauennotrufstellen, in denen das Betreuungskonzept eine Ausübung durch Frauen erfordert, oder bei der Funktion einer Frauenreferentin einer politischen Partei¹⁵⁾
- besonderen beruflichen Tätigkeiten im Strafvollzug, wenn es um spezielle Beaufsichtigung weiblicher/männlicher Strafgefangener geht.¹⁶⁾

Fest zu halten ist auch, dass ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung **nachträglich** nicht dadurch saniert wird, weil sich Frauen trotz männlich textiertem Inserat bewarben.¹⁷⁾

VI. Verdeckte geschlechtsspezifische Ausschreibungen:

1. Die Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand:

Zur Frage, ob das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (bzw. auch das Verbot der Diskriminierung bei der Einstellung gemäß § 2 (1) Z 1 GIBG) durch Ausschreibungen mit **Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand** (gesucht wird z.B. ein/e „Geschäftsführer/in mit Familie“, Einstellungsvoraussetzung ist u.a. „verheiratet mit harmonischem Familienleben“; vgl. Punkt VII) verletzt wird, vertritt die GBK die Auffassung, dass in der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand idR eine Diskriminierung liegen wird.¹⁸⁾

2. Präsenz- und Zivildienst:

Der Hinweis auf den absolvierten Präsenzdienst als Anstellungserfordernis schränkt den Kreis der BewerberInnen im Hinblick auf die Wehrpflicht in unzulässiger Weise auf das männliche Geschlecht ein.¹⁹⁾ Hingegen verstößt die Formulierung „Männliche Bewerber nur nach abgeschlossenem Präsenzdienst“ nicht gegen § 2c GIBG, weil sich dieser Zusatz ein-

¹⁵⁾ Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin/BRD vom 14.1.1998, , 8 Sa 118/97.

¹⁶⁾ Vgl. dazu das betreffende Gutachten des Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 19.2.1997.

¹⁷⁾ Straferkenntnis MBA 1/8 - S/12781/93, 17. Jänner 1993, uva. In einer Entscheidung des UVS Wien vom 30. März 1995, UVS-06/32/00072/94-1, wird dazu ausgeführt, dass der Umstand, "dass sich manche Frauen trotz männlich textierter Stelleninserate glücklicherweise nicht davon abhalten lassen, sich dennoch zu bewerben, für die Prüfung eines Verstoßes gegen § 2c iVm § 10d Gleichbehandlungsgesetz nicht relevant sei, weil sich diese Bestimmung nicht auf die tatsächlichen Bewerbungen beziehe, sondern nur auf die den tatsächlichen Bewerbungen vorausgegangenen Stellenausschreibungstextierungen".

¹⁸⁾ vgl. dazu im Besonderen Art. 2 der GleichbehRL sowie § 4 B-GBG.

¹⁹⁾ GBK 5/91.

schränkend nur auf bewerbende Männer bezieht und Frauen nicht von vornherein ausschließt.

VII. Verstöße gegen § 2c GIBG:

Ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist daher zusammenfassend zu bejahen

- bei einer **klar geschlechtsspezifisch** männlich/weiblich textierten Stellenausschreibung z.B. Verkäuferin, Abteilungsleiter, Handelsdirektor²⁰⁾.

Als Verstöße wurden seitens der GBK Inserate beurteilt, in denen eine „Mitarbeiterin“²¹⁾, „männliche Schaltermitarbeiter“²²⁾ bzw. ein „männlicher Mitarbeiter“²³⁾ gesucht wurden. Die GBK vertritt die Ansicht²⁴⁾, dass auch dann, wenn eine Leitungsfunktion („Referatsleiter“) im Zusammenhang mit einem Beförderungsvorgang betriebsintern geschlechtsspezifisch männlich ausgeschrieben wird, der Hinweis auf eine **nicht geschlechtsneutral formulierte** (in diesem Fall verbindliche) **Dienstordnung** nicht als Rechtfertigung dafür angesehen werden kann, eine Positionsbezeichnung ausschließlich an männliche Bewerber zu richten.

- bei Verwendung eines neutralen **Substantivs** oder bei geschlechtsspezifisch symmetrischer Überschrift jeweils mit **geschlechtsspezifischem Zusatz** im Folgetext;

Beispiele:

- in der Überschrift wird der Begriff „Fachkraft“ verwendet, im weiteren Text wird von einer „Mitarbeiterin für ...“ gesprochen;
- in der Überschrift wird der Begriff „Abteilungsleitung“ verwendet, im weiteren Text wird die Möglichkeit des Aufstiegs zum „Filialleiter“ erwähnt;

- bei einem „typisch“ weiblich/männlich besetzten Fähigkeitsmerkmal (**Geschlechtsstereotypen**) in der Überschrift in Verbindung mit einem eindeutig geschlechtsspezifischen Zusatztext oder geschlechtsspezifischem Zweitinserat (z.B. werden Zusätze wie

²⁰⁾ Der VwGH hat im Erkenntnis vom 30.6.1998, 96/08/0375, ausgesprochen, dass Ausdrücke wie „Handelsdirektor“ nach dem allgemeinen Sprachgebrauch männlichen Geschlechtes sind.

²¹⁾ GBK 56/95

²²⁾ GBK 61/95.

²³⁾ GBK 30/93.

²⁴⁾ GBK 6/91

„Kaffee kochen“, „adrettes Äußeres“, „harmonisches Familienleben“, „Putzmaus“ eher Frauen zugeordnet)

- bei **fremdsprachigen Stellenbezeichnungen** ohne Klarstellung, ob männliche und weibliche BewerberInnen angesprochen sind, z.B. Disc Jockey, Caddie Master, vor allem im EDV- und BWL-Bereich gängige englische Bezeichnungen wie Operator, Controller, Key Accounter, Human Resources Manager, Senior Trader, Salesmanager oder im Gastronomiebereich gebräuchliche französische Bezeichnungen wie Pâtissier, Chef de Cuisine, Comis Saucier, Tournant. Diese Bezeichnungen mögen historisch bedingt branchenspezifisch fremdsprachig bezeichnet werden, zu beobachten ist aber, dass gerade im Managementbereich englischen Bezeichnungen neuerdings der Vorzug gegeben wird (z.B. Human Resources Manager - statt Personalleiter). Eine solche Verwendung bedarf trotzdem zumindest im Folgetext einer Klarstellung, dass Frauen und Männer gemeint sind.²⁵⁾

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs²⁶⁾ ist es zwar nicht erforderlich, dass, um dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu entsprechen, „Wortneuschöpfungen“ in Bezug auf bestimmte Berufsgruppen (General Manager, Handelsdirektor, Direktor Öffentlichkeitsarbeit, Sales Direktor, Marketing Direktor) zu kreieren sind; diese Begriffe seien nach Ansicht des VwGH zwar männlich besetzt, zur Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung genüge es aber, wenn sich aus dem übrigen Ausschreibungstext ergibt, dass sich die Ausschreibung sowohl an Männer als auch an Frauen richtet bzw. dem Ausschreibungstext der Zusatz beigefügt gewesen ist, dass „mit der männlichen Bezeichnung immer beide Geschlechter gemeint“ sind.

²⁵⁾ Vgl. dazu auch Straferkenntnisse MBA 4/5 - S/7014/93, 30. Dezember 1993, MBA 1/8 - S/9392/93, 19. Juli 1993 u.a., nach denen englische Bezeichnungen (z.B. General Manager) ohne Zusatz für weibliche Bewerberinnen als geschlechtsspezifisch männlich zu betrachten sind sowie die Entscheidung UVS-06/32/00072/94-1 des UVS Wien vom 30. März 1995, in der festgestellt wird, dass der Gebrauch einer fremden Sprache nicht dazu führen dürfe, die österreichischen Gesetze zu umgehen. Ein/e StellenausschreiberIn, der/die der Ansicht sei, dass ein Wort oder Begriff keine zwei verschiedenen Endungen für die männliche und weibliche Form "vertrage", müsse bei der Verwendung nur einer Endung der Berufsbezeichnung im sonstigen Ausschreibungstext den Zusatz "weibliche und männliche Interessenten mögen ihre Bewerbungen..." oder "Damen und Herren mögen..." u.ä. verwenden. Im Übrigen sei auch die deutsche Sprache im Fluss und Begriffe wie "Präsidentin", "Ministerin", "Stadträtin" und "Polizistin" inzwischen schon durchaus gebräuchlich, sodass auch der Begriff "Managerin" durchaus verstanden würde.

²⁶⁾ VwGH vom 30. Juni 1998, GZ 96/08/0375

Im Hinblick auf die eingangs zitierte, an der Universität Hamburg durchgeführte Untersuchung und den nachgewiesenen Einfluss der geschlechtsbezogenen Textierung einer Stellenausschreibung auf Bewerberinnen schließt sich die GBK der vom Verwaltungsgerichtshof vertretenen Meinung, dass der Zusatz „mit der männlichen Bezeichnung sind beide Geschlechter gemeint“ reiche, **nicht** generell an, weil für eine **effektive** Umsetzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung die Verwendung von Bezeichnungen, die sich deutlich an beide Geschlechter richten (z.B.: „ManagerIn“), – dort, wo möglich – unbedingt zu bevorzugen ist.

- bei einer **gänzlich fremdsprachigen Textierung**, aus der nicht hervorgeht, dass sich die Ausschreibung sowohl an Frauen als auch an Männer richtet (besonders im EU-Bereich; englischer Text);

- bei **Begriffsbildungen** wie Verkäuferpersönlichkeit (statt z.B. Verkaufspersönlichkeit). Auch erscheint eine unklare Formulierung wie Verkaufs**profi** („Profi“ als Abkürzung für „professional“ – Fachmann) problematisch.

VIII. Grenzfälle in der Anwendung des § 2 c:

(...)

Nach Ansicht der Kommission wird dem Gleichbehandlungsgesetz in folgenden Fällen nicht ausreichend entsprochen:

- UnternehmensberaterInnen veröffentlichen bei ganzseitigen/großflächigen Einschaltungen die einzelnen Stellenausschreibungen textlich wie bisher geschlechtsspezifisch (oder auch mit neutralen Texten gemischt) und fügen am Seitenrand/Seitenende - den zitierten Zusatz - „**im Sinne des GIBG wenden wir uns an männliche und weibliche Bewerber**“ hinzu. Bei einer derartigen Seitengestaltung wird dem § 2c GIBG nicht ausreichend Raum gegeben, zumal erkennbar ist, dass in den geschlechtsspezifisch männlich textierten Inseraten primär Bewerber und nicht Bewerberinnen angesprochen werden sollen. Dies umso mehr dann, wenn ein von derselben Firma z.B. neben „Abteilungsleiter“ parallel geschaltetes Inserat in gleicher Weise „Sekretärin“ als weibliche Stellenbeschreibung aufweist.

- Eine **Überschrift** („Headline“) soll der Zielgruppe gleichsam „ins Auge springen“. Nicht zuletzt deshalb wird sie optisch verstärkt herausgehoben. Wird nun eine Headline spezifisch männlich textiert, fühlen sich Frauen vorweg nicht gleichermaßen angesprochen. Verstärkt wird diese Tatsache noch durch einen spezifisch auf männliche Bewerber ausgerichteten Folgetext („der Mitarbeiter“, „der Know-how-Träger“); der in solchen Fällen oft im Anschluss klein gedruckte Satz mit Hinweis auf das GIBG ist nicht mehr geeignet, an dem entstandenen Eindruck - „wer wird wirklich gesucht“ zu rütteln.
- Gleiches gilt für **fremdsprachige Stellenbezeichnungen** (z.B. Key Accounter, Controller) in der Überschrift, denen ein geschlechtsspezifischer Text und am Schluss der eingangs zitierte Satz folgen. Auch wenn die Überschrift neutral formuliert ist, kann der Inseratentext so deutliche Hinweise auf das erwünschte Geschlecht geben (z.B. mehrmalige Wiederholung einer eindeutig männlichen Personen- oder Berufsbezeichnung), dass die Verwendung dieses Satzes nicht mehr den Intentionen des GIBG entspricht.
- Formulierungen wie etwa „**eine/n** Diplomingenieur“, „**eine/n** Einkäufer/Kalkulant“ oder „**eine/n** Assistant Human Resources Manager“ sind abzulehnen, weil durch das **Vorstellen von „ein/e“** vor eine männliche oder weibliche Stellenbezeichnung (Sekretärin, Accountant, Manager) lediglich der **Anschein** einer geschlechtsneutralen Ausschreibung erweckt werden soll.
- Auch eine Textierung wie die Anrede „Projektleiter“..... **Sie (m/w)** verfügen über ...“ ist abzulehnen, wenn beim Lesen des Inserats durch dessen Gesamtgestaltung der Eindruck erweckt wird, dass nur männliche Bewerber ernsthaft gesucht werden. Auch halbseitige Inserate, mit denen z.B. ein „Finanzdirektor“ gesucht wird und die als einziges Indiz dafür, dass auch Frauen in Frage kommen, mitten im Text einmal die Formulierung „**unser Kandidat m/w**“, in weiterer Folge aber nur mehr den Ausdruck „Kandidat“ verwenden, entsprechen nicht dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.
- **Personalbereitstellungs- und Personalleasingunternehmen** (Überlassung von Arbeitskräften) inserieren – mit vereinzelt Ausnahmen – durchwegs geschlechtsspezifisch männlich. Einige dieser Unternehmen betätigen sich aber mehr oder weniger offenkundig auch **als Personalvermittler**. Das ist mitunter nicht auf den ersten Blick zu erkennen, es kommt aber in einigen Fällen doch deutlich zum Ausdruck, dass das Personal für eine/n Auftraggeber/in gesucht wird. (...)

IX. Als Richtlinien empfiehlt die Gleichbehandlungskommission:

- Inserate sind **unmissverständlich** an Frauen und Männer zu richten, um dem Ziel des Gebotes der sprachlichen Gleichbehandlung zu entsprechen. Stellenausschreibungen in Form der **expliziten Erwähnung beider Geschlechter** sind der direkteste und effizienteste Weg zur Gesetzeskonformität. (Oftmals bieten sich dafür verschiedene Alternativen an, wie z.B.: Manager/Managerin, BuchhalterIn, Direktor/in etc.). Formulierungen, mit denen die Berufsbezeichnungen umschrieben werden, wie z.B: „Assistenz Geschäftsführung“, „Marketing-Key Account Management“ verwirklichen das Ziel nicht im gleichen Ausmaß.
- Stellenausschreibungen mit Anforderungen, die nicht die Qualifikation der BewerberInnen betreffen, z.B. **Geschlechtsstereotypen** wie „adrettes Äußeres“, und Anforderungen, die sich auf das Privatleben beziehen, wie „**harmonisches Familienleben**“ sind unzulässig.
- Im Falle gesetzlicher Beschäftigungsverbote für Frauen sollten Inserate mit männlichen Berufsbezeichnungen und dem Hinweis „**gesetzliches Beschäftigungsverbot für Frauen**“ erstellt werden.
- Es ist zu beachten, dass eine bestimmte **grafische Gestaltung** oder die Verwendung des Zusatzes „im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns an interessierte Damen und Herren“ einen ansonsten geschlechtsspezifischen Wortlaut der Stellenausschreibung nicht „neutralisieren“ kann.

