

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Gemeinsamer Bericht 2004 und 2005

gemäß § 24 des Bundesgesetzes über
die Gleichbehandlungskommission und
die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Teil II

Gleichbehandlungsanwaltschaft
Band 1

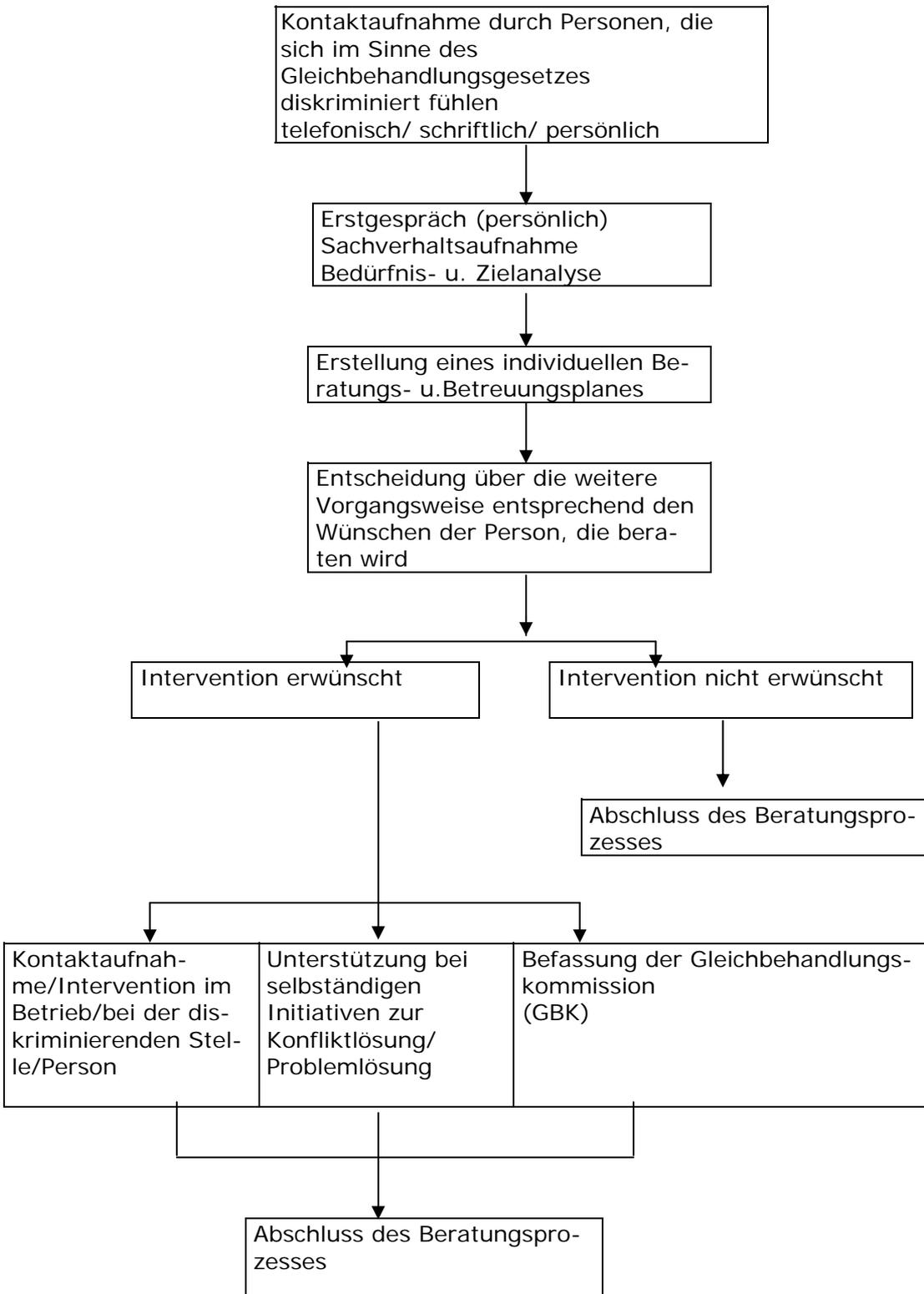
Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für
Gleichbehandlung
2004/2005

Wahrnehmungen und Vorschläge

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

Beratungsprozess



Inhaltsverzeichnis

I.	Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeitswelt	5
1.	Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung	5
1.1.	Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit	5
1.2.	Beiträge in Fachzeitschriften	18
1.3.	Betriebliche Gleichstellungsberatung	19
1.4.	Informationsbroschüre über das Gleichbehandlungsgesetz	20
2.	Berichte der Regionalanwaltschaften	21
2.1.	Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Tirol, Salzburg und Vorarlberg	21
2.2.	Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für die Steiermark	31
2.3.	Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Kärnten	41
2.4.	Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Oberösterreich	47
3.	Anmerkungen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu ausgewählten Urteilen	53

II.	Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt	60
1.	Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung	60
1.1.	Vorträge, Schulungen und Podiumsdiskussionen	60
1.2.	Anfragen von Medien	63
1.3.	Berichte, Stellungnahmen	63
1.4.	Vernetzung	64
1.5.	Internationale Kontakte	64
1.6.	Teilnahme an Veranstaltungen	65
III.	Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen	66
1.	Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung	66
1.1.	Vernetzung	66
1.2.	Schulungen und Vorträge	67
1.3.	Beiträge in Fachzeitschriften	68
1.4.	Mitwirkung an Berichten	69
1.5.	Internationale Kontakte	69
1.6.	Veranstaltungen	70
1.7.	Anfragen von Medien	71
IV.	Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung	72
1.	Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung	72

V.	Internationale Vernetzung	78
1.	Towards the Uniform and Dynamic Implementation of - EU-Anti Discrimination Legislation – The Role of Specialised Bodies	78
2.	Equinet – Working Groups	80
VI.	Besondere Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission	82
VII.	Vorschläge und Anregungen zur Weiter- entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	88
1.	Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	88
1.1.	Die Novellierung des GIBG und des GBK/GAW-Gesetzes durch BGBl I Nr. 82/2005	88
1.2.	Offene Rechtsfragen im GIBG und GBK/GAW-Gesetz	89
1.3.	Vorschläge zur Weiterentwicklung es GIBG	93
2.	Die Weiterentwicklung in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen	101
2.1.	Einführung des Kombilohns als gleichbehandlungsrechtliches Problem	101

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

1. Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung

1.1. Information, Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zentrale Zielgruppen der Informations- und Bewusstseinsbildungsarbeit und gleichzeitig wichtigste Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Dementsprechend wird die Bewusstseinsbildung durch Seminare und Workshops und insbesondere durch die regelmäßigen Unterrichtseinheiten für Teilnehmer/innen der **Abendschulen der Gewerkschaft** und Studierende an der **Sozialakademie der Bundes-Arbeitskammer** fortgesetzt. Im Rahmen der **Betriebsrätinnen- und Betriebsräteakademie** werden halbtägige Workshops, insbesondere zu Fragen der Einkommensdiskriminierung und einer diskriminierungsfreieren Anwendung von Kollektivverträgen, durchgeführt. Auch Rechtsreferent/inn/en von Fachgewerkschaften nehmen das Angebot für interne Schulungen gerne in Anspruch.

Die Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beanspruchen das Angebot der Anwaltschaft demgegenüber nach wie vor wenig.

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

Im Herbst des Jahres 2003 fand das erste **Seminar für Lohnverhandlerinnen** (also für jene Zielgruppe, die die Ergebnisse der Überlegungen direkt in der Praxis umsetzen kann) zum Thema Diskriminierung, insbesondere in der Anwendung von Kollektivver-

trägen, im Bereich der Gewerkschaft der Privatangestellten statt. Seitdem werden die Seminare für Lohnverhandlerinnen unter dem Titel „**Gleiches Geld für gleiche Leistung**“ jährlich durchgeführt.

In der Frage der Herstellung einer Verbindung zu den immer zahlreicher werdenden Beschäftigten mit Verträgen, die dem „klassischen“ Arbeitsrecht nicht unterworfen sind, ist es bereits 2003 gelungen, eine juristische Mitarbeiterin mit Erfahrung in der Beratung zu atypischen Arbeitsverträgen für die Anwaltschaft zu gewinnen.

Die Frage, ob Frauen (und Männer), die mit **freien Dienstverträgen und Werkverträgen** beschäftigt sind, in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, wurde auf EU-rechtlicher Ebene durch die Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2002/73/EG) klargestellt und durch die 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes mit 1.7.2004 in Österreich umgesetzt.

Somit muss sich keine Frau mehr dem Risiko einer individuellen, gerichtlichen Klärung dieser Frage aussetzen.

Ständiger inhaltlicher Schwerpunkt der Information und Schulung durch die Expertinnen der Anwaltschaft sind das **Gleichbehandlungsgesetz** selbst und seine **Anwendungsmöglichkeiten** sowie **Präzedenzentscheidungen** der Gleichbehandlungskommission.

Geschult wurden beispielsweise Referentinnen und Referenten von Rechtsschutzabteilungen in Arbeiterkammern, Rechtsreferentinnen und Rechtsreferenten in Bezirksstellen und Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter von Länderkammern sowie der Fachausschuss der Gewerkschaft Hotel, Gastbewerbe, Persönlicher Dienst (wobei hier das Thema sexuelle Belästigung im Vordergrund stand ebenso wie bei einem Workshop in einem sozialökonomischen Beschäftigungsprojekt im Gastronomiebereich). Bei der Rechtsreferent/inn/entagung der Bundesarbeitskammer ergab sich die Gelegenheit zu einer Spezialdebatte rund um Mehrfachdiskriminierungen.

Die Schulung zum Problem sexueller Belästigung stellt auch jenes Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft dar, das am häufigsten von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen selbst im innerbetrieblichen Rahmen in Anspruch genommen wird.

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

Speziell die Verfahren und Akteurinnen im Rahmen des neuen Gleichbehandlungsrechts standen im Mittelpunkt eines Vortrags der Anwaltschaft bei der **Tagung „Antidiskriminierung im Sozialstaat“** der **Arbeiterkammer Wien**.

Im Bereich des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurden **Mitglieder von Frauenausschüssen und speziellen Frauennetzwerken** der Fachgewerkschaften, Betriebsrätinnen im Rahmen einer Frauen-Bildungswoche, Mitglieder eines nationalen Frauennetzwerks einer Fachgewerkschaft und eines internationalen Netzwerks von Betriebsrätinnen im Rahmen von **Eurocadres**, Mitglieder von Landesexekutiven des ÖGB, Abendschülerinnen und Abendschüler an Gewerkschaftsschulen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsrechtlichen Tagesseminaren sowie Sekretäre und Sekretärinnen informiert.

Eine Veranstaltung der **Frauen- und Jugendorganisation einer großen Fachgewerkschaft** war unter dem Titel **„Die Macht der Gewalt“** speziell dem Thema Gewalt (insbesondere gegen Frauen) in der Arbeitswelt durch sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing gewidmet.

Aus Anlass des **25-jährigen Bestehens des Gleichbehandlungsgesetzes** für die private Wirtschaft veranstaltete die ÖGB-Frauenabteilung eine **Enquete** unter dem Titel: **„Gleiche Chancen für Frauen schaffen – jetzt!“**, bei der Informationen über die langjährigen Erfahrungen der Anwaltschaft mit diesem Gesetz ein Schwerpunkt waren.

Im „Diskurscafé“, einer Veranstaltungsreihe des **abz.austria Chancen für Frauen – Chancen für die Wirtschaft** mit dem Titel „Wo-men: Gender Equality creates Democracy“ teil.

Ein spezielles Schulungsangebot gab es für Schülerinnen und Schüler berufsbildender **Schulen im Tourismusbereich** und der **Lehranstalt für heilpädagogische Berufe**, für **Schüler und Schülerinnen einer HTL**, an der ein schulinterner Frauenförderungsverein besteht, und im Rahmen von EFEU für ein **Gender-Projekt an einer AHS**. Geschult wurden Sozialarbeiter/innen aus **Jugendämtern** ebenso wie Mitarbeiter/innen der Katholischen Jungschar und weibliche Lehrstellensuchende im Rahmen eines Berufsvorbereitungsprojekts. Auch regionale Frauennetzwerke (z.B. die Frauennetzwerke Neulengbach und Mödling) befassten sich im Rahmen ihrer Treffen, mit Un-

terstützung der Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, mit Diskriminierungsfragen.

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

Immer wieder nehmen auch Studenten und Studentinnen der juristischen Fakultät im Rahmen von ganztägigen Workshops das Expertinnenwissen aus der Praxis in Anspruch. Im Institut für Kultur- und Sozialanthropologie der Universität Wien fand ein **universitärer Workshop** unter dem Titel „**Antidiskriminierung in Europa und Österreich**“ im Rahmen eines NODE-Projekts statt.

Auch der **Verein österreichischer Juristinnen** hat die Expertise der Anwaltschaft zum neuen Gleichbehandlungsrecht im Rahmen einer Abendveranstaltung in Anspruch genommen.

Im Rahmen des **Phare Twinning Projekts „Enhancement of Policies of Equal Treatment of Women“** hat eine 18 Personen umfassende polnische Delegation die Anwaltschaft in Verbindung mit einer zweistündigen Informationsveranstaltung besucht.

Eine Vertreterin der Anwaltschaft hat bei der **Abschlusskonferenz** dieses Projekts in Warschau im Sommer 2004 einen Vortrag über die aktuelle Umsetzung der EU-rechtlichen Vorgaben in Österreich gehalten.

Experten und Expertinnen aus den neuen Mitgliedsländern wurden auch im Rahmen einer von **TAIEX** organisierten **Question & Answer-Session zu Antidiskriminierung** in Brüssel über die rechtlichen und praktischen Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsrecht für die private Wirtschaft informiert.

Die GAW nahm an der **Annual Conference of the Action Programme to Combat Discrimination** 2004 in Prag teil.

Ein internationaler Pharmakonzern mit Headquarter in Wien nutzte die Expertise der Anwaltschaft für eine **Einstiegsveranstaltung in ein innerbetriebliches Gender Mainstreaming Programm**, eine Personalberatungsfirma als **Anstoß für eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Inseraten für Führungskräfte**.

Bei der **5. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder, Städte und Gemeinden** Österreichs im Mai 2004 in Wien informierte die Anwaltschaft über die gesetzlichen Veränderungen im Bereich der Privatwirtschaft. Im November gab es eine ähnliche Veranstaltung in Salzburg, bei der neben der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes und der Gemeinden auch Personalchefs großer Betriebe und Vertreter/innen von NGOs, die im Bereich der neuen Diskriminierungsgründe tätig sind, an der **Diskussion über das neue Gleichbehandlungsgesetz** teilnahmen.

Bei der **Leiter/innentagung des Arbeitsmarktservice Wien und Niederösterreich** wurde über das neue Gleichbehandlungsgesetz unmittelbar vor seinem Inkrafttreten informiert, wobei hier vor allem der **diskriminierungsfreie Zugang zum Arbeitsverhältnis** im Mittelpunkt des Interesses stand.

Ein ganztägiger **Erfahrungsaustausch** zwischen Mitarbeiter/innen des **Arbeitsmarktservices und der Anwaltschaft für Gleichbehandlung** war der **Diskussion der speziellen Auswirkungen des neuen Gleichbehandlungsrechts auf das Arbeitsmarktservice** gewidmet, die sich nicht zuletzt durch die starke Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgebots auch auf Berufsberatung, Berufsausbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses ergeben.

Auch jene **Agenturen, die spezielle Lehrgänge in Gender-Kompetenz** (nicht zuletzt für Schulungsträger) anbieten, haben die Möglichkeit einer Informationsveranstaltung in Anspruch genommen, um ihr rechtliches Wissen auf den neuesten Stand zu bringen.

Die **Vorbildwirkung** des **österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes** für die Weiterentwicklung der eigenen gesetzlichen Bestimmungen zu nützen, war die Intention einer Einladung des **Deutschen Gewerkschaftsbundes**, im Rahmen eines **Fachgesprächs gemeinsam mit der stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes** die deutsche Fachöffentlichkeit über die Notwendigkeit der Umsetzung von EU-Recht im Gleichbehandlungsbereich zu informieren.

Das deutsche Recht kennt nach wie vor nur eine Reihe von Bestimmungen zur Sicherstellung von Gleichbehandlung in verschiedenen Gesetzen - die Bestimmungen etwa zum Schutz vor sexueller Belästigung sind um einiges weitreichender als die österreichischen - ein eigenes Gleichbehandlungsgesetz, in dem Institutionen wie die Anwaltschaft oder die Gleichbehandlungskommission verankert wären, gibt es nicht.

Im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinien wird eine solche Gesetzgebung auch in Deutschland erfolgen.

Eine weitere Gelegenheit, insbesondere die in Deutschland mit Gleichbehandlungsfragen direkt oder indirekt befassten Juristinnen zu informieren, ergab sich durch die Einladung, beim **III. Loccum Symposium** der **Evangelischen Akademie Loccum** mitzuwirken und dort einen großen Expertinnenkreis über den in Österreich gewählten Umsetzungsweg zu informieren.

Auch 2005 gab es besonders großes Interesse an den gesetzlichen und institutionellen Neuerungen in Österreich aus **Deutschland**, da dort der Entwurf für eine Anti-Diskriminierungsgesetz noch immer nicht in Kraft ist.

Der **Gleichstellungsausschuss des Freistaates Thüringen** ließ sich ebenso detailliert informieren wie das sächsische Anti-Diskriminierungsbüro als Veranstalterin des Landestreffens tolerantes Sachsen.

Umfassende, bundesweite Informationsmöglichkeit bot der **feministische Juristentag in Greifswald**, bei dem Expertinnen der Anwaltschaft umfassend über die Möglichkeiten der österreichischen Gleichbehandlungs- und Anti-Diskriminierungsgesetze informierten.

Ebenfalls im Rahmen des internationalen Erfahrungsaustauschs hat eine Vertreterin der Anwaltschaft an der Konferenz **„Women's Human Rights under International Law“** teilgenommen. Ebenso hat sich die Anwaltschaft an den Diskussionen bei einem **internationalen Seminar zur Umsetzung des EU-Antidiskriminierungsrechts** beteiligt.

Eine weitere Möglichkeit für die Anwaltschaft, sich ihrerseits über die neuesten internationalen Entwicklungen im Gleichstellungsrecht auf dem laufenden zu halten, bot sich durch das von der Universität Leiden veranstaltete **Expert/inn/enseminar** des **EU-Gender-Law-Network** unter dem Titel **„Progressive Implementation, new Developments in European Union Gender Equality Law.“**

Einen Schwerpunkt speziell im zweiten Halbjahr 2004 bildeten jene Veranstaltungen, die **Antidiskriminierungsfragen über den Gender-Bereich hinaus** gewidmet waren.

Im Rahmen eines großen, vom Bildungsministerium mitfinanzierten **NODE-Forschungsprojekts der Universität Wien** gab es hierzu eine Veranstaltungsreihe, wobei die experimentelle Besonderheit war, dass die Diskussionen im öffentlichen Raum (diesfalls im e-cafe am Westbahnhof) abgehalten wurden und das Publikum durch die Diskussion selbst quasi erst gewonnen werden musste.

Auch im Rahmen des internationalen Vernetzungsprojekts „**Equinet**“ spielt das **Zusammenwirken** von **Geschlechtergleichbehandlung** und –gleichstellung und **Antidiskriminierungsmaßnahmen** eine immer größere Rolle.

Auch 2005 stand dieses Thema im Zentrum vieler Diskussionen, so etwa beim **Round Table der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)**, bei dem sowohl die Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, als auch die Gleichstellung der Geschlechter Gesprächsgegenstand waren.

Aufgrund ihrer langjährigen nationalen Expertise wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlung auch bei der Planung des **ersten gemeinsamen Projekts von UNIFEM und UNDP beigezogen**. Dieses Projekt soll der Entwicklung von gesetzlichen Bestimmungen und dem **Aufbau von Anti-Diskriminierungsstrukturen** in vier der **neuen Mitgliedsstaaten** der Europäischen Union gewidmet sein.

In der Folge hat der innerbetriebliche Ombudsmann von UNDP die Anwaltschaft zu einem Informationsaustausch in Wien aufgesucht.

Im Zuge eines Seminars der Europäischen Kommission über Öffentliche Verwaltung, Konfliktmanagement, Familien- und Alterspolitik und Politik betreffend Frauen in Europa für koreanische Verwaltungsbeamte/-beamtinnen wurde eine Vertreterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu einem **Vortrag über „Chancengleichheit - Die Situation in Österreich - Institutionen des Gleichbehandlungsrechts“** in Maastricht eingeladen. Das Seminar wurde vom European Institute of Public Administration (**EIPA**) veranstaltet.

Regelmäßiger Veranstalter von **Workshops** für verschiedene **Zielgruppen** ist das **Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM)**.

Zur Information über das Gleichbehandlungsgesetz für die private Wirtschaft und über Diskriminierungsprobleme in der Praxis wirkten die Expertinnen der Anwaltschaft im Berichtszeitraum immer wieder an solchen Workshops - z.B. zu Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsrätinnen und Betriebsräten oder zu spezifisch für Richterinnen und Richter interessanten Fragestellungen - mit.

Vom BIM veranstaltete **Workshops** unter Mitwirkung der Anwaltschaft fanden zum Thema „Der Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben“ in Wien, Salzburg und Innsbruck statt, die sich insbesondere an Vertreter/innen der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer, der Gewerkschaften, anderer zivilgesellschaftlicher Organisationen, an Betriebsrät/innen, Personalist/innen, Arbeitnehmer/innen und Unternehmer/innen richteten. Im Weiteren fanden zwei Workshops speziell zum Thema Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrät/innen in Linz und in Wien statt. Spezielle Workshops unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft fanden auch zu den Themen „Handlungsmöglichkeiten gegen ethnische Diskriminierung in der Arbeitswelt, im Wohnbereich und im Kontakt zu öffentlichen Einrichtungen“, „Gleichbehandlung im Gesundheitsbereich – Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Umgang mit Patient/innen“ sowie „Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung – Was bringen die neuen Gleichbehandlungsgesetze?“ statt.

Unternehmer/innenorganisationen und **Personalberatungsfirmen** haben besonderes Interesse an Informationen über die neuen Bestimmungen zur Gestaltung von Stelleninseraten angemeldet, so informierte sich das **Berater/innenteam von IVENTA** über geschlechtergerechte Stelleninserate oder die **Wirtschaftskammer Gmünd** im Rahmen einer Unternehmerinnenpräsentation. Auch die UBIT (Fachgruppe Unternehmensberatung und Informationstechnologie Wien) nahm das Angebot gerne an, sich speziell über die gesetzlichen Regelungen bei Stelleninseraten zu informieren.

Auch **Betriebsratskörperschaften** nützten immer wieder die Möglichkeit einer internen Informationsveranstaltung mit einer Expertin der Anwaltschaft. Im Rahmen der zeitlichen Ressourcen wurde dies auch ermöglicht.

Weitere Veranstaltungsthemen, bei denen die Expertinnen der Anwaltschaft um Beiträge gebeten wurden, spannten einen Bogen etwa von „feministischen Strategien von Frauen gegen Männergewalt“ einer autonomen Frauen- und Mädchenorganisation zur

Vermittlung von Wendo bis zur „Gleichberechtigung am Nil und Gleichberechtigung an der Donau“, einer Veranstaltung der Frauen in der Wirtschaft Wien.

Arbeiterkammer, ÖGB und Land Niederösterreich stellten eine gemeinsame Großveranstaltung unter das Motto „**Offensiv in die Zukunft: Zur Gleichstellung von Frau und Mann mit Gender Mainstreaming**“. Diese Veranstaltung wurde von einem Tagungsband mit umfangreichen inhaltlichen Beiträgen begleitet.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wurde zu "**telm@ - Frauen in Telekommunikation und Informatik**", einem 18-monatigen Lehrgang für Frauen im Waldviertel, der den Teilnehmerinnen Zugang zu technischen Fachbereichen und zu neue Berufsfeldern vermittelt, eingeladen, um dort über gleichbehandlungsrechtliche Grundlagen zu referieren. Trägerinnen des Lehrgangs waren die Frauenberatungsstelle Zwettl und die Technische Universität Wien. Der Lehrgang richtete sich besonders an arbeitssuchende und erwerbslose Frauen, Wiedereinsteigerinnen, Frauen mit Betreuungspflichten und Frauen mit einer am Arbeitsmarkt nicht verwertbaren beruflichen oder schulischen Ausbildung. Im Zuge dieses Vortrags kam vor allem zur Sprache, dass in der Region (Waldviertel) die Frage nach **Schwangerschaft und Kinderbetreuung eine beim Einstellungsgespräch** gängige ist. Die betroffenen Frauen sehen kaum eine Möglichkeit, sich dagegen zu wehren, weil sie fürchten, sonst gar keine Arbeitsstelle mehr in der Gegend zu erhalten.

Kleinere Veranstaltungen sind zuweilen auch als Erfahrungsaustausch von Expertinnen in Form eines Round-Table organisiert, so ein Abend unter dem Motto „**die Zukunft der Frauen am Arbeitsmarkt**“ in der grünen Bildungswerkstatt oder ein Treffen im Institut für die Offene Gesellschaft.

Im Hinblick auf die im Dezember 2004 beschlossene Richtlinie 2004/113/EG werden die Möglichkeiten und Hindernisse für innerbetriebliche Unisex-Tafeln im Zusammenhang mit **betrieblichen Pensionskassen** wohl häufiger Thema werden. 2005 war dies bei einer Diskussion der Fall.

Dem Thema „**Gender matters – Geschlechterdemokratie in Naturwissenschaft und Technik**“ war eine Veranstaltung von Seibersdorf Research gewidmet, eine Frage, zu der trotz vieler Fortschritte die Expertise der Anwaltschaft wohl noch lange gefragt sein wird.

Aus Anlass des **internationalen Frauentags 2004** hat der Landtag im **Burgenland** seinen **3. Frauenlandtag** abgehalten und die Anwaltschaft um einen Fachvortrag zur Frage „Was bedeutet Gleichbehandlung für Frauen in der Arbeitswelt“ gebeten.

Der **Gleichbehandlungsausschuss** des Nationalrates hat 2005 im Rahmen einer parlamentarischen Enquete die Anwaltschaft um ihren Beitrag zur Frage des **„Status Quo und mögliche Visionen rund um Gleichbehandlungsgesetze“** gebeten.

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

Eine **Expertin der Anwaltschaft** nimmt regelmäßig an der **Jury** zur Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger teil.

Zwei Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung haben eine Beirätinnenfunktion im **Verein Frauenrechtsschutz**. Der Verein unterstützt Frauen und Kinder, die in frauenspezifischen rechtlichen Verfahren einer finanziellen Unterstützung zur Durchsetzung ihrer Rechte bedürfen.

Eine Mitarbeiterin der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist im November 2005 zur stellvertretenden Vorsitzenden des **Vereins österreichischer Juristinnen** gewählt worden. Dadurch ergeben sich auch Tätigkeiten im österreichischen **Frauenring**.

2004 wurde von der Gewerkschaft Metall-Textil ein **Fotowettbewerb** zum Thema **„Frauen in der Arbeitswelt“** veranstaltet. Auch hier wurde die Anwaltschaft in die Jury gebeten.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist strategische Partnerin der Entwicklungspartnerschaft **KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt**. Ziel ist es, Equal Pay als zentrales Kriterium für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu verankern.

Im Frühjahr 2004 wurde von der Bundesjugendvertretung unter dem Titel „**Genderize**“ nach Schweizer Vorbild ein **Mentoring-Projekt** ins Leben gerufen, durch das junge Akademikerinnen die Möglichkeit bekommen sollen, während eines Jahres und begleitet durch professionelle Workshops durch regelmäßige Treffen mit einer beruflich erfolgreichen Frau Einblick in deren Berufsalltag zu gewinnen und damit Anstöße und Anregungen für die eigene Berufslaufbahn zu bekommen.

Die Leiterin der Anwaltschaft hat im Rahmen des Projekts eine Mentee begleitet, der es im Jahr 2005 gelungen ist, in dem von ihr angestrebten Wissenschaftsfeld eine interessante Tätigkeit zu beginnen.

Im Herbst 2005 hat eine weitere Projektphase begonnen, die bis Herbst 2006 dauern wird. Die Leiterin der Anwaltschaft wird auch in diesem Zeitraum eine Mentee begleiten.

Bei Anfragen von **Medien** standen die **rechtlichen Entwicklungen auf EU-Ebene** und die sich daraus für die **österreichische Rechtsentwicklung** ergebenden Konsequenzen im Mittelpunkt.

Durch das Voranschreiten der Entwicklung der 6. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz und die damit verbundenen öffentlichen Diskussionen sowie das Inkrafttreten der Novelle mit 1.7.2004 waren die Anfragen von Medien zu diesem Thema in den Berichtsjahren besonders zahlreich.

Über Fragen der **Definition** der konkreten – insbesondere der neuen – Bestimmungen, wie z.B. **Belästigung** oder **Viktimisierung**, **Schadenersatz**, sonstige **Rechtsfolgen**, Fragen zu den „**neuen**“ **Diskriminierungsgründen**, aber auch immer wieder zur **Gleichstellungs-Zielbestimmung in Teil I** des Gleichbehandlungsgesetzes wurde informiert.

Daneben spielte das **Thema beruflicher Aufstieg von Frauen** bzw. Benachteiligungen beim Versuch, Karriere zu machen, wiederholt in Zeitungsberichten und im Rahmen der Sendung „**Willkommen Österreich**“ eine Rolle. Ein Zeitungsbericht beschäftigte sich aus gegebenem Anlass (Zeitungsberichte aus den USA) mit der Frage, ob Ehen am Arbeitsplatz in Österreich rechtliche Probleme aufwerfen können. Weit häufiger geht es allerdings um die „**Gläserne Decke**“, die nicht nur, aber besonders dann wirksam ist, wenn Frauen trotz beruflichem Aufstieg nicht auf Kinder verzichten wollen.

Am **internationalen Frauentag 2005** war das **Thema Frauen und Karriere** – und die Möglichkeiten der Anwaltschaft, sie dabei zu unterstützen, Thema bei Puls-TV.

Immer wieder wurden Informationen zu mit dem neuen **Gleichbehandlungsgesetz verbundenen Spezialfragen** - beispielsweise wie Inserate nicht nur geschlechtergerecht, sondern darüber hinaus auch diskriminierungsfrei etwa im Hinblick auf Altersdiskriminierung zu gestalten - seien, eingeholt.

Einen weiteren Schwerpunkt bildeten Gespräche über mögliche **Mehrfachdiskriminierungen**, vor allem im Zusammenwirken von Geschlechterungleichbehandlung und Diskriminierung aus Gründen der Religion.

Aufgrund der Änderungen im Strafrecht war vor allem im Jahr 2004 **sexuelle Belästigung außerhalb der Arbeitswelt** immer wieder Gegenstand von Anfragen von Journalistinnen und Journalisten.

Der Vorschlag der für Frauenangelegenheiten zuständigen EU-Kommissarin, **den Geltungsbereich des Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebots generell über den Arbeitsweltbereich hinaus auszudehnen**, wurde ebenso diskutiert wie **Bemühungen der Europäischen Union um mehr Entgeltgleichheit**. Die in der Ende 2004 beschlossenen Richtlinie 2004/113/EG angesprochenen Themenbereiche, insbesondere die Frage unterschiedlicher Versicherungstarife für Frauen und Männer, hat auch 2005 in Mediengesprächen immer wieder eine Rolle gespielt.

Eine halbstündige Radiosendung ermöglichte eine ausführliche Darstellung der EU-rechtlichen Grundlagen für Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsbemühungen in Österreich.

Ganz besonders konzentrierten sich die Gespräche mit Medien im Jahr 2005 auf die inhaltlich **neuen Tätigkeitsbereiche der Anwaltschaft** für Gleichbehandlung nach der 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes.

Sowohl die **Einrichtung von zwei neuen Anwaltschaften**, als auch die **Aktionsmöglichkeiten** der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt im Bereich der selbständig Erwerbstätigen oder beispielsweise im Bereich der von Interessenvertretungen spielten in den Gesprächen eine Rolle.

Im Zusammenhang mit den neuen **Themenbereichen** kamen auch Fragen wie die **Zugangsmöglichkeiten** für Betroffene und damit auch die **Personal-** und sonstige **Ressourcenausstattung** der Anwaltschaft zur Sprache.

In einigen Berichten war dies Anlass für einen Rückblick über die Geschichte der früheren Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und nunmehrigen Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die aktuell anstehende organisatorische Umgestaltung der **Gesamtorganisation**.

Auch die **Berichte der Anwaltschaft** für Gleichbehandlung an den Nationalrat selbst wurden im Sommer 2005 in Medien diskutiert.

Immer wieder wird auch die Frage nach besonders „**diskriminierungsgefährdeten**“ **Branchen** aufgeworfen, wobei die Zahl der Beratungsanfragen in der Anwaltschaft zwar hoch ist, einen statistischen Überblick darüber aber nicht ermöglicht. 2005 bezog sich eine solche Anfrage auf den Medienbereich selbst.

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

Auch Fragen des **Arbeitsplatzklimas** werden an die Anwaltschaft herangetragen, insbesondere im **Grenzbereich zu Mobbing**. Wenn eine Zuordnung zu diesem Thema klar ist, wird über die entsprechenden Mobbing-Beratungsstellen informiert, sofern das Problem nicht unter die neuen Bestimmungen zum Schutz vor geschlechtlicher Belästigung im seit 1.7.2004 geltenden Gleichbehandlungsgesetz (§ 7 GIBG) oder unter altesbezogener Belästigung (§ 21 GIBG) subsumierbar ist.

Die in der Vergangenheit so häufigen Anfragen nach direktem Kontakt mit „betroffenen Frauen“, insbesondere solchen, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung erhoben haben, sind sehr selten geworden.

Dies liegt durchaus im Interesse der Anwaltschaft, die direkte Kontakte zwischen Journalistinnen/Journalisten und Personen, die sich diskriminiert fühlen, grundsätzlich nur nach einer schriftlichen Information der Betroffenen und einer entsprechenden Überlegungs- und Vorbereitungszeit für diese herstellt. Dies ist für die meisten Medienmitarbeiterinnen/Medienmitarbeiter zu langsam. Darüber hinaus wollen aber die meisten Frauen, die die Beratung und Unterstützung der Anwaltschaft in Anspruch nehmen, grundsätzlich keine Medienpräsenz.

Durch die bereits sehr zahlreich vorliegenden Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission besteht überdies die Möglichkeit, über wahre Geschichten anonym zu berichten.

1.2. Beiträge in Fachzeitschriften

„Das neue Gleichbehandlungsrecht in Österreich“

In: „Loccumer Protokolle“

„Das neue Gleichbehandlungsgesetz in Österreich“

In: Streit, Feministische Rechtszeitschrift Nr. 3/2005

„Wie ein Schifflein auf hoher See....“

Die Entwicklung der Gleichbehandlung und der Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich“

In: Zeitschrift Campus

„Offensiv in die Zukunft: Gleichbehandlung und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern“

Folgeveranstaltung der AK- und ÖGB-Frauen „Offensiv in die Zukunft zur Gleichstellung von Mann und Frau mit Gender Mainstreaming“

am 21. November im AK-Saal St. Pölten.

„Schluss mit Ungleichbehandlung“

In: Mein Job – Magazin für Beruf und Karriere

„Wer fragt nach dem Recht nach Gleichstellung“

Gender Mainstraming-Newsletter/Intranet (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen)

„Ein Bericht aus der Praxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft“

In: Nova & Varia 3/2005

Urteilsbesprechung zu Deutsches Bundesarbeitsgericht, 10.10.2002, 2 AZR 472/01
(Kündigung wegen des Tragens eines islamischen Kopftuches)

1.3. Betriebliche Gleichstellungsberatung

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

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

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

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

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

oder **Gender-Trainings**, kann die Anwaltschaft **Organisationen** mit entsprechendem **Gender Know-how** nennen.

Die angebotene Form der Unterstützung wurde und wird vor allem von größeren Unternehmen in einem in etwa gleichbleibenden Ausmaß in Anspruch genommen.

1.4. Informationsbroschüre über das Gleichbehandlungsgesetz

Im Hinblick auf die umfassende Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes war bereits vor Beschlussfassung klar, dass die seit 1991 im Einsatz befindliche, äußerst erfolgreiche und beliebte **Informationsbroschüre „Keine falsche Bescheidenheit“** nicht noch einmal würde überarbeitet werden können, sondern die **Erarbeitung einer neuen Broschüre** erforderlich sein würde.

Im Frühjahr 2004 haben daher in der Anwaltschaft im Rahmen einer internen Projektgruppe die Vorbereitungsarbeiten begonnen. Am Jahresende konnte der Auftrag an eine Gruppe von Autorinnen vergeben werden, die **Broschüre** wurde 2005 unter dem Titel **„Ihr gutes Recht“** fertiggestellt und im Rahmen des internationalen Frauentags 2006 präsentiert.

In der Zwischenzeit hat die Verteilung der neuen Beratungsfälle auf die Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes die Notwendigkeit der Broschüre deutlich unterstrichen.

Gerade im Bereich der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern dürften die Tatbestände (und damit Aktionsmöglichkeiten) „in der sonstigen Arbeitswelt“ noch zu wenig bekannt sein, sodass Personen, die sich beispielsweise in Interessenvertretungen oder als selbständige Erwerbstätige diskriminiert fühlen, die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung derzeit noch nicht nützen.

2. Berichte der Regionalanwaltschaften

2.1. Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Tirol, Salzburg und Vorarlberg

2004

Entwicklung der Einrichtung

Die Regionalanwaltschaft mit Sitz in Innsbruck ist sowohl als Beratungsstelle für diskriminierte Frauen und Männer, als auch als Informationsstelle zu rechtlichen Gleichbehandlungsfragen eine anerkannte und oft kontaktierte Einrichtung in Westösterreich.

Gegenüber dem Jahr 2003 ist die Zahl der **Erstberatungen um 44% gestiegen**. 57 % der Anfragen kamen aus Tirol, 17 % aus Salzburg und 26 % aus Vorarlberg. Im Unterschied zum Vorjahr gibt es damit wieder einen **deutlichen Schwerpunkt in Tirol**. Aus dem Bundesland Tirol kamen 292, aus Salzburg 88 und aus Vorarlberg 132 Erstanfragen.

Im Bundesland Salzburg wurden bereits im Vorjahr in Zusammenarbeit mit dem Büro für Frauenfragen des Landes und der Arbeiterkammer regelmäßige **Sprechstunden** eingerichtet. Auch im Jahr 2004 wurden insgesamt vier **Sprechtage** abgehalten. Es zeigte sich allerdings, dass trotz intensiver Bewerbung diese Beratungsmöglichkeit sehr wenig in Anspruch genommen wurde. Wie bisher wurden aber Beratungen vor Ort nach vorheriger Terminvereinbarung angeboten und auch durchgeführt.

Insgesamt waren die Beratungsfälle in der Regionalanwaltschaft im Berichtszeitraum mit 2168 Beratungen (Kontakten) verbunden.

Die meisten Anfragen betrafen das Thema Diskriminierung durch **sexuelle Belästigung**, gefolgt von **Entgeltdiskriminierung** und Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg** sowie Anfragen zum Thema **Frauenförderung** in den Betrieben.

Die absolute Zahl der Anfragen zum Thema sexuelle Belästigung hat gegenüber dem Vorjahr wieder zugenommen.

Ungefähr 20% der Ratsuchenden waren Männer, die sich meist über Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren wollten.

Auch die Anfragen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber steigen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren sich über Präventionsmaßnahmen bzw. die Angemessenheit von Abhilfemaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb.

Regionale Schwerpunkte

Vorträge, Informationsarbeit und Schulungen

Die Regionalanwältin und ihre Stellvertreterin haben im Berichtszeitraum 18 Vorträge vor insgesamt 530 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gehalten. Die Themen waren Arbeitsbewertung, betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Auch fünf Schulungen zum neuen Gleichbehandlungsgesetz wurden durchgeführt. Workshops für Beraterinnen oder Personalverantwortliche zum Thema sexuelle Belästigung wurden auch im Jahr 2004 oft angefragt. Aufgrund der Personalressourcen war es nicht immer möglich, diese Wünsche auch zu erfüllen.

Im Rahmen ihres Lehrauftrages „Geschlechterrecht“ am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Innsbruck behandelt die Regionalanwältin das Thema Gleichbehandlungsgesetz und Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft schwerpunktmäßig.

Beratungsschwerpunkte

Beratungen im Zusammenhang mit der Erstellung von Gleichstellungsplänen in Betrieben

In mehreren Betrieben wurden im Berichtszeitraum gemeinsam mit dem Betriebsrat Gleichstellungspläne erarbeitet. Diese Gleichstellungspläne haben einen erweiterten Geltungsbereich und umfassen neben dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts meistens auch das Verbot der Diskriminierung aufgrund der sonstigen

Merkmale nach dem GIBG 2004. Der Prozess der Erarbeitung wurde von der Regionalanwältin begleitet.

Die Anfragen seitens Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu Präventionsmöglichkeiten und Schulung von Personalverantwortlichen im Gleichbehandlungsrecht nehmen immer noch leicht zu.

Anfragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In den heißen Sommermonaten des Jahres 2004 kam es wiederholt zu Anfragen von Männern zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Einige Männer meinten, sie fühlten sich dadurch sexuell belästigt, dass weibliche Mitarbeiterinnen zu leicht bekleidet – bauchfreie T Shirts, durchsichtige Blusen, Trägerleiberln – seien und dies eine sexuelle Belästigung der männlichen Kollegen darstelle.

Beratungen im Zusammenhang mit EQUAL Projekten

Im Berichtszeitraum wurde die Regionalanwältin bei mehreren **EQUAL Projekten** in verschiedensten Zusammenhängen zur Mitarbeit gebeten.

Im **Projekt „Women“** ist eine Mitarbeit erfolgt.

Bei der Ausarbeitung des **Projektes „Waagnis“** zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf war die Regionalanwältin als strategische Partnerin beteiligt.

Vernetzungsarbeit

Der Vernetzungsarbeit mit den verschiedensten Einrichtungen in allen drei Bundesländern wurde auch im Jahr 2004 ein großer Stellenwert eingeräumt.

Die mittlerweile schon institutionalisierte **„arge gleichbehandlung tirol“** (eine informelle Plattform aller Gleichbehandlungsbeauftragten Tirols) trat im Berichtsjahr nur mehr insgesamt drei mal zusammen. Das In Kraft Treten des neuen Gleichbehandlungsgesetzes brachte für viele Gleichbehandlungsbeauftragte im öffentlichen Dienst Umstrukturierungen mit sich, in fünf Sitzungen wurden Themen wie „Abhängigkeit der Karrierechancen von der Art der Anstellung“, „Equality Check“, „Problem Überqualifizierung von Frauen“, und „das neue Antidiskriminierungsgesetz“ bearbeitet.

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

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

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied des „Europäischen Ombudsmann Institutes EOI“ mit Sitz in Innsbruck. Die Regionalanwältin ist mit anderen Mitgliedern vernetzt und nimmt an den jährlich stattfindenden Tagungen und Zusammenkünften immer wieder teil.

Internationale Kontakte

Die Institution der Gleichbehandlungsanwältin ist eine Einrichtung, für die insbesondere im angrenzenden Ausland großes Interesse besteht.

Bei einer **Tagung des Juristinnenbundes in der Schweiz** war die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Institution das Thema eines Vortrages wie auch eines Workshops für interessierte Juristinnen.

In Bayern referierte die Regionalanwältin vor dem **Frauenausschuss des DGB Bayern** über die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Frauen aus dem **Südtiroler Landtag** luden die Regionalanwältin zu einem informellen Treffen in Bozen ein, um sich über die Einrichtung zu informieren.

Die Regionalanwältin nahm als Expertin an der internationalen Tagung der Schweizer Juristinnen und an einer Tagung in Helsinki zum Thema **„Data collection and discrimination“** teil.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist Partnerin im europäischen **Projekt „Towards the Uniform and Dynamic Implementation of EU Anti-Discrimination Legislation - The Role of Specialised Bodies“**.

Dr. Christine Baur leitet eine Arbeitsgruppe innerhalb dieses Projekts, die in einem Pilotprojekt eine **elektronische Möglichkeit zur Vernetzung und Informationsaustausches** der „Specialised Bodies“ entwickeln soll.

Mit dem Begriff „Specialised Bodies“ sind jene Stellen gemeint, die gemäß Art 13 der RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie Art 8 a der RL 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt von den Mitgliedstaaten einzurichten sind.

Die Arbeitsgruppe, der aus Österreich Dr. Christine Baur und Ing. Robert Scharinger angehören, traf sich sechs Mal, um als Pilotprojekt eine Web-site zu entwickeln. Diese Web-site ermöglicht die elektronische Vernetzung, den Austausch von Informationen und Daten und ein Diskussionsforum zwischen den nationalen „Equality Bodies“ in mittlerweile 23 EU-Mitgliedsländern.

Personelle Entwicklung

Frau Mag. Patrizia Fessler hat im Juli 2004 ihre Tätigkeit als Stellvertreterin der Regionalanwältin im Regionalbüro Innsbruck beendet.

Im Oktober 2004 trat Frau Mag. Monika Groser ihren Dienst als stellvertretende Regionalanwältin im Regionalbüro Innsbruck an. Frau Mag. Groser wurde aus 36 Bewerberinnen und 4 Bewerbern als Bestqualifizierte ausgewählt. Sie hat nach der Absolvierung der Sozialakademie einige Zeit in der Bewährungshilfe und in Frauenhäusern gearbeitet und berufsbegleitend in Innsbruck das Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen.

Vor dem Eintritt in die Anwaltschaft war Frau Mag. Groser in der Schuldnerberatung und bei der Interventionsstelle gegen Gewalt an Frauen als Juristin beschäftigt. Sie hat sich in kurzer Zeit gut in das bestehende Team eingefügt und schon bald eigenständige Aufgaben übernommen.

Derzeit in sind im Regionalbüro Innsbruck vier Frauen beschäftigt. Drei der Mitarbeiterinnen arbeiten Teilzeit, die Leiterin ist vollzeitig beschäftigt.

2005

Entwicklung der Einrichtung

Die Regionalanwaltschaft für die Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg mit Sitz in Innsbruck gibt es nun seit sieben Jahren. Sie hat sich als Beratungs- und Informationseinrichtung für Gender - Gleichstellungsfragen gut etabliert.

Gegenüber dem Jahr 2004 ist die Zahl der Erstberatungen um 3,5% gestiegen. 65 % der Anfragen kamen aus Tirol, 12 % aus Salzburg und 23 % aus Vorarlberg. Wie im Vorjahr gibt es damit wieder einen deutlichen Schwerpunkt in Tirol. Aus dem Bundesland Tirol kamen 380, aus Salzburg 63 und aus Vorarlberg 122 der Erstanfragen.

Aufgrund der Erfahrungen aus den Vorjahren wurden die regelmäßigen Sprechstunden in Zusammenarbeit mit dem Büro für Frauenfragen des Landes und der Arbeiterkammer in der Stadt Salzburg eingestellt. Diese Sprechstunden wurden nicht angenommen, da für viele Frauen aus den Bezirken der Weg in die Landeshauptstadt zu beschwerlich war. Wie bisher wurde die Beratung von Klientinnen nach vorheriger Terminvereinbarung angeboten und auch abgehalten. Dieses Angebot wurde auch deshalb gerne angenommen, da wir den betroffenen Frauen in geographischer Hinsicht auch mehr entgegenkommen.

Insgesamt wurden in der Regionalanwaltschaft im Jahr 2005 2434 Kontakte notiert.

Die Anfragen verteilen sich folgendermaßen auf die Themen:

• Sexuelle Belästigung	31%
• Allgemeine Information über das GlbG	15%
• Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und geschlechtergerechte Sprache	12%
• Gender Mainstreaming	10%
• Beförderungsdiskriminierung	8%
• Diskriminierung beim Entgelt	6%
• Betriebliche Gleichstellung	6%
• Frauenförderung	5%
• Diskriminierung bei der Begründung	3%
• Diskriminierung bei der Beendigung	2%
• Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	2%

Ungefähr 24% der Ratsuchenden waren Männer, die sich meistens über allgemeine Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren wollten.

Auch die Anfragen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber steigen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren sich über Präventionsmaßnahmen bzw die Angemessenheit von Abhilfemaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb.

Regionale Schwerpunkte

Vorträge, Informationsarbeit und Schulungen

Die Regionalanwältin Dr. Christine Baur hat im Berichtszeitraum an 46 Veranstaltungen teilgenommen, bei 34 war sie selbst Vortragende oder Leiterin eines Workshops. Insgesamt wurden diese Veranstaltungen von 1699 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht. Frau Mag. Monika Groser hat bei 23 Veranstaltungen vor 680 Teilnehmerinnen und Teilnehmern referiert. Die Themen waren Gleichbehandlungsrecht, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Gender Mainstreaming und geschlechtergerechtes Formulieren. Workshops für Beraterinnen oder Personalverantwortliche zum Thema sexuelle Belästigung wurden auch im Jahr 2005 wieder oft angefragt. Aufgrund der knappen Personalressourcen war es nicht immer möglich, diese Nachfragen zu erfüllen.

Im Rahmen ihres Lehrauftrages „Geschlechterrecht“ am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Innsbruck behandelte die Regionalanwältin das Thema Gleichbehandlungsgesetz und die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft schwerpunktmäßig.

Beratungsschwerpunkte

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Im Zusammenhang mit der Beratung und Unterstützung von weiblichen Lehrlingen, die am Arbeitsplatz durch sexuelle Belästigung diskriminiert wurden, wurde von auffällig vielen jungen Frauen auch über sexuelle Übergriffe im häuslichen Bereich berichtet.

Im ersten Halbjahr unterstützte und begleitete die Regionalanwältin eine junge Frau, die sich gegen die sexuellen Übergriffe ihres Vorgesetzten wehrte. Seitens des Unternehmens wurde der Anwaltschaft zugetragen, es gäbe die Vermutung, dass die Frau als Minderjährige Opfer einer Vergewaltigung im häuslichen Bereich geworden sei und vielleicht auch aus diesem Grund etwas „überempfindlich“ auf die Übergriffe reagiert habe.

In einem der Beratungsgespräche berichtete die betroffene Frau von einer Vergewaltigung im häuslichen Bereich.

Im Mai 2005 wandte sich eine Lehrerin an einer Berufsschule an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie berichtete, dass ihr mehrere Mädchen von sexuellen Belästigungen durch Fahrlehrer erzählt hatten. Im Verlauf des Beratungsgesprächs äußerte sie den Verdacht, dass einige der Schülerinnen auch am Arbeitsplatz mit derartigen Problemen konfrontiert seien.

Die Schule lud die Regionalanwältin aus diesem Grund zu einem allgemeinen Vortrag zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ein. Im Anschluss daran wurde ein Workshop mit begrenzter Teilnehmerinnenzahl angeboten. Es meldeten sich 15 Mädchen für diesen Workshop.

Während des Workshops berichteten fast alle Mädchen von erlebten sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz und auch im häuslichen Bereich. Fünf Mädchen berichteten von Vergewaltigungen, vier davon im häuslichen Bereich.

Alle waren der Auffassung, dass sie darüber kaum mit jemanden sprechen können, sie wirkten ohnmächtig und verzweifelt.

Zwei der Mädchen hatten nach langer Suche den Weg in eine Therapie gefunden.

Die Zahl der Beratungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz steigt von Jahr zu Jahr. Unserer Ansicht und Erfahrung nach ist dies kein Indiz für eine größere Häufigkeit von sexuellen Belästigungen, sondern vielmehr ein positives Zeichen für eine langsam stattfindende Enttabuisierung.

Erschreckend und belastend für die Arbeit ist, dass in den letzten beiden Jahren auch die Zahl jener vorwiegend jungen Frauen steigt, die im Zuge eines Beratungsgespräches auch von gewaltsamen sexuellen Übergriffen im häuslichen Bereich erzählen.

Fachtagung zum Thema „Sexualisierte Gewalt gegen Frauen“

Anlässlich des siebenjährigen Bestehens des Regionalbüros in Innsbruck wurde am 17. November 2004 eine Fachtagung zum Thema **„Sexuelle Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und im Strafgesetzbuch (StGB)“** durchgeführt.

Aufgrund der oben angeführten Erfahrungen und der jährlich steigenden Zahl der Beratungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde dieses Thema gewählt. Eine themenzentrierten Fachtagung sollte einerseits dieses Thema in den Mittelpunkt stellen und auch eine Vernetzung der Beraterinnen und Berater zu diesem Themenschwerpunkt ermöglichen.

Als Referentinnen konnten Dr.ⁱⁿ Margret Aull (Präsidentin des österr. Bundesverbandes für Psychotherapie) zum Thema „So viele wissen davon, keiner will es glauben“ und Dr.ⁱⁿ Margarethe Flora (Institut für Strafrecht der Uni Innsbruck) zum Thema „Sexuelle Belästigung im Strafrecht“ gewonnen werden. Frau Mag.^a Monika Groser referierte zum Thema „Sexuelle Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz“.

Die Tagung wurde gemeinsam mit dem Frauenreferat der Stadt Innsbruck, der Frauenkommission der Diözese Innsbruck und dem Haus der Begegnung, Bildungshaus der Diözese Innsbruck, veranstaltet. Alle Mitveranstalterinnen beteiligen sich an den Kosten.

Die Tagung richtete sich daher an Beratungseinrichtungen, Multiplikatorinnen und interessierte Menschen. Insgesamt nahmen 70 Frauen und 10 Männer an der Tagung teil. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus Tirol.

Aufgrund des großen Interesses ist je eine weitere Veranstaltung in Bregenz und Salzburg geplant.

Vernetzungsarbeit

Der Vernetzungsarbeit mit den verschiedensten Einrichtungen in allen drei Bundesländern wurde auch im Jahr 2005 ein großer Stellenwert eingeräumt.

Die mittlerweile schon institutionalisierte „arbeitsgleichbehandlung tirol“ (eine informelle Plattform aller Gleichbehandlungsbeauftragten Tirols) trat im Berichtsjahr insgesamt zweimal zusammen.

In allen drei Bundesländern gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenreferentinnen des Landes sowie den Interessenvertretungen Arbeiterkammer und österreichischer Gewerkschaftsbund.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied des „Europäischen Ombudsmann Institutes EOI“ mit Sitz in Innsbruck. Die Regionalanwältin ist mit anderen Mitgliedern vernetzt und nimmt an den jährlich stattfindenden Tagungen und Zusammenkünften teil.

Personelle Entwicklung

Derzeit in sind im Regionalbüro Innsbruck vier Frauen beschäftigt. Drei der Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeit, die Leiterin ist vollzeitig beschäftigt.

2.2. Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für die Steiermark

2004

Entwicklung der Einrichtung

Das Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern Steiermark ist sowohl als Informations- als auch als Beratungsstelle zu einer anerkannten und oft kontaktierten Einrichtung zu den Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming geworden. Inhaltlich ist es gelungen, das Regionalbüro gut zu positionieren, sodass nur wenige Anfragen außerhalb dieser Themenbereiche an die Beratungsstelle herangetragen werden. Die Information über das neue Gleichbehandlungsgesetz eröffnete erweiterte Kontakt- und Vernetzungsmöglichkeiten. Mag nun der Bekanntheitsgrad nach vier Jahren Regionalanwaltschaft in gewissem Sinne durchaus zufriedenstellend sein, was sich auch in einer Erhöhung der Beratungen widerspiegelt, so ist die Notwendigkeit einer möglichst umfassenden Öffentlichkeitsarbeit nach wie vor gegeben. Das neue Gleichbehandlungsgesetz ist in der Öffentlichkeit mit Ausnahme der Expertinnen und Experten noch zu wenig bekannt.

Das mit 1.7.2004 in Kraft getretene neue Gleichbehandlungsgesetz brachte zwar eine Erweiterung im Geltungsbereich, die Beratungsfälle in der zweiten Hälfte des Jahres 2004 betrafen dennoch hauptsächlich den bisherigen Geltungsbereich der Geschlechtergleichbehandlung. Einige wenige allgemeine Informationen und Beratungen wurden auch zum Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes durchgeführt.

Beratungen

Der Trend der letzten Jahre hat sich auch in diesem Jahr in dem Sinne fortgesetzt, dass die an die Regionalanwaltschaft herangetragenen Anliegen sich zu sehr intensiven Beratungsfällen entwickeln, was sich sowohl im Bedarf an persönlicher Begleitung als auch in einer vielfältigen Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen äußert und nicht zuletzt zu einer weiteren Erhöhung der weiterführenden

Kontakte im Vergleich zum letzten Jahr geführt hat (2004: 1955, 2003: 1302 weiterführende Kontakte). Auch die **Anzahl der neuen Beratungsfälle** hat sich **erhöht**.

Zahlenmäßig betreffen die meisten Informations- und Beratungsgespräche **Informationen über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes**. Neben Anfragen nach kurzer Information und Zusendung von Informationsmaterial gehen diese meist von Personen aus, die sich mit Projekten oder Diplomarbeiten beschäftigen, wobei auch Informationsbedarf über Gender Mainstreaming vorliegt. In ganz seltenen Fällen wenden sich Vertreter/innen von Unternehmen an das Regionalbüro, um sich über die Initiierung von Gleichstellungsprogrammen oder der Installierung einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren. Die zweithäufigsten und viel komplexeren Beratungsfälle mit meist vielen Folgekontakten betreffen den Tatbestand der **sexuellen Belästigung**. Die Beratungen dazu haben sich im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt. Häufig wird von verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen berichtet. In zwei Fällen erkundigten sich Führungskräfte, wie sie im Anlassfall bzw. präventiv korrekt umgehen könnten. Bei den Erstberatungen folgen in der Häufigkeit **Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Begründung des Dienstverhältnisses**. Bei letzterem zeigt sich deutlich, dass Kinder ein wesentlicher Grund für Betriebe sind, um Frauen nicht beschäftigen zu wollen. An nächster Stelle folgt die **Diskriminierung beim Entgelt**, wobei bei diesem Tatbestand die Häufigkeit der Kontakte besonders hoch war, was auch auf zwei äußerst aufwändige Beratungsfälle in einer Firma zurückzuführen ist. Beratungen zu **nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen** und bei Diskriminierungen im Rahmen des **beruflichen Aufstiegs** sind statistisch betrachtet seltener. Wiederholt wurden auch Beschwerden bzgl. **nicht geschlechtergerechter Sprache** und **sexistischer Werbung** an das Regionalbüro herangetragen.

Vermeehrt gab es Anfragen aus dem Öffentlichen Dienst, im besonderen im schulischen Bereich von Frauen, die interimistisch Schulen erfolgreich leiteten, auch beim Hearing sehr gut abschnitten, deren Bestellung zur Direktorin von den Kollegen und Kolleginnen sowie Eltern unterstützt wurden, die aber dennoch nicht den entsprechenden Dienstposten erhielten. Sie wurden an die für den Öffentlichen Dienst zuständigen Stellen verwiesen.

Der Anteil der Frauen und Männer, die sich an die Regionalanwaltschaft wenden, ist im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben (2004: 82,35% Frauen, 2003: 82,32%).

Öffentlichkeitsarbeit

Der Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit liegt weiterhin darin, Frauen über ihre rechtlichen Möglichkeiten im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes und das Phänomen der strukturellen Diskriminierung zu informieren. Dies auch deshalb, weil viele andere Veranstaltungen für Frauen ausschließlich an der Stärkung des Selbstwertgefühls und der Erhöhung der eigenen Kompetenz ansetzen.

Da trotz offensichtlichen Informationsbedarfs öffentliche Veranstaltungen zum Thema Gleichbehandlung in der Arbeitswelt auf wenig Resonanz gestoßen sind und Medien dieses Thema kaum aufgreifen, erscheint es wesentlich, bei **Ausbildungen** oder berufsvorbereitenden **Maßnahmen in Erwachsenenbildungseinrichtungen** sowie bei inhaltlich angrenzenden Veranstaltungen Themen der Gleichbehandlung und Gleichstellung in die Diskussion einzubringen, an **EU-Projekten** mitzuwirken oder an **Vernetzungstreffen** teilzunehmen.

Insgesamt wurden in diesem Jahr im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Workshops, zu denen die Regionalanwältin als Gastreferentin eingeladen war ca. 1350 Menschen, davon etwa 90% Frauen, zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt auf der Basis des Gleichbehandlungsgesetzes informiert.

Mit Betrieben außerhalb von Beratungsfällen in Kontakt zu treten, mit dem Ziel, präventive Maßnahmen zu setzen um Diskriminierungen zu vermeiden, gelingt sehr selten. Als Ausnahmen sind die Einladungen zu Informationsveranstaltungen über das Gleichbehandlungsgesetz von zwei großen Organisationen im Sozialbereich zu sehen, bei denen die Teilnehmenden zum Großteil nicht nur als Beschäftigte, sondern auch als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen (im Trainingsbereich tätig) angesprochen waren.

Um die Bandbreite der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar zu machen, sollen noch einige weitere Beispiele vorgestellt werden:

Neuerlich durchgeführt wurde der Kurs der Arbeiterkammer und der Volkshochschule „**woman job guide**“, in dem Frauen Informationen über arbeitsrechtliche Belange sowie Rhetorik erhielten und die Regionalanwältin den Part zum Gleichbehandlungs-

gesetz und im speziellen zum Umgang mit Gehaltseinschätzung und Gehaltsforderungen übernahm.

Nach einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung in einer Ausbildungseinrichtung, wobei dieser Fall in der ersten Hälfte des Jahres 2004 an das Regionalbüro Steiermark herangetragen wurde, organisierte die Direktorin für die Auszubildenden im letzten Semester eine Informationsveranstaltung zum Thema Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt. Ebenso wurden der Direktorin Vorschläge für Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung in der Ausbildungsreinrichtung unterbreitet.

Am **Tag der Afrikanerinnen** Anfang Juni 2004 in Graz konnte nicht nur das Regionalbüro vorgestellt, sondern auch über das zu dem Zeitpunkt noch zukünftige Gleichbehandlungsgesetz informiert werden.

Eine Maturaklasse hatte sich im Rahmen eines **Projekts** mit dem Thema **Menschenrechte** beschäftigt und anlässlich des Internationalen Frauentages die Ergebnisse öffentlich präsentiert und die Regionalanwältin als Gastreferentin zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt eingeladen.

Sehr informativ und konstruktiv gestaltete sich z.B. auch das **Expertinnentreffen** zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung beim **Europäischen Trainingszentrum** in Graz.

Wiederholt nützten auch Professorinnen und Professoren der **Hochschulen in Graz** das Know-how der Regionalanwaltschaft als Vertiefung im Rahmen ihrer eigenen **Lehrveranstaltungen**.

International informierte die Regionalanwältin über das österreichische Gleichbehandlungsgesetz und die Organisationsstruktur auf Einladung von **TAIEX** zweimal in Brüssel, in Warschau wurde der Schwerpunkt des Vortrages und des Workshops auf Gender Mainstreaming gesetzt.

Wahrnehmungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Nach wie vor zu beobachten ist eine auffällige Diskrepanz zwischen den von Frauen im Rahmen von durch die Regionalanwaltschaft durchgeführten Veranstaltungen erzählten Diskriminierungen und der Zahl der Beschwerdefälle.

Viele Frauen berichten von Diskriminierungen aufgrund sexueller Belästigung im Arbeitsleben, die sie auch Arbeitsverhältnisse abbrechen ließen. Diese Diskriminierungen liegen zwar oft lange zurück, die Erinnerung lässt jedoch die unangenehmen Gefühle sofort wieder aufkommen und es fallen Äußerungen wie „wenn ich die Information über die rechtlichen Möglichkeiten früher gehabt hätte“.

Aufgrund der Berichte der Frauen kann davon ausgegangen werden, dass in der Steiermark bei Bewerbungsgesprächen Fragen zu Schwangerschaft und Familienplanung nach wie vor sehr häufig vorkommen. Wiederholt wird auch davon berichtet, dass die Frauen unterschreiben mussten, für einen längeren Zeitraum nicht schwanger zu werden.

Auffallend sind auch die Befürchtungen der Frauen vor Repressionen im Falle von Beschwerden sowie das geringe Vertrauen in einen sachlichen Umgang mit einer Beschwerde wegen Diskriminierung von Seiten der Betriebe sowie dass Interventionen von außen ihre Lage verschlimmern.

Nahezu alle Frauen, die an den Informationsveranstaltungen der Regionalanwältin teilnehmen, erleben sich als nicht gleichgestellt im Vergleich mit Männern. Ihre eigenen Möglichkeiten, die Situation zu verändern, werden als sehr eingeschränkt wahrgenommen. Erschwerend wirkt sicher, dass sich viele der Frauen auf Arbeitsuche befinden und damit konfrontiert sind, dass ihre Qualifikationen, vor allem nach einer Karenzzeit, als veraltet bewertet werden und ihre Kompetenzen im familiären Bereich nicht anerkannt werden. Dass dennoch die Beratungsfälle in der Regionalanwaltschaft steigen, macht deutlich, dass der Entscheidung zur Beratung meist ein massiver Leidensdruck vorangegangen ist und die Beratungen in der Regionalanwaltschaft als „Spitze des Eisbergs“ anzusehen sind.

Resümee und Ausblick

Seit Beginn der Tätigkeit der Regionalanwaltschaft in der Steiermark lässt sich beobachten, dass Frauen in einem Betrieb Repressionen befürchten, wenn sie die Vermutung einer Diskriminierung äußern. Nur die wenigsten wagen den Schritt einer Intervention durch eine offizielle Stelle und/oder unternehmen rechtliche Schritte. Diese

Situation erfordert nicht nur Ursachenforschung, sondern auch präventive Schritte zur einer wertschätzenden und sachorientierten betrieblichen Klimaverbesserung.

Eine gewisse Uninformiertheit bezüglich des Gleichbehandlungsgesetzes besteht bei den meisten Betrieben, die, so der Eindruck, vielfach erst aufgrund von Interventionschreiben der Regionalanwaltschaft Kenntnis von diesem Gesetz erhalten.

Die Schwerpunkte des Regionalbüros werden daher weiterhin einerseits auf einer bestmöglichen Öffentlichkeitsarbeit in vielfältiger Weise und andererseits auf einer professionellen Beratung im Einzelfall liegen.

2005

Entwicklung der Einrichtung

Das Regionalbüro Steiermark ist als Informations- und Beratungsstelle zu den Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming gut positioniert, wobei dies hauptsächlich auf die Vernetzungsarbeit und die eigenverantwortliche Öffentlichkeitsarbeit zurückzuführen ist. Geprägt war dieses Jahr vom ressourcenintensiven Projekt zum Thema Stelleninsetrate, das einerseits die Analyse der Stellenausschreibungen hinsichtlich Gesetzeskonformität in der Kleinen Zeitung, die die höchste Anzahl von Stelleninseraten in einer steirischen Tageszeitung aufweist, beinhaltete und andererseits die Aussendung von entsprechender Information an jene Unternehmen, die das Gesetz missachteten sowie an sämtliche steirische Printmedien. In diesem Zusammenhang ist, infolge einer Informationsveranstaltung, besonders das Engagement der Kleinen Zeitung zu erwähnen, die ihre Kunden/Kundinnen beim Auftrag für ein Stelleninserat systematisch über die Gesetzeslage informiert und bei „Unverständnis“ des/der Kundin an das Regionalbüro verweist: Aussage eines Kunden der Kleinen Zeitung, der Stellenanzeigen in ganz Österreich und in Bayern aufgibt und der sich im Regionalbüro meldete „Allen anderen ist es wurscht, nur mit der Kleinen Zeitung gibt`s Probleme“. Durch dieses Projekt wurde der Bekanntheitsgrad des Regionalbüros und des Gleichbehandlungsgesetzes wesentlich erhöht. Die Auswertung ist derzeit noch im Gange, wird aber in einem eigenen Bericht zusammengefasst. Überblicksmäßig hat sich der Stellenmarkt hinsichtlich Gesetzeskonformität verbessert, allerdings scheinen auch neue Umgehungsstrategien sichtbar zu werden. Die Reaktionen der angeschriebenen Unternehmen waren teilweise grundsätzlich positiv (nicht gewusst, wollten nicht diskriminieren, tun es ab jetzt selbstverständlich nicht mehr, mehr Information erwünscht), teilweise wurde während des Gesprächs eine Einstellungsände-

rung erkennbar. Einige Reaktionen waren aber auch sehr negativ (nicht druckreif!), vor allem in den ersten Monaten.

Beratungen

Die Anzahl der Beratungen hat sich auch in diesem Jahr insgesamt weiter erhöht. Wesentlichen Anteil daran haben die Informations- und Beratungsleistungen im Rahmen des Projekts zu Stelleninseraten hinsichtlich des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung von einer Anzahl von 42 im Jahr 2004 auf 1273 im Jahr 2005, da für Ausschreibungsverantwortliche bei Rückfragen auch eine vertiefende Beratung und Versorgung mit weiterem Informationsmaterial erfolgte. Unabhängig davon können im Vergleich zum Vorjahr aber auch mehr Anfragen zum Gleichbehandlungsgesetz und zu Unterstützungsmöglichkeiten, zur Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie zur sexuellen Belästigung außerhalb des Dienstverhältnisses verzeichnet werden. Die Anzahl der Erstberatungsfälle bzgl. des Tatbestandes sexuelle Belästigung hat zwar nicht zugenommen, weist aber nach wie vor den höchsten Anteil an weiterführenden Kontakten und Beratungen auf. Noch keine Anfragen erfolgten zu den Tatbeständen der Diskriminierung beim Zugang zur Selbständigkeit und bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innenorganisationen. Als neue Beratungsthematik wurden die Probleme von Transgender-Personen in der Arbeitswelt an das Regionalbüro herangetragen. Als diskriminierend wird u. a. auch erlebt, dass bei seriellen Schriftstücken, die hinsichtlich der Personenbezeichnungen automatisch mit dem Geschlecht entsprechend den Vornamen in der Geburtsurkunde verbunden werden, die gewünschte Personenbezeichnung derzeit nur nach einer biologischen Geschlechtsumwandlung berücksichtigt wird. Der Alltagstest im anderen Geschlecht wird aufgrund der unveränderten Dokumente zusätzlich erschwert.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen von insgesamt 81 Vorträgen, Workshops und Podiumsdiskussionen wurden ca. 1220 Personen, hauptsächlich Frauen, über das Gleichbehandlungsgesetz und Gleichstellung informiert. Diese fanden im Rahmen von berufsvorbereitenden AMS-Massnahmen, EU-Projekten, Fortbildungsveranstaltungen des ÖGB und einzelner Gewerkschaften, Lehrveranstaltungen der Karl-Franzens-Universität Graz, Vernetzungstreffen eines Regionalmanagements, bei Veranstaltungen des Frauenreferats sowie der unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz statt.

In weiteren Veranstaltungen waren Richteramtswärter/innen ebenso Zielgruppe wie Kindergartenpädagoginnen, Schüler/innen einer Wirtschaftlichen Fachschule, Beschäftigte in ökonomischen Betrieben, Führungskräfte und Betriebsrat in einer Erwachsenenbildungseinrichtung, Vertreter/innen einer politischen Partei sowie Frauen, die an einem politischen Grundkurs im Haus der Frauen oder beim woman job guide (Fortbildungsveranstaltung der Arbeiterkammer und der Volkshochschule) teilnahmen.

Schwerpunktmäßig über die gesetzlichen Grundlagen des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wurden zwei Vorträge gehalten.

Die Übernahme der Moderation beim Workshop des Doku Graz zu Sexismus und Werbung ermöglichte eine Kurzvorstellung des Regionalbüros und des Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Informationskampagne zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung fand ihren Widerhall auch in zwei Artikeln in steirischen Printmedien.

Darüber hinaus wird der Vernetzungsarbeit mit den verschiedensten Einrichtungen ein großer Stellenwert eingeräumt. Der mittlerweile institutionalisierte Arbeitskreis der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Teilnahme am Forum Väterkarenz, am Arbeitskreis Wert und Würde des Politischen Forums, am Frauenrat der Stadt Graz sowie die Teilnahme an anderen die Arbeitswelt betreffenden Veranstaltungen sind neben der aktiven Einbringung von Gleichstellungsthemen auch unter diesem Aspekt zu sehen. Die Teilnahme an EU-Projekten verfolgt daher ebenfalls zwei Ziele, einerseits diese Vernetzung zu erweitern und aufrechtzuerhalten, andererseits auch eine gendersensible Bearbeitung der Schwerpunktthemen der jeweiligen Projekte zu unterstützen. Im Jahr 2005 beteiligte sich die Regionalanwaltschaft Steiermark an insgesamt 5 EU-Projekten (Styria Integra, Just-Gem, Next Step, Pop up Gem, KLARA), wobei die zwei erst genannten in diesem Jahr abgeschlossen wurden.

Wahrnehmungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Durch das Projekt Stelleninserate wurde neuerlich sichtbar, dass das Gleichbehandlungsgesetz innerbetrieblich kaum verankert ist und Stellen eher nach geschlechterstereotypen Vorstellungen als nach Qualifikation und Eignung besetzt werden. Die Annahme der geschlechterstereotypen Stellenbesetzung deckt sich auch mit den Aussagen jener Frauen, die im Rahmen von Vorträgen und Workshops berichten, dass im Vorstellungsgespräch, sofern es überhaupt dazu kommt, vorwiegend ihre familiären Verpflichtungen sowie Schwangerschaft (-swünsche) und nicht ihre Qualifikationen angesprochen werden.

Im Zusammenhang mit schwangeren Frauen erscheint es wichtig, die Erfahrungen des Beratungszentrums für Schwangere in Graz wiederzugeben, die im Rahmen eines Kooperationsgesprächs im Jänner 2006 rückblickend auf das Jahr 2005 formuliert wurden:

- Arbeitslose schwangere Frauen haben keine Chance eine Beschäftigung zu bekommen, auch wenn sie qualifiziert, arbeitswillig und arbeitsfähig sind.
- Wenn Frauen während der Probezeit ihre Schwangerschaft melden, wird das Dienstverhältnis fast ausnahmslos gelöst.
In diesem Zusammenhang wird in einschlägigen Rechtsnews Bezug nehmend auf das OGH-Urteil vom 31.8.2005, 9 ObA 4/05m, zusammenfassend u. a. festgestellt:
„Aufgrund der OGH-Entscheidung ist dem Arbeitgeber bei Beendigung während der Probezeit zu empfehlen, sich einen anderen Grund als jenen der Schwangerschaft „als As im Ärmel bereitzuhalten“.
- Auf Frauen wird nach dem Eintritt einer Schwangerschaft und vor allem wenn ein längerer Krankenstand damit verbunden ist, Druck ausgeübt, um einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zuzustimmen. Schwangere Frauen werden auch immer wieder gedrängt in einen vorzeitigen Mutterschutz aus gesundheitlichen Gründen zu gehen, obwohl die Notwendigkeit aus Gesundheitsgründen nicht gegeben ist.
- Äußerst problematisch und existenzgefährdend kann sich auch die Regelung für freie Dienstnehmerinnen auswirken, die keinen Anspruch auf vorzeitigen Mutter-

schutz haben, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen ihre Arbeit nicht mehr ausüben können.

Der Eindruck der Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt bleibt im Vergleich zu den vergangenen Jahren unverändert. Sie erleben sich nicht gleichgestellt gegenüber Männern; unterschiedliche Arbeitsbedingungen, die Festlegung auf familiäre Verpflichtungen, weniger Entgelt für die aus ihrer Sicht vergleichbare Arbeit sind ihnen bewusst. In ihrer Lebenssituation sehen sie aber in wenig Möglichkeit, die Verhältnisse zu verändern. Rechtliche Schritte als Lösung werden von den Wenigsten in Betracht gezogen, dennoch steigt die Sensibilität gegenüber Diskriminierung und der Informationsbedarf, wie sich an Hand der Erhöhung der Beratungen zeigt.

Die Hartnäckigkeit der Rollenzuschreibung wird am Beispiel einer Frau mit zwei Kindern deutlich. Nach einigen Jahren Karenz begann sie teilzeitbeschäftigt in derselben Institution wieder zu arbeiten. Ihre Wünsche nach Vollzeitbeschäftigung und entsprechend ihrer Ausbildung anspruchsvolleren Aufgaben blieben mehrere Jahre ungehört. Als ihre Wünsche in einer Teambesprechung neuerlich Thema wurden, reagierte der Vorgesetzte in ablehnender Weise, da sie doch Kinder habe. Das jüngste Kind war mittlerweile 16 Jahre alt.

Die Wirksamkeit von geschlechterstereotypen Vorstellungen zeigt sich auch bei einem Unternehmen, ebenfalls im technischen, männerdominierten Bereich angesiedelt, das erstmals weibliche Lehrlinge aufnehmen möchte. Die eingeholten Erkundigungen bei Betrieben, die bereits mit weiblichen Lehrlingen Erfahrung hatten, stimmten die Verantwortlichen teilweise wenig zuversichtlich, obwohl sie selbst versuchten, sich bestmöglich auf diese Situation vorzubereiten. So bestand die Befürchtung, dass die jungen Frauen jeden Monat aufgrund von Menstruationsbeschwerden arbeitsunfähig seien oder vorgeben es zu sein. Ebenso wurde ihre Ausdauer und Körperkraft hinterfragt, wobei Probleme weniger bei der Lehrausbildung sondern erst im „normalen“ Arbeitsalltag auftreten könnten. Anregungen, die Vorstellung über Männer als homogene Gruppe zu überdenken, relativierten die Befürchtungen ein wenig.

In welchem geringem Maße Frauen als Arbeitskräfte in betriebliches Personalmanagement einbezogen werden, zeigte sich bei der Vorstellung eines Betriebes, der dem technischen Bereich und männerdominiert zuzuordnen ist. Dieser Betrieb setzt sich vorbildhaft für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ein. Da in diesem Betrieb u.a. schwere Werkstücke bearbeitet werden, werden körperlich eingeschränk-

ten Mitarbeitern entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung gestellt um deren Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Der Vortragende erwähnte auch, dass es aufgrund der Lage des Betriebes schwer falle, geeignete Mitarbeiter zu bekommen. Die Anregung ob diese Hilfsmittel als gesundheitsfördernder Standard eingeführt werden und damit auch Frauen, sofern man das Stereotyp der körperlich schwächeren Frau heranziehen will, als Arbeitnehmerinnen gewonnen werden könnten, sollte im nächsten Jahr unter dem Blickwinkel betriebliche Frauenförderung und Gleichstellungsprogramme weiter diskutiert werden.

Diese Beispiele zeigen, dass durch entsprechendes Hinterfragen, Diskutieren und Unterstützungsleistungen durchaus Wahrnehmungsveränderungen erzielt werden können.

2.3. Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Kärnten

2004

Im Berichtsjahr 2004 konnte die Beratungstätigkeit der Regionalanwaltschaft kontinuierlich fortgesetzt und die Netzwerktätigkeit ausgebaut werden. Von der Regionalanwaltschaft initiierte **Projekte** im Bereich **weibliche Lehrlinge, Wiedereinsteigerinnen, Existenzgründerinnen** und **Frauen in Führungspositionen** wurden auf Landesebene integriert und werden als zusätzliches Angebot gut angenommen.

Das Kooperationsprojekt „MIM“, Mama im Management wird fortgesetzt und weiterentwickelt.

Die Kontakte mit Unternehmen haben unser Netzwerk verstärkt und erweitert. Das Angebot der Sprechstage im ländlichen Bereich (Raum Ober- und Unterkärnten) ist mittlerweile institutionalisiert und wird bedarfsorientiert durchgeführt.

Für die erfolgreiche Arbeit ist kontinuierliche Informations- und Bewusstseinsarbeit notwendige Voraussetzung.

Workshops und Vorträge

- 18.02.04 Wirtschaftskammer Kärnten (Frau in der Wirtschaft), Workshop
„Gleichbehandlung“ (Moser) 20 Pers.
- 18.02.04 Fragestunde im Business Frauen Center mit Dr. Jörg Haider z. Thema
„Frau sein in Kärnten“ 25 Pers. (Moser, Dujak)
- 19.02.04 Ladies Lounge im Hypo-Alpe-Adria-Center (Veranstaltung für Frauen, In-
fostand Regionalanwaltschaft- Moser, Dujak) 50 Pers.
- 03.03.04 Frauenklausur mit Ursula Haubner (Moser) ca. 300 P.
- 04.03.04 „Gendermainstreaming - eine neue Strategie für alte Muster“ Vortrag
Anna Moser ca. 25 P.
- 08.03.04 Internationaler Frauentag – Frauengesundheitszentrum – Info-Stand
80 P.
- 21.04.04 Wien Projektpräsentation MiM (Büro Frau BM – mit Anna Moser)
- 03.05.04 Frauengesundheitszentrum Villach Konzept und Info “Mobbing –
Gleichbehandlungsgesetz“ 50 P.
- 11.05.04 u.
- 12.05.04 Bregenz TEP – Umsetzung Gendermainstreaming (Anna Moser)20 P.
- 13.05.04 Feistritz/Gail Ziel 2, Gendermainstreaming, Schaffung v. Frauenarbeits-
plätzen (Anna Moser) 60 P.
- 03.06.04 Althofen – Polytechn. Lehrgang, „Auszeichnungen Aktion Vorbild“ (Moser)
150 P
- 23.06.04 Vortrag Gleichbehandlungsgesetz Hort der VS St. Ursula
Horterzieherinnen (Lugger) 15 P.
- 07.06.04 Wien Gendermainstreaming-Tagung (Anna Moser) 20 P.
- 09.07.04 „Familienkonferenz“ Hypo-Alpe-Adria-Center mit Ursula Haubner 300 P.
- 09.07.04 Cross-Mentoring Veranstaltung Villa Wörth, Pörtschach/WS 80 P.
- 13.10.04 Vortrag Landesschulrat Kärnten, (Lugger) 10 P.
- 03.11.04 Zickenterror „Dein Erfolg nervt“ Business frauen center 25 P.
- 06.11.04 Fuchspalast Veranstaltung „Zusatzqualifizierung für weibl.
(Rogner, AMS, Land Kärnten) Lehrlinge“ Anna Moser als Expertin
15 P.
- 18.11.04 Equalize Veranstaltung Kongresshaus Villach (Lugger) 150 P.
- 19.11.04 Veranstaltung Zickenterror Universität Klagenfurt,
Podiumsdiskussion – 300 P.
- 02.12.04 AMS –Vortrag Gleichbehandlungsgesetz – für Unternehmersservice AMS
(Moser, Lugger) 25 P.

- 07.12.04 Eröffnungsveranstaltung der Regionalanwaltschaft Kärnten im Gebäude der BIG -Info zum Gleichbehandlungsgesetz – Aufgaben der Regionalanwaltschaft (Moser, Lugger, Dujak)

Teilnahme an Veranstaltungen

16. - 17.02.04 Treffen der Regionalanwältinnen
24. - 26.03.04 Teamtagung der Gleichbehandlungsanwaltschaft
- 14.04.04 Arbeiterkammer Salzburg Workshop Broschüre „Sexuelle Belästigung“ (Anna Moser)
- 16.04.04 IT-Treffen im BMGF Assistentinnen – mit Ing. Pregartbauer
- 30.04.04 Graz, Regionalanwaltschaft – Workshop Ersatzbroschüre für „keine falsche Bescheidenheit“
- 07.06.04 Treffen der Juristinnen (Gleichbehandlung) in Kärnten
- 22.06.04 Treffen der Assistentinnen in Wien wg. Arbeitsplatzprofil / EDV-Ausstattung
- 06.07.04 Salzburg Workshop Broschüre „Sexuelle Belästigung“ (Anna Moser)
- 07.07.04 Innsbruck Leiterinnen-Treffen
- 12.08.04 Besprechung Ersatzbroschüre
- 06.-07.10.2004 Treffen Regionalanwältinnen Graz
- 18.-19.10.2004 Beraterinnentreffen
- 13.-14.12.2004 Fortbildung zur GBK-Kommission (Moser, Lugger)

Sprechtage

- 16.03.04 Sprechtag Wolfsberg in Lavanttaler Frauen- und Familienberatung
- 17.05.04 Sprechtag im Schloss Manndorf, Kötschach-Mauthen
- 20.12.04 Sprechtag Wolfsberg, in der Lavanttaler Frauen- und Familienberatungsstelle
- 21.12.04 Sprechtag Spittal/Drau im AMS

2005

Die Beratungstätigkeit des Regionalbüros Kärnten konnte in Bezug auf die Bedarfsorientierung optimiert werden. Ausbau des Netzwerkes, Mitbegründung, regelmäßige Teilnahme und Mitarbeit an einer Kärnten-weiten Frauenplattform.

Die Kontakte mit Unternehmen haben unser Netzwerk verstärkt und erweitert. Zukünftig sollen verstärkt die Bildungseinrichtungen seitens der RAW kontaktiert und eine Kooperation aufgebaut werden. Das Angebot der Sprechstage im ländlichen Bereich (Raum Ober- und Unterkärnten) ist mittlerweile eine Institution und wird nach Bedarf von den regionalen Kontaktpersonen angefordert.

Für die erfolgreiche Arbeit ist kontinuierliche Informations- und Bewusstseinsarbeit notwendig und eine konstruktive Zusammenarbeit die Voraussetzung.

Workshops und Projektarbeit

- 19.01.2005 Gender-Co-Stelle der Universität Klagenfurt, Teilnahme an der Auswahl der Gastreferentinnen für Gender-Bereich für SS 2005 und WS 2005/06
10 Pers. (Dujak)
- 04.03.2005 Wirtschaftskammer Kärnten, Ursula Kuess, Franz Pacher, BMWA, BMGF Gleichbehandlungsanwaltschaft Kärnten; GAW-Abendveranstaltung zum Internationalen Frauentag 47 P.
- 16.03.2005 Europaprojekt „Frauen am Arbeitsmarkt“; (Moser) Teilnahme als Expertin 150 P.
- 09.05.2005 Workshop“Gleichbehandlung“ Schloss Mandorf Projektleitung Mag. Moser anschließend Sprechtag 12 P.
- 15.06.2005 Sitzung bei Kärntner Arbeitsstiftungen Vortrag als Gender-Beauftragte (Moser) 20 P.
- 07.07.2005 AMS Villach Informationsveranstaltung der Gleichbehandlungsanwältin zum Thema Stellenausschreibung (Moser, Lugger) 30 P.
- 21.11.2005 Frauenplattform-Sitzung (Lugger) 17 P.
- 12.12.2005 Frauenplattform-Sitzung (Moser) 21 P.
- April - Juni und September – Dezember 2006:
Mitarbeit bei einem Österreich-weiten Projekt betreffend Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen (Dujak)
- 07.03.2005 Veranstaltung zum Internationalen Tag der Frau im Gemeinderatssaal des Magistrates der Stadt Klagenfurt: Vorstellung der Plattform der Frauenprojekte und –beratungsstellen in Klagenfurt

Aufbau eines Kärnten-weiten Netzwerkes mit dem Ziel der Kooperation von bestehenden Beratungseinrichtungen, Frauenprojekten und allgemeinen Projekten auf dem Arbeitsmarkt unter dem Titel:

200 P.

Frauenplattform:

- Aktion Leben
- Artemis Generationentheater Klagenfurt
- Aspis
- Ausländerberatung
- BMGF – Gleichbehandlungsanwaltschaft Kärnten
- Belladonna Frauen- und Familienberatung
- Business frauen Center
- Evangelische Frauenarbeit Frauenbüro der Stadt Klagenfurt
- Frauenhaus Klagenfurt
- Frauen- und Familienberatungsstelle Klagenfurt
- Generationentheater Artemis
- Hilfswerk
- „Jugend am Werk“ Kärnten
- Kärntner Interventionsstelle gegen familiäre Gewalt
- Katholische Frauenbewegung
- Katastrophenhilfe Österr. Frauen
- Koordinationsstelle für Frauen- Geschlechter-Studien und Forschung
- Mädchenzentrum Klagenfurt
- Projektgruppe Frauen (Erwachsenenbildungseinrichtung)
- Schreibwerkstatt
- Selbsthilfegruppe Frauen in und nach Scheidung
- Sozialhilfe Kärntner Frauen
- Verein Frauenservice

Teilnahme an Veranstaltungen

- 26.01.2005 Teilnahme an der Veranstaltung des Frauenreferates der Kärntner Landesregierung an der Uni-Klagenfurt z. Thema: „Sozialabbau: neue Formen der Hausfrauisierung“ 50 Pers. (Dujak)
- 02.02. 2005 Veranstaltung „Rosen im Gebäck?“ Coue-Club-Austria 45 P. (Moser, Dujak)
- 07.02.2005 Ausstellung: Frauenkultur Anita Kirchbaumer, Gemeindeamt Bad Kleinkirchheim 15 P. (Moser, Dujak)
- 14.02.2005 Briefing zur 49. FSK-Sondersitzung (Peking +10) BMGF, Radetzkystraße, Pers. (Moser) 18 P.
- 03.03.2005 Auftaktveranstaltung zum Internationalen Tag der Frau Artecielo, „Soziale Sicherheit für unsere Mütter“ mit Ursula Haubner, Jörg Haider (Moser) 300 P.
08. 03.2005 Weltfrauentag Veranstaltung des Referates für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten (Moser) 150 P.
- 05.04.2005 Info-Veranstaltung bei Carnica zum Gleichbehandlungsgesetz (Moser) 20 P.
- 10.05.2005 Crossmentoring Veranstaltung des Business frauen Centers mit Buchpräsentation zu Projekt „Crossmentoring“ Mitwirkung der Regionalanwältin (Moser) ca. 80 P.
- 18.05.2005 „Bildungsdiskussion“ im Europahaus Klagenfurt: Infoveranstaltung für ältere Menschen am Arbeitsmarkt zu den Gleichbehandlungsgesetzen 35 P.
- 25.11.2005 Netzwerkveranstaltung des BfC an der UNI-Klagenfurt zum Thema: "Erfolg ist sexy! Die neue Sinnlichkeit" mit Sabine Asgodom (Dujak) ca. 300 P.

Sprechtage:

- 08.03.2005 Frauen- und Familienberatung Wolfsberg (Moser)
- 09.05.2005 Sprechtag Schloss Manndorf (Moser)
- 21.12.2005 Frauen- und Familienberatung Wolfsberg (Moser)

2.4. Bericht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Oberösterreich

2004

Entwicklung der Einrichtung

Die Regionalanwaltschaft mit Sitz in Linz hat durch Öffentlichkeitsarbeit ihren Bekanntheitsgrad als Beratungsstelle für diskriminierte Frauen und Männer sowie als Informationsstelle zu rechtlichen Gleichbehandlungsfragen wesentlich erhöht.

Dies lässt sich dadurch erkennen, dass die **Zahl der neuen Beratungsfälle** von 467 im Jahr 2003 im Jahre 2004 auf 499 **gestiegen** ist.

Weiters konnten wir feststellen, dass das Interesse von Studentinnen an unserer Einrichtung gestiegen ist, da im Jahr 2003 drei Studentinnen ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihres Studiums im Regionalbüro absolviert haben und die Anfragen um detailliertere Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz gestiegen sind.

Die Kooperation mit Interessenvertretungen und Vereinen konnte intensiviert werden und es wurden von der Regionalanwältin Vorträge zum Thema Gleichbehandlung bei diesen gehalten.

Öffentlichkeitsarbeit

- 435 Gemeinden wurden **angeschrieben** und mit Informationsmaterial versorgt.
- 18 Beratungsstellen, Vereine und Institutionen wurden in **persönlichen Gesprächen** über die Einrichtung informiert und mit Informationsmaterial versorgt.
- **8 Vorträge zum Gleichbehandlungsgesetz** bei Vereinen, Institutionen, etc. (135 Teilnehmer und Teilnehmerinnen insgesamt)

- **35 Schulen wurden angeschrieben und**
davon **17 Vorträge in HWLA/HAK abgehalten** (338 Teilnehmer/innen)
- **6 Workshop zu sexueller Belästigung** (92 Teilnehmer und Teilnehmerinnen),
- **2 Sprechtag zum Thema „Gleichbehandlungsgesetz neu“**
Rieder Frauenmesse
Familienzentrum Schärading

Teilnahme an diversen Veranstaltungen

- **15** (veranstaltet von Land OÖ, Uni Linz, div. Frauenvereine, AK, ÖGB, ...)

Medienarbeit (Presseaussendungen, Interviews)

- **9** Interviews bzw. Artikel über die Einrichtung der Regionalanwaltschaft OÖ veröffentlicht

Beratungsfälle

Im Jahr 2004 gab es in der Regionalanwaltschaft Oberösterreich 499 neue Beratungsfälle. Davon 471 zum Thema Gleichbehandlungsgesetz, vier zum Thema Arbeitsrecht, drei zu den neuen Bereichen der Anwaltschaft und 21 zu sonstigen Gleichbehandlungsfragen. Es wurden insgesamt 807 Beratungsgespräche geführt.

Neben den allgemeinen Anfragen zum **Gleichbehandlungsgesetz** und zu Fragen der **Entgeltdiskriminierung** hat das Problem **sexuelle Belästigung** mit 184 Beratungsfällen einen sehr großen Anteil.

Arbeitsschwerpunkte des zweiten Halbjahres

Wahrnehmungen im zweiten Halbjahr:

Netzwerkarbeit trägt erste Früchte – Neue Fälle kommen durch Weiterempfehlungen

Erstaunen bei Kooperationspartnerinnen, dass keine Regionalanwaltschaften für die Teile II und III des Gleichbehandlungsgesetzes installiert werden.

Erkundigungen und Infos werden eingeholt, aber kein Vorgehen gegen Arbeitgeber/innen.

Start von inhaltlichen Schwerpunkten:

Sexuelle Belästigung (Vorbereitungsarbeiten zu einer Veranstaltung 2005, Broschürenerstellung)

„Regionalanwaltschaft OÖ geht in die Schule“:

Diese Vortragsreihe wurde von den Berufsbildenden höheren Schulen auch auf die Fachschulen ausgeweitet.

Im Jahr 2004 wurden 35 Schulen angeschrieben und über Anforderung der Schulen 17 Vorträge gehalten.

Typische Fragestellungen:

Was sind die Vorteile einer Beratung bei der Regionalanwaltschaft gegenüber Arbeiterkammer oder ÖGB?

Was ist der Vorteil der Gleichbehandlungskommission gegenüber dem Gericht?

Wie verhalte ich mich bei einem diskriminierenden Einstellungsgespräch?

Was soll ich machen, wenn ich sexuell belästigt werde?

Wie verhalte ich mich, wenn ich von sexueller Belästigung einer anderen Person etwas mitbekomme?

Diskussionsbeiträge:

Viele Schülerinnen und Schüler berichten von Diskriminierungsfällen, die ihnen erzählt wurden oder aus eigener Erfahrung.

Das Thema sexuelle Belästigung führt immer zu besonders regen Diskussionen.

Reaktionen:

Die Lehrer/innen und Schüler/innen der Schulen sind sehr froh über die Information über das Gleichbehandlungsgesetz und die Möglichkeiten, sich kostenlos durch die Regionalanwaltschaft beraten lassen zu können.

Auf Grund der positiven Erfahrungen wird in Erwägung gezogen, diese Vortragsreihe auch auf Berufsschulen auszuweiten.

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung:

Nachdem eineinhalb Jahre lang die Stellenausschreibungen von professionellen Stellenvermittler/innen in der Samstagsausgabe der OÖ Nachrichten kontrolliert und diese bei nicht gesetzeskonformer Ausschreibung über die Gesetzeslage informiert wurden, wurden mit Juli 2004, nach der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, auch alle Arbeitgeber/innen nach dem neuen Gleichbehandlungsgesetz miteinbezogen und bei geschlechtsspezifischer Ausschreibung kontaktiert.

Der Bekanntheitsgrad der Regionalanwaltschaft wurde dadurch enorm erhöht und durch Gespräche mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen konnte sich das Regionalbüro als Ansprechpartner für diese in Oberösterreich positionieren.

Als Erfolg wird gesehen, dass die Zahl der nicht gesetzeskonformen Inserate von professionellen Stellenvermittler/innen bis zum Ende des Jahres 2004 deutlich, von noch im Juli 41,73% auf 15,25 % im Dezember, abgenommen hat und die Reaktionen der Arbeitgeber/innen auf unsere Informationsschreiben größtenteils positiv waren.

2005**Entwicklung der Einrichtung**

Trotz Wechsels in der Leitung der Regionalanwaltschaft mit Sitz in Linz konnte durch intensivierte Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung der Bekanntheitsgrad als Beratungsstelle für diskriminierte Frauen und Männer, sowie als Informationsstelle zu rechtlichen Gleichbehandlungsfragen weiter erhöht werden.

Im Jahr 2005 haben 677 Personen das Beratungsangebot in Anspruch genommen. Davon 632 zum Thema Gleichbehandlungsgesetz, 13 zu arbeitsrechtlichen Fragen, vier zu den neuen Diskriminierungsgründen der neuen Bereiche Teil II und III GIBG, sechs zu Mehrfachdiskriminierung und 18 zu sonstigen Gleichbehandlungsfragen, vier zu Sozialversicherungsrecht. Insgesamt wurden 816 Beratungsgespräche geführt.

Durch Vorträge, Seminare und Workshops zum Gleichbehandlungsrecht der Regionalanwaltschaft Linz wurden bestehende Kooperationen mit Interessensvertretungen und Vereinen weiter ausgebaut.

Öffentlichkeitsarbeit

102 Institutionen und Vereine wurden angeschrieben und über den personellen Wechsel in der RAW und das neue Gleichbehandlungsgesetz informiert.

30 Beratungsstellen, Vereine und Institutionen wurden in **persönlichen Gesprächen**, über die Einrichtung informiert und mit Informationsmaterial versorgt.

14 Vorträge zum Gleichbehandlungsgesetz bei Vereinen, Institutionen, etc. (**590 Teilnehmer und Teilnehmerinnen insgesamt**)

76 Schulen wurden angeschrieben

und davon **39 Vorträge** an **Höheren Bundeslehranstalten für wirtschaftliche Berufe** (HBLW), an **Handelsakademien** (HAK) und an **Allgemeinbildenden Höheren Schulen** (AHS) abgehalten und insgesamt **708 Schülerinnen und Schüler** über die Gleichbehandlungsanwaltschaft, ihr Aufgabengebiet und das Gleichbehandlungsgesetz informiert.

Von den **39 Vorträgen** fanden **34 an HBLW**, **drei an HAK** und **zwei an AHS** statt.

Es wurden **10** Abschlussklassen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe, **15** Maturaklassen der HBLW, **sechs** 4.-Klassen der HBLW, **drei** Klassen des Aufbaulehrganges der HBLW, **drei** Maturaklassen der HAK, **eine** 7.-Klasse der AHS und **eine** Maturaklasse der AHS informiert.

Weiters wurden bereits für 2006 weitere Termine für Vorträge vereinbart.

Acht Workshops (130 Teilnehmer und Teilnehmerinnen), davon vier zu sexueller Belästigung, einer zu Beruf und Familie, zwei zum GIGB und einer zur betrieblichen Gleichstellung.

Teilnahme an diversen Veranstaltungen

12 (veranstaltet von Land OÖ, Uni Linz, div. Frauenvereine, AK, ÖGB, ...)

Medienarbeit (Presseaussendungen, Interviews)

Neun Interviews bzw. Artikel über die Einrichtung der RAW OÖ veröffentlicht

61 Zeitungen wurden durch ein Informationsschreiben über die Verpflichtung zur geschlechtsneutraler und diskriminierungsfreier Stellenausschreibung informiert und mit Informationsmaterialien versorgt

3. Anmerkungen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu ausgewählten Urteilen

Abfertigungsberechnung, wenn zuletzt auf Teilzeitbasis, zuvor aber lange auf Vollzeitbasis gearbeitet wurde

OGH 29.6.2005, 9 ObA 6/05f

Der OGH spricht aus, dass es gerechtfertigt ist, die Abfertigungsberechnung auch dann auf Teilzeitbasis vorzunehmen, wenn zuletzt in Teilzeit, zuvor aber 25 Jahre in Vollzeit gearbeitet wurde.

Die Klägerin hatte eine Abfertigungsdifferenz zwischen der Höhe der Teilzeitabfertigung und der fiktiven Vollzeitabfertigung eingeklagt und damit argumentiert, dass sie durch ihre langjährige Vollzeittätigkeit an die Grenzen ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit gelangt sei. Es dürfe ihr nun kein Nachteil daraus erwachsen, dass sie statt der sofortigen Inanspruchnahme einer Berufsunfähigkeitspension ihre Arbeit zumindest in Teilzeit noch weiter ausgeübt habe. Da bei der Arbeitgeberin, einem Krankenhaus, 97% der Teilzeitbeschäftigten Frauen seien, stelle die gegenteilige Rechtslage eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Die Klägerin argumentierte weiters mit Rechtsnormen (§ 14 Abs 4 AVRAG, § 27 Abs 2 Z 4 ALVG, § 13 Abs. 2 AVRAG), die für bestimmte Sonderfälle des Wechsels auf Teilzeitbeschäftigung die Berechnung der Abfertigung auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung oder eines Durchschnitts vorsehen. Der OGH folgerte jedoch gerade aus der Anführung dieser Rechtsnormen, dass der Gesetzgeber bewusst nur in diesen ausdrücklich genannten Fällen eine Abfertigungsberechnung auf Vollzeitbasis auch im Falle des Wechsels von Vollzeit auf Teilzeit vorsehen wollte und diese Regelung nicht für andere, nicht ausdrücklich geregelte Situationen analogiefähig sei.

Eine mittelbare Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten liegt laut OGH nicht vor. Eine Änderung des Beschäftigungsmaßes vor der abfertigungspflichtigen Beendigung

des Arbeitsverhältnisses benachteilige nämlich nicht generell die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, sondern nur jene Teilzeitbeschäftigten, die von zunächst Vollzeit in Teilzeitbeschäftigung gewechselt sind. Dem stehe aber wiederum der Vorteil für jene Teilzeitbeschäftigten gegenüber, die umgekehrt nach Wegfall des Grundes für die Teilzeitbeschäftigung wieder in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Gerade in dieser Konstellation komme die allgemeine Abfertigungsregel in besonderem Maße Frauen zugute. Die in Rede stehende Rechtslage benachteilige daher keineswegs generell mittelbare Frauen.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich an diesem Beispiel besonders deutlich, wie schwierig, aber auch wie entscheidend es ist, die richtigen Vergleichsgruppen einander gegenüber zu stellen, um die Frage, ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, überhaupt korrekt stellen zu können.

Eine mittelbare Diskriminierung ist nach § 5 Abs. 2 GIBG gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem bestimmten Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Zunächst ist zu beachten, dass für das Vorliegen einer Diskriminierung die bloße Möglichkeit genügt, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen durch die Auswirkungen einer Maßnahme oder Norm benachteiligt werden kann. Sodann sind die beiden Geschlechter miteinander zu vergleichen. Im vorliegenden Fall wären die 97% teilzeitbeschäftigten Frauen den 3% teilzeitbeschäftigten Männern gegenüberzustellen gewesen. Selbst wenn einige der teilzeitbeschäftigten Frauen von der Bestimmung profitieren, dass das zuletzt gearbeitete Arbeitsausmaß für die Abfertigungshöhe ausschlaggebend ist, weil sie vielleicht jahrelang wegen Kinderbetreuung nur in Teilzeit und erst später in Vollzeit tätig waren, darf dies nicht zu Lasten der teilzeitbeschäftigten Frauen insgesamt ausfallen. Wenn das Argument der vorübergehenden Teilzeitarbeit wegen Kinderbetreuung dazu führt, jene Frauen schlechterzustellen, die keine Kinder haben und erst zum Ende des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen, z.B. wegen gesundheitlicher Beschwerden, in Teilzeit arbeiten, so würde dies eine Diskriminierung der letzteren aufgrund ihres Familienstandes bedeuten. Das Motiv für die Teilzeitarbeit darf keine Rolle spielen, es darf ausschließlich der Frage Augenmerk geschenkt werden, ob letztlich mehr Frauen als Männer wegen Teilzeitarbeit am Ende des Dienstverhältnisses nur die Hälfte der Abfertigung bekommen, obwohl sie vorher jahrzehntelang

Vollzeit gearbeitet haben. Wird diese Frage bejaht, ist eine mittelbare Diskriminierung gegeben. In einem zweiten Schritt ist dann zu untersuchen, ob es für eine Maßnahme oder Vorschrift, die eine solche diskriminierende Auswirkung mit sich bringt, eine sachliche Rechtfertigung gibt.

Möglicherweise hätte sich am Prüfungsergebnis des OGH deshalb letztlich nichts geändert. Er hätte möglicherweise Gründe nennen können, weshalb § 14 Abs. 4 AVRAG, § 27 Abs. 2 Z 4 ALVG, § 13 Abs. 2 AVRAG auf den gegebenen Sachverhalt nicht analog anwendbar sind. Er hätte aber auch zur Feststellung kommen können, dass die der Berechnung der Abfertigungshöhe zugrundeliegende Norm ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Zieles darstellt. In diese Richtung ging das zweitinstanzliche Urteil im gegenständlichen Fall (OLG Linz 15.12.2004, 12 Ra 101/04s, wo erwogen wurde, dass nach einer von der Dienstnehmerin aus subjektiven Erwägungen selbst gewünschten Reduktion der Arbeitszeit, die vier Jahre vor der Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgte, die Berechnung der Abfertigung auf Teilzeitbasis noch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt). Er hätte aber zunächst zur Feststellung kommen müssen, dass sehr wohl eine Diskriminierung der teilzeitbeschäftigten Frauen vorliegt, da bei einem Vergleich von 97% Frauen zu nur 3 % Männern der relevanten Vergleichsgruppe von einer Regelung, wonach zuletzt Teilzeitbeschäftigte nur die Hälfte der Abfertigung beziehen, unabhängig davon, wie lange und ob sie vorher in Vollzeit gearbeitet haben, jedenfalls mehr Frauen betroffen sind oder sein können, als Männer.

Rechtzeitigkeit des Austritts bei sexueller Belästigung

OGH 3.8.2005, 9 ObA 112/05v

Die Verkäuferin in einer Bäckerei-Filiale wurde wiederholt vom Arbeitgeber massiv sexuell belästigt, der letzte Vorfall fand Mitte November 2003 statt. Erst gegen Ende November realisierte sie jedoch das Ausmaß der Übergriffe und verstand sie selbst als sexuelle Belästigung. Am 1.12. erstattete sie Strafanzeige und erklärte schriftlich ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis. Aus diesem Grund begehrt sie nun Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, anteilige Sonderzahlungen und einen Schadenersatz für sexuelle Belästigung.

Für den OGH stellte sich die Frage, ob der vorzeitige Austritt der Klägerin rechtzeitig erfolgte. Grundsätzlich ist bei sonstiger Verwirkung das Austrittsrecht ohne schuldhaftes Zögern geltend zu machen, es kann aber nicht schon aus jeder Verzögerung der Austrittserklärung auf den Verzicht einer Arbeitnehmerin zum Austritt geschlossen werden. Im vorliegenden Fall steht fest, dass die Klägerin niemals zum Ausdruck gebracht hat, dass ihr eine weitere Beschäftigung ungeachtet der sexuellen Belästigungen unzumutbar sei.

Der vorzeitige Austritt wegen sexueller Belästigung weist im Hinblick auf das mögliche zeitliche Auseinanderfallen von belästigendem Ereignis einerseits und den Wirkungen bei der belästigten Person andererseits Besonderheiten auf. Die Obliegenheit der unverzüglichen Geltendmachung eines Austrittsgrundes darf gerade bei einem Austritt wegen sexueller Belästigung nicht überspannt werden, sondern bedarf verständnisvoller Anwendung, sollen nicht gerade jene die Austrittsmöglichkeit verlieren, die durch die Belästigung besonders betroffen und gleichsam paralysiert sind. Da sich die von sexueller Belästigung Betroffenen häufig erst nach längerer Zeit in der Lage sehen, sich zu artikulieren, und sich die Unzumutbarkeit der weiteren Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses nicht schon mit den Belästigungshandlungen, sondern erst zwei Wochen später manifestierte, ist die Rechtzeitigkeit des Austrittsgrundes zu bejahen.

Als Begründung zog der OGH ausdrücklich die im Zuge der Novellierung des GIBG in den Erläuterungen beschriebene Erfahrungstatsache heran, dass die von sexueller Belästigung Betroffenen häufig erst nach längerer Zeit in der Lage sind, sich zu artikulieren, weshalb die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen auf 12 Monate verdoppelt wurde.

Diese Entscheidung ist nach Auffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft uneingeschränkt zu begrüßen, weil sie zunächst der Erfahrungstatsache Rechnung trägt, daß sexuell belästigte Personen die ihnen widerfahrenden Übergriffe häufig nicht als unzulässige Machtausübung erkennen, an ihrer Wahrnehmung zweifeln oder wegen der Heftigkeit der persönlichen Beeinträchtigung durch die Belästigungen handlungsunfähig sind. Das Urteil erlaubt es, im Einzelfall zu prüfen, welche Auswirkungen eine Belästigung auf eine bestimmte Person aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur und persönlichen Geschichte hat. Die Forderung, daß Obliegenheiten oder Rechtspflichten, der die betroffene Person nachkommen muß, einer verständnisvollen Anwendung bedürfen, kann nur uneingeschränkt unterstrichen werden.

Beendigung des Dienstverhältnisses in der Probezeit wegen Schwangerschaft ist diskriminierend

OGH 31.8.2005, 9 ObA 5/05 m

Im zugrundeliegenden Sachverhalt hat eine noch in der Probezeit beschäftigte Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft bekannt gegeben, woraufhin das Dienstverhältnis seitens der Arbeitgeberin sofort beendet wurde.

Die Frau versäumte die 14tägige Anfechtungsfrist nach § 2 a Abs. 8 GIBG aF und begehrte in der Folge Schadenersatz in analoger Anwendung des § 2 a Abs. 1 GIBG aF mit der Begründung, es sei ihr wegen der Schwangerschaft nunmehr unmöglich, eine neue Beschäftigung zu finden. Bereits die Untergerichte hatten darauf hingewiesen, dass der begehrte Schadenersatz nicht die richtige, vom Gesetz vorgesehene Rechtsfolge für den gegebenen Sachverhalt sei, und deshalb die Klage abgewiesen. Der OGH bestätigte diese Rechtsauffassung, stellte aber trotzdem eine seit langem strittige Frage erfreulich eindeutig klar: Daraus, dass § 2 a Abs. 8 GIBG aF (wie auch § 12 Abs 7 GIBG neu) und die Gesetzesmaterialien nur die Beendigungsformen der Kündigung und der Entlassung erwähnen, kann nicht geschlossen werden, dass nur diese beiden Beendigungsarten angefochten werden können. Vielmehr ist auch während des Probemonats bereits ein Dienstverhältnis gegeben, das dem Schutz vor Diskriminierung unterliegt; das Arbeitsverhältnis geht nicht erst nach Ablauf des Probemonats in ein „echtes“ über. Eine Dienstnehmerin, die wegen Meldung ihrer Schwangerschaft im Probemonat mit der sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses konfrontiert ist, kann, gestützt auf § 12 Abs. 7 GIBG, diese Beendigung anfechten.

Diese – auch EU-rechtlich gebotene - Klarstellung durch den OGH ist überfällig. Sie wurde sowohl von der Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst als auch in der Literatur (Löschnigg, Schwangerschaft und Beendigung im Probemonat im Lichte der RL 92/85/EWG und 76/207/EWG, in: DrdA 2002, 365, 367 ff; Eichinger, Die Frau im Arbeitsrecht, Wien 1991, 339 ff) mehrfach eingefordert. Es ist dringend zu hoffen, dass sich dieser neue rechtliche Standard raschest in der Praxis herumsprechen und zu entsprechend rechtskonformem Verhalten führen wird.

Sexuelle Belästigung

OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04p

Bereits die GBK war im gegenständlichen Fall in ihrem Prüfungsergebnis zur Auffassung gelangt, dass in der Tatsache, dass eine erst seit einer Woche beschäftigte Arbeitnehmerin auf einer Dienstreise in Italien mit ihrem Arbeitgeber im selben Zimmer übernachten musste, wobei es in der letzten Nacht zu körperlichen Übergriffen kam, eine sexuelle Belästigung zu sehen ist. Das OLG stellte fest, dass allein bereits die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin durch diese Übernachtung im selben Zimmer einer unangenehmen Situation ausgesetzt war, als sexuelle Belästigung anzusehen ist, die sich der Arbeitgeber zurechnen lassen muss. Die vom Gericht als gegeben angenommenen sexuellen Übergriffe in der letzten Nacht wurden zur Erfüllung des Tatbestandes vom OLG gar nicht herangezogen, sondern waren nur noch für die Höhe des Schadenersatzes mit ausschlaggebend.

Diese Entscheidung stellt ebenfalls ein erfreuliches Beispiel dafür dar, dass das Bewusstsein darüber, was bereits als sexuelle Belästigung im Sinne des GIBG anzusehen ist, bei den Gerichten bereits sehr hoch ist, wodurch Arbeitnehmer/innen immer mehr darauf vertrauen dürfen, mit ihrem Anspruch, dass belästigende Handlungen zu unterlassen und mit Schadenersatz abzugelten sind, vor Gericht erfolgreich zu sein. Dies wiederum dürfte eine abschreckende Wirkung auf Belästiger haben, sodass zu hoffen ist, dass sich insgesamt das Ausmaß von Belästigungen am Arbeitsplatz doch in absehbarer Zeit reduziert und dass Arbeitnehmer/innen ihrer Erwerbstätigkeit zunehmend ohne Gefährdung der Verletzung ihrer körperlichen und psychischen Integrität und Selbstbestimmung nachgehen können.

Kündigung des Dienstverhältnisses wegen Schwangerschaft

OLG Wien 13.5.2005, 7 Ra 63/05 v (rk)

Der Motivschutz im Falle einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses ist weit zu verstehen. Es fällt auch eine Kündigung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft darunter. Bringt eine Geschäftsführerin vor, dass ihr Vorgesetzter unmittelbar nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft die Kommunikation mit ihr abgebrochen hat, sie während ihrer Teilzeitbeschäftigung nach Ende der Mutterschutzfrist nicht mehr zu den strategischen Sitzungen eingeladen hat und ihr nur mehr einfache Buchhaltungstätigkeiten zugewiesen worden sind sowie dass sie wenige Tage nach Ablauf des Kündigungsschutzes nach dem MSchG gekündigt worden ist, ist es ihr gelungen glaubhaft zu machen, dass die Kündigung auf ihre Schwangerschaft zurückzuführen war. Sie war daher berechtigt, die Kündigung gemäß § 2 a Abs. 8 GIBG aF anzufechten.

Dieses Urteil ist ein Meilenstein in Richtung Bewusstseinsbildung des Umgangs mit Schwangerschaften im Betrieb.

Neben einer sehr klaren Darstellung, welche Verhaltensweisen der Vorgesetzten nach der Meldung der Schwangerschaft die Diskriminierung indizieren, wird auch klargestellt, dass das GIBG auch auf leitende Angestellte anzuwenden ist. Dies wird von Rechtsanwält/innen immer wieder bestritten; dieser Behauptung kann nun das sehr gut begründete Urteil des OLG Wien entgegengehalten werden.

Als problematisch stellt sich nach wie vor die Bemessung von Schadenersatz- und -zusprüchen dar. Für Schadenersatzansprüche im Falle von (sexuellen) Belästigungen gibt es bereits Anhaltspunkte durch die Judikatur; völlig offen ist jedoch, in welchem Ausmaß die Gerichte immateriellen Schadenersatz bei der Verletzung anderer gleichbehandlungsrechtlicher Tatbestände zuerkennen werden. Diesbezügliche Entscheidungen sind der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch nicht bekannt.

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

1. Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung

Gerade im neuen Rechtsgebiet der Antidiskriminierung hinsichtlich ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung in der Arbeitswelt ist Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, präventives Tätigwerden und Bewusstseinsbildung ein sehr wichtiger Teil der Tätigkeit. Durch die angespannte personelle Situation ist eine intensive Zusammenarbeit mit Kooperationspartner/ Kooperationspartnerinnen – wie beispielsweise Nichtregierungsorganisationen, Institutionen, Interessenvertretungen, Universitäten etc. – unabdingbar. Um einen möglichst großen Personenkreis zu erreichen, werden Multiplikator/inn/en aus verschiedensten Bereichen informiert und geschult, welche wiederum dieses Wissen weitergeben und somit zur Bekanntmachung des Gleichbehandlungsgesetzes beitragen. Das Ziel ist, die Sensibilisierung betreffend Diskriminierungen auf Grund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung in der Arbeitswelt voranzutreiben und über die rechtlichen Grundlagen zu informieren. Auf Grund der knappen Personalressourcen war es jedoch nicht möglich alle Nachfragen hinsichtlich Vorträgen, Schulungen etc. zu erfüllen.

1.1. Vorträge, Schulungen und Podiumsdiskussionen

Das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte veranstaltete im Jahr 2005 insgesamt 11 Workshops, an denen Gleichbehandlungsanwältinnen aus allen drei Bereichen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung als Vortragende teilnahmen. Im April 2005 fand ein **Workshop** zum Thema: „**Der Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsle-**

ben“ statt. Die Veranstaltung richtete sich im Besonderen an Vertreter/innen der Interessenvertretungen, anderer zivilgesellschaftlicher Organisationen, an Betriebsräte/Betriebsrätinnen, Personalist /inn/en, Arbeitnehmer/innen und Unternehmer/innen. Neben praxisbezogenen Vorträgen zur neuen Rechtslage wurden darüber hinaus alternative Instrumente zur Vermeidung und Bekämpfung von Diskriminierung im Arbeitsleben vorgestellt. Die Antidiskriminierungsanwältin nahm an diesem Workshop als Vortragende teil und referierte zu den Institutionen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Im Juni 2005 veranstaltete das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte einen **Round Table** zum Thema: „**Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung – was bringen die neuen Gleichbehandlungsgesetze?**“. Gegenstand dieser Veranstaltung war unter anderem, welche Verhaltensweisen von den Diskriminierungsverboten erfasst sind und wie weit ihr Schutz tatsächlich reicht. Die Antidiskriminierungsanwältin nahm an der Podiumsdiskussion und als Referentin teil.

Ebenfalls Ende Juni 2005 referierte die Antidiskriminierungsanwältin im Zuge einer **Schulung der ÖGB Frauensekretärinnen** über die Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Tätigkeitsschwerpunkte.

Im Juli 2005 fand in Graz die von GEFAS (Gesellschaft zur Förderung der Alterswissenschaften und des Seniorenstudiums an der Universität Graz) Steiermark organisierte **Abschlussstagung** des Projektes ABAD (Arbeit Bildung Altersdiskriminierung) statt. Thema dieser Veranstaltung war: „**Diskriminierung im Spannungsfeld von Gesetz und Gesellschaft**“. Ziel des Projektes war es, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu hinterfragen, den Stellenwert von Diskriminierung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene zu vergleichen und Sensibilisierungsmaßnahmen zum schrittweisen Abbau bewusst oder unbewusst diskriminierender Handlungen anzuregen. Die Schwerpunkte lagen auf der Diskriminierung älterer Arbeitsloser, älterer Frauen, älterer Migrant/inn/en und auf der Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung. Die Antidiskriminierungsanwältin nahm an dieser Tagung als Mitwirkende an der Podiumsdiskussion teil.

Eine weitere **Podiumsdiskussion** fand im September 2005 im Wiener Rathaus zum Thema: „**Die neuen Antidiskriminierungsgesetze – Was bringen sie für LesBiSchwule und TransGender-BürgerInnen?**“ statt. Die Veranstaltung wurde von der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen organi-

siert. Neben anderen im Antidiskriminierungsbereich tätigen Personen des Bundes und der Länder wirkte auch die Antidiskriminierungsanwältin an der Podiumsdiskussion mit. Ziel der Veranstaltung war es, die auf Grundlage der neuen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze eingerichteten Institutionen in der Bevölkerung bekannt zu machen und die neuen Schutzbestimmungen hinsichtlich sexueller Orientierung vorzustellen.

Ebenfalls im September 2005 fand in Innsbruck eine von **ZEMIT** (Zentrum für MigrantInnen Tirol) veranstaltete **Schulungswoche für Nichtregierungsorganisationen** im Antirassismusbereich statt. Die Antidiskriminierungsanwältin stellte dabei in einem Referat die Institutionen des Gleichbehandlungsgesetzes vor.

Im Oktober 2005 fand wiederum ein **Workshop** des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte statt und zwar diesmal zum Thema „**Gleichbehandlung im Gesundheitsbereich – Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Umgang mit Patient/inn/en**“. Die Veranstaltung richtete sich speziell an Pflegepersonal und Ärzte/Ärztinnen, sowie Betriebsräte/Betriebsrätinnen, Personalist/inn/en und Patientenvertreter/innen in öffentlichen und privaten Krankenhäusern. Ziel der Veranstaltung war es, aufzuzeigen, in welchen Bereichen die Gleichbehandlungsgebote gelten, welche Ansprüche und alternative Handlungsmöglichkeiten es im Fall eines Verstoßes gibt, welche präventiven Maßnahmen zur Vermeidung von Konflikten und Mobbingfällen im Krankenhausbereich sich in der Praxis bewährt haben und ob sich Patient/inn/en auf das Gleichbehandlungsgebot berufen können. Die Antidiskriminierungsanwältin nahm an dieser Veranstaltung als Expertin aus der Praxis teil und hielt ein Impulsreferat zum Thema: „**Beratungseinrichtungen und Handlungsmöglichkeiten in Fällen von Diskriminierung**“.

Die WIK (Wiener Integrationskonferenz) – MigrantInnen – Akademie veranstaltete im Winter 2005/2006 ein Modul zum Thema „Herausforderungen am Arbeitsmarkt“. Zielgruppe der Module der WIK – Migrant/inn/en – Akademie sind primär Multiplikator/inn/en mit Migrationshintergrund, welche die in den Vorträgen erhaltenen Informationen und Kontakte weitergeben, um dadurch eine breitere Interessent/inn/enschicht zu erreichen. Ein Modul beschäftigte sich mit **Herausforderungen am Arbeitsmarkt**. In diesem Modul hielt die Antidiskriminierungsanwältin einen **Vortrag** zur „Anwendung und Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes in der Arbeitswelt“.

Durch die Tätigkeit als Referentin und Mitwirkende an Podiumsdiskussionen konnten zahlreiche Kontakte geknüpft werden und wurden diverse Fragen zum Thema Gleichbehandlung beantwortet. Öffentlichkeitsarbeit war ein wichtiger Teil der Arbeit, da sie präventiven Charakter hat und sich die geschulten Personen unter anderem damit auseinandersetzten, wie Diskriminierungen verhindert werden können.

Einen Schwerpunkt der Vorträge bildeten Informationen über die Institutionen des Gleichbehandlungsgesetzes und das Gleichbehandlungsgesetz selbst. Viele Teilnehmende nutzten die Gelegenheit eines Gesprächs mit einer Expertin, um sich Rat und Unterstützung zu holen. Ständiger inhaltlicher Schwerpunkt waren dabei die Beratungsfälle in der Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Fälle in der Gleichbehandlungskommission.

1.2. Anfrage von Medien

Auch Medienarbeit stellte zunehmend einen wichtigen Bereich der Tätigkeit dar, um über den neuen Teil der Gleichbehandlungsanwaltschaft und das novellierte Gleichbehandlungsgesetz zu informieren. Im Berichtsjahr wurden mehrfach Anfragen von Journalisten und Journalistinnen diverser Printmedien beantwortet und Interviews über bisherige Erfahrungen, die rechtlichen Rahmenbedingungen die personelle Ausstattung und die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gegeben.

1.3. Berichte, Stellungnahmen

Ein wichtiger Teil der Tätigkeit ist auch die Verfassung von Stellungnahmen und Berichten zu Antidiskriminierungsthemen. Dies kann jedoch aufgrund der angespannten personellen Situation nur sehr eingeschränkt wahrgenommen werden. Im Berichtszeitraum wurden drei Stellungnahmen zu Landesgesetzen, die mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Zusammenhang stehen, abgegeben.

Überdies wirkte die Antidiskriminierungsanwältin an einigen Berichten, wie zB an zwei Berichten für die Europäische Kommission und an einer Stellungnahme zum Bericht

der „Legal Experts Group“ über die Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG mit.

1.4. Vernetzung

Die **Vernetzung** mit Einrichtungen, die im Antidiskriminierungsbereich tätig sind, bildete von Anfang an einen Schwerpunkt, um die neuen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes bekannt zu machen und über den neuen Teil der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu informieren.

Beispielsweise gibt es mit der Nichtregierungsorganisationen „ZARA, Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit“, seit Mai 2005 regelmäßig einen juristischen Jour-Fixe. Dieser dient vor allem dem Austausch von Expertise, der rechtlichen Diskussion über Gleichbehandlungsthemen, sowie der Vernetzung und Zusammenarbeit.

Weiters findet zum Beispiel mit zwei Vertreterinnen der Universität Wien, ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ MMag.^a Dr.ⁱⁿ Michaela Windisch-Graetz und Univ.-Ass.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina Posch, ein regelmäßiger Austausch über offene Rechtsfragen und mögliche Interpretationen des Gleichbehandlungsgesetzes statt.

1.5. Internationale Kontakte

Auf Anfrage des **Nordic Council of Ministers Committee on Migration**, dessen Vertreter/innen im Rahmen einer Studienreise mehr über die Integrationspolitik in Österreich erfahren wollten, kam es zu einem Treffen mit den Gleichbehandlungsanwältinnen für Teil II und III des Gleichbehandlungsgesetzes. Dabei wurden die Vertreter und Vertreterinnen des „Nordic Council of Ministers Committee on Migration“ über die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie die rechtlichen Bestimmungen in Österreich betreffend Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit informiert. Anschließend wurden Erfahrungen und Informationen zwischen den Vertreter/innen der verschiedenen Länder ausgetauscht.

Durch die Teilnahme am **Seminar „The fight against discrimination in the daily practice“**, das von der europäischen Rechtsakademie im Mai 2005 in Trier veranstaltet wurde, konnte ein interessanter Einblick in die Umsetzung und Interpretation der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG in anderen Mitgliedstaaten der EU gewonnen werden. Die Vernetzung, Diskussion und der Austausch mit Vertretern und Vertreterinnen anderer Länder der Europäischen Union war im Hinblick auf eine richtlinienkonforme Interpretation des Gleichbehandlungsgesetzes in Österreich sehr wichtig.

1.6. Teilnahme an Veranstaltungen

Von März bis Dezember 2005 besuchte die Antidiskriminierungsanwältin zahlreiche Veranstaltungen in ganz Österreich. Beispielsweise nahm sie an der von Arbeiterkammer Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund veranstalteten Tagung zum Thema „Antidiskriminierung im Betrieb“, an der von Wirtschaftskammer Österreich und Österreichischem Gewerkschaftsbund veranstalteten Tagung zum Thema „Alter und Arbeit“, an einem Seminar der Europäischen Rechtsakademie in Trier zum Thema „The work against discrimination in the daily practice“, am von ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) veranstalteten „Runden Tisch in Österreich“, an der vom pädagogischen Institut und der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen zum Thema „Mit Vielfalt umgehen: sexuelle Orientierung in Erziehung und Beratung“ veranstalteten Konferenz, an der Vergabe eines Förderpreises der agpro (austrian gay professionals), am Festakt „40 Jahre Arbeitsmigration nach Österreich“ der Österreichischen Liga für Menschenrechte und des Wiener Integrationskonferenz – Vernetzungsbüros, an einem Workshop des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte zum Thema „Offene Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes“, an einer Veranstaltung des IBG (Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH) zum Thema: „Erfahrung hat Zukunft! Mehr Chancen für Ihr Unternehmen durch die Generation 45+“, und an einer Tagung von Amnesty International zum Thema: „Die menschrechtliche Verantwortung der EU“ teil.

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

1. Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung

1.1. Vernetzung

Die **Vernetzung** mit Einrichtungen, die sich für Antidiskriminierung einsetzen oder allgemein im Menschenrechtsbereich tätig sind, bildete von Anfang an einen Schwerpunkt. Gerade auch zu Beginn der Tätigkeit war es sehr wichtig, die neuen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes bekannt zu machen und die Menschen, die potentiell von Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit betroffen sein können, über die Möglichkeiten, die das Gleichbehandlungsgesetz bietet, zu informieren. Der erste Schritt war der Entwurf und die Verteilung eines Informationsfolgers an Nichtregierungsorganisationen und andere Multiplikatoren und Multiplikatorinnen.

Mit der Nichtregierungsorganisation *ZARA*, Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, gibt es seit Mai 2005 einen juristischen Jour-Fixe. Dieser dient vor allem dem Austausch von Expertise, der Vernetzung und Zusammenarbeit in Fragen von Antidiskriminierung.

Regelmäßiger Austausch zur Diskussion über offene Rechtsfragen und mögliche Interpretationen des Gleichbehandlungsgesetzes findet auch mit zwei Vertreterinnen der Universität Wien, ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ MMag.^a Dr.ⁱⁿ Michaela Windisch-Graetz und Univ.-Ass.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina Posch, statt.

Seit April 2005 steht die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen mit der Stelle zur Bekämpfung von Dis-

kriminierung der Stadt Wien in regelmäßigem Kontakt. Dies ist gerade deshalb sehr wichtig, weil es immer wieder kompetenzrechtliche Abgrenzungsfragen zu klären gilt. Teil III Gleichbehandlungsgesetz kommt nur dann zur Anwendung, wenn ein Bereich in die „unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes“ fällt. Das Wiener Antidiskriminierungsgesetz hingegen ist dann anwendbar, wenn ein bestimmter Bereich der Regelungskompetenz des Landes zuzuordnen ist.

1.2. Schulungen und Vorträge

Inhaltlicher Schwerpunkt der **Information und Schulung** durch die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen war das Gleichbehandlungsgesetz und seine Anwendungsmöglichkeiten. Dabei galt es vor allem darauf hinzuweisen, dass das **Gleichbehandlungsgesetz seit der 6. Novelle auch für Bereiche außerhalb der Arbeitswelt gilt** und **Diskriminierungen seit 1. Juli 2004 auch aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verboten sind**.

Das **Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen in Wien** organisierte im Mai 2005 eine eintägige **Schulung** für seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Thema **„Gleichbehandlung – Antidiskriminierung“** und lud die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ein, um das neue Gleichbehandlungsgesetz vorzustellen.

Bei einer von ZEMIT (**Zentrum für Migranten und Migrantinnen in Tirol**) im September 2005 veranstalteten **Schulung** in Innsbruck **für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**, die in der Beratung von Migrant/inn/en tätig sind, hat die Gleichbehandlungsanwältin über das Gleichbehandlungsgesetz und die Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission referiert.

Das **Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte** veranstaltete im Rahmen des EU- Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung mit Unterstützung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Jahr 2005 eine **Workshopreihe zum Thema „Bekämpfung und Prävention von Diskriminierung in Österreich“**. Ziel dieser Veranstaltungen war es, unterschiedliche Akteure und Akteurinnen sowie **Keyplayer über das Gleichbehandlungsgebot zu informieren** und die Diskussion

mit Experten und Expertinnen aus der Praxis zu ermöglichen. Bei dem im September 2005 in Graz veranstalteten Workshop „Handlungsmöglichkeiten gegen ethnische Diskriminierung in der Arbeitswelt, im Wohnbereich und im Kontakt zu öffentlichen Einrichtungen“ hat die **Gleichbehandlungsanwältin als Vortragende** teilgenommen.

Das **Wiener Integrationskonferenz – Vernetzungsbüro** (WIK-VB), bietet im Rahmen der **MigrantInnenakademie** Information zu bestimmten Themen und die Möglichkeit zur Vernetzung mit Referenten und Referentinnen aus der Praxis. Im Dezember 2005 stellte die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen im Zuge einer Vortragsreihe der MigrantInnenakademie ihre Tätigkeit sowie die rechtlichen Bestimmungen gegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt vor.

1.3. Beiträge in Fachzeitschriften

Beiträge in verschiedenen Fachzeitschriften dienen der **Bewusstseinsbildung und Bekanntmachung** der neuen rechtlichen Bestimmungen, Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Inhaltlicher Schwerpunkt der Publikationen waren die Änderungen durch die 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Beispiele von Publikationen

- Erweiterung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung um zwei neue Ombudsstellen, Newsletter Menschenrechte, Österreichisches Institut für Menschenrechte, Salzburg 2005
- Harry Belafonte – Beurteilung des Falles nach geltender Rechtslage, Bürgerliches Recht III, 8. Auflage, Reidinger Alexander und Helmut Ofner, WUV Universitätsverlag, Wien 2005
- Zwei neue Ombudsstellen für Gleichbehandlung, Newsletter Wiener Integrationskonferenz – Vernetzungsbüro, Wien 2005

- National Equality Body – Gleichbehandlungsanwaltschaft, Examples of Good Practices, ECRI, Strasburg 2005

1.4. Mitwirkung an Berichten

Ein wichtiger Teil der Tätigkeit ist auch die laufende Mitwirkung an Berichten, wie zum Beispiel dem **Bericht des BMWA an die Europäische Kommission** gemäß Art. 17 Abs. 1 RL 2000/43/EG oder die **Stellungnahme zum Bericht der „Legal Experts Group“** über die Umsetzung der Richtlinien, RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG.

1.5. Internationale Kontakte

Auf Anfrage des **Nordic Council of Ministers Committee on Migration**, dessen Vertreter und Vertreterinnen im Rahmen einer Studienreise mehr über die Integrationspolitik in Österreich erfahren wollten, kam es zu einem Treffen mit den Gleichbehandlungsanwältinnen für Teil II und III Gleichbehandlungsgesetz. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen hat die Vertreter und Vertreterinnen des Nordic Council of Ministers Committee on Migration über die **Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie die rechtlichen Bestimmungen in Österreich** betreffend Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit **informiert**. Anschließend wurden **Erfahrungen** und Informationen zwischen den Vertreter/innen der verschiedenen Länder **ausgetauscht**.

Die Teilnahme an dem **Seminar „Non-Discriminating Europe: Race, Ethnic Origin, Religion and Belief, Towards Effective Test Case Strategies“**, das von dem European Institut für Public Administration in Maastricht veranstaltet wurde, beleuchtete im Detail das Konzept ethnischer und religiöser Diskriminierung. Ein **Vergleich der Umsetzung** der Richtlinie RL 2000/43/EG in den **verschiedenen EU Staaten** und die unterschiedlichen rechtlichen Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierungen trugen viel zu einer weiterhin qualifizierten Beratungstätigkeit der Anwältin für die

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen bei.

Die Vernetzung und der Austausch mit Vertretern und Vertreterinnen der einzelnen „Specialised Bodies“ - den nationalen Ombudseinrichtungen in der Europäischen Union – war vor allem auch in Hinblick auf eine richtlinienkonforme Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgebotes in Österreich sehr wichtig.

1.6. Veranstaltungen

Bei 21 Veranstaltungen zu den Themenkreisen Gleichbehandlung, Antirassismus und Integration knüpfte die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen wichtige **Kontakte mit Keyplayern** und sammelte Informationen.

Beispiele von Veranstaltungen

- Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben
Workshopreihe des Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, Wien, April 2005
- Equal Mainstreaming Veranstaltung,
esf, BMWA, Wien, Mai 2005
- Interkulturelle Öffnung der beruflichen Erwachsenenbildung
Interface, WAFF, Bfi, esf, Beratungszentrum für Migranten/innen, Wien, Mai 2005
- Internationales Kolloquium Paris – Wien, Integration von Migranten/innen am Beispiel zweier europäischer Metropolen
Wiener Integrationskonferenz Vernetzungsbüro, Wien, Juni 2005
- 40 Jahre Arbeitsmigration nach Österreich
- Wiener Integrationskonferenz Vernetzungsbüro, Liga für Menschenrechte, Wien, Oktober 2005

- Das Fremdenrechtspaket 2005 und aktuelle Entwicklungen im Migrationsrecht der EU
Bundesarbeitskammer, Wien, November 2005
- Die menschenrechtliche Verantwortung der EU
ai international, Wien, Dezember 2005

1.7. Anfragen von Medien

Bei Anfragen von Medien standen im Berichtszeitraum der erweiterte Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf die sonstigen Bereiche - öffentliche Güter und Dienstleistungen, Bildung, Sozialschutz, und soziale Vergünstigungen - sowie das auf die ethnische Zugehörigkeit ausgedehnte Gleichbehandlungsgebot im Mittelpunkt. Immer wieder waren auch die Aufgaben und personellen Ressourcen der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen Thema von Anfragen.

IV. Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

1. Ressourcen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Mit dem Inkrafttreten der Novelle BGBl 66/2004 am 1.7.2004 ist die im Gesetz als „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ bezeichnete, aber bereits lange als „Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen“ bekannte Institution in die **„Anwaltschaft für Gleichbehandlung“** übergeführt worden.

Im Zuge der Vorbereitungen für die Novelle wurde klar, dass nicht nur eine einheitliche gesetzliche Grundlage für Gleichbehandlung aus allen gebotenen Gründen geschaffen, sondern auch die EU-rechtlich erforderlichen Beratungseinrichtungen für Personen, die sich nach den in Artikel 13 EG-Vertrag enthaltenen Gründen diskriminiert fühlen, in die bestehende Einrichtung zur Umsetzung der Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern im Beruf integriert werden würden.

Eine Ausnahme bildete von vornherein der Diskriminierungsgrund Behinderung, da die in diesem Bereich tätigen Organisationen ein spezielles Behindertengleichstellungsgesetz wünschten.

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

Diese strukturelle Stärke, die insbesondere benachteiligten Frauen Unterstützung bietet, die nach wie vor drei Viertel der Ratsuchenden stellen, sollte auch nicht geschwächt werden.

Eine weitere Einschränkung für eine einheitliche Institution war von vornherein durch die ebenfalls EU-rechtlich erforderliche **inhaltliche Unabhängigkeit** aller zur Beratung und Unterstützung sich diskriminiert fühlender Personen zu schaffenden Einrichtungen gegeben.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung besteht nun aus drei inhaltlich unabhängigen Teilen: Der „**Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**“ mit einer Zentrale und vier Regionalbüros und insgesamt 18 Mitarbeiterinnen, die gleichzeitig auch die Koordinationsaufgaben für die gesamte Anwaltschaft wahrnimmt. Hierfür ist im Assistenzbereich in der Zentrale in Wien seit 1.8.2004 zusätzlich Frau Karin Horvath tätig.

Dazu kommen entsprechend dem seit 1.7.2004 in Kraft befindlichen Gleichbehandlungsgesetz die „**Anwältin für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung**“ (**Antidiskriminierung**) und die „**Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen**“ (**Antirassismus**).

Die beiden neuen Anwältinnen haben ihre Tätigkeit mit 1.3.2005 aufgenommen und sind jeweils **alleine für ganz Österreich** zuständig.

Da in den Jahren 2001 und 2002 insgesamt drei neue Regionalbüros ihre Arbeit aufgenommen haben, wurde bereits im Jahr 2000 ein professionell begleiteter **Teambildungs- und Organisationsentwicklungsprozess** begonnen, im Rahmen dessen nun auch die beiden neuen Anwältinnen integriert werden können.

In Hinkunft wird **eine gesamtösterreichische Tagung jährlich** stattfinden, wobei die Begleitung durch eine Trainerin für jeweils einen Arbeitstag und eine Abendeinheit in Anspruch genommen wird.

Ende August 2004 fand die jährliche **Organisationsentwicklungs- und Koordinationstagung** in der Steiermark statt, im September 2005 in Oberösterreich.

Die Team- und Koordinationstagungen stellen für die nunmehr insgesamt 20 Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung (davon sieben teilzeitbeschäftigt) die einzige Möglichkeit des persönlichen Kontakts und Erfahrungsaustausches dar, an dem alle gemeinsam teilnehmen können.

Darüber hinaus sind gerade Expertinnen der neuen Anwaltschaften und in neu eingerichteten Regionalbüros im Hinblick auf die komplexen Gleichbehandlungsprobleme

und sensiblen und schwierigen Situationen, mit denen sie oft recht schnell konfrontiert werden, auf die Erfahrung ihrer Kolleginnen angewiesen.

Auch beim Aufbau ihres Büros und bei der zentralen Frage, wie das Beratungs- und Unterstützungsangebot der neuen Einrichtung möglichst rasch und wirksam bekannt gemacht werden kann, ist ein gut organisiertes **Informationsmanagement auch im überregionalen Bereich** unerlässlich.

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

Dabei wird zunehmend zum Problem, dass die Zentrale in Wien neben ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich als zuständige Anwaltschaft für Wien, Niederösterreich und Burgenland – Bundesländer, aus denen mehr als 50 % der Beratungsanfragen kommen - immer mehr Aufgaben im Bereich der organisatorischen Koordinierung und der juristischen Supervision für die Regionalbüros zu übernehmen hatte.

Verstärkt wurde dieser Bedarf durch die nunmehrige rechtliche **Kompetenz der Regionalbüros, eigenständig Verlangen** zur Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes an den Senat I der **Gleichbehandlungskommission** zu stellen. Die dazu notwendigen **Rechtsdiskussionen** finden größtenteils bei etwa vierteljährlichen Beraterinnentreffen statt, die zwar die Personalressourcen zusätzlich belasten, sich aber als sehr effizient für die Beratungsarbeit herausgestellt haben.

In der Regierungsvorlage zur Novelle **BGBl Nr.44/1998**, mit der die Regionalisierung der Anwaltschaft beschlossen wurde, waren für die **Zentrale in Wien zwei juristische Koordinatorinnen** vorgesehen.

Die Regionalbüros sind zwar nach und nach eingerichtet worden, von den Koordinationsstellen wurde aber bis heute **nur eine geschaffen**.

Diese Situation ist durch die **Koordinationsaufgaben**, die die Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt in Bezug auf die beiden neuen Anwaltschaften und in Bezug auf **Mehrfachdiskriminierungen** in Zusammenarbeit mit den beiden neuen Anwaltschaften übernommen hat, insbesondere im juristischen

Bereich noch verschärft worden. Dazu kommt der **stark ausgeweitete Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auch im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung**, der nun auch die Gleichbehandlung in der sonstigen Arbeitswelt umfasst, das heißt:

- beim Zugang zur **Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung** außerhalb eines Arbeitsverhältnisses
- bei der Mitgliedschaft und **Mitwirkung** in einer **Arbeitnehmer/innen/-** oder **Arbeitgeber/innen/organisation** oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten **Berufsgruppe** angehören, einschließlich der **Inanspruchnahme der Leistungen** solcher Organisationen
- bei den Bedingungen für den **Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit**.
Es sind daher zahlreiche Beratungsfälle zu völlig neuen Fragestellungen zu erwarten.

Im administrativen Bereich ist die Situation zur Zeit durch das Hinzukommen einer Assistentin für die Koordinierungsaufgaben (und zur Entlastung der bereits völlig überlasteten zentralen Büromanagerin) etwas entspannter.

Allerdings ist das Büro am Judenplatz gerade deshalb endgültig zu klein geworden. Da die Räumlichkeiten von einem Ressort gemietet wurden, dem die Anwaltschaft mittlerweile nicht mehr zugehörig ist, gab es auch keinerlei Ausweitungsmöglichkeiten. Die Frage eines einheitlichen, **anonym zugänglichen und leicht erreichbaren Büros für alle drei Einrichtungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung** in Wien konnte Ende 2005 gelöst werden.

Im **Bericht des Gleichbehandlungsausschusses vom 19.5.2004** über die Regierungsvorlage zum Gleichbehandlungsgesetz wird davon ausgegangen, dass nach einer **Evaluierungsphase von einem Jahr** auch die **Frage der personellen Ausstattung** vor allem in Bezug auf einen derzeit noch nicht abschätzbaren Aufwand bei den Gerichten geklärt werden muss. Man ging weiters davon aus, dass eine analoge Vorgangsweise **auch hinsichtlich der Gleichbehandlungsanwaltschaft** erfolgen wird.

Nach den **Erfahrungen im ersten gemeinsamen Berichtsjahr der Anwaltschaft** für Gleichbehandlung lässt sich bereits klar sagen, dass

- dringend für die beiden **neuen**, derzeit **mit nur jeweils einer Person** besetzten Anwaltschaft sowohl eine **administrative Unterstützung** durch ein ge-

meinsames Sekretariat, als auch **juristische Unterstützung** durch **jeweils eine Stellvertreterin** und **Regionalanwältinnen/-anwälte** und

- für die **Zentrale der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt** eine **zusätzliche Juristin** für die fachlichen Koordinationsaufgaben, aber vor allem für die aufgrund des **stark ausgeweiteten Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes** auch im Bereich **der Geschlechtergleichbehandlung** zahlreichen neuen Aufgaben erforderlich sein wird.

Die Situation der **beiden neuen Anwältinnen** für die neuen Diskriminierungsgründe ist insofern **besonders problematisch**, als sie **jeweils als einzelne Person ganz allein für Anfragen aus und Beratungen in ganz Österreich** zuständig sind.

Die nicht vorhandene juristische Stellvertretung stellt vor allem hinsichtlich der Einhaltung gesetzlicher Fristen im GIBG und der Erreichbarkeit für von Diskriminierung betroffenen Menschen ein großes Problem dar.

Es zeigt sich deutlich, dass der Bekanntheitsgrad der „neuen“ Anwaltschaften rasch größer wird und sich **immer mehr Menschen zur Beratung und Unterstützung** an die **beiden Anwältinnen wenden**.

Im Rahmen des Möglichen werden dennoch alle Menschen, die sich diskriminiert fühlen und an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, in vollem Ausmaß persönlich unterstützt. Für ein persönliches Beratungsgespräch fahren die Anwältinnen auch in andere Bundesländer, da die in beiden Bereichen **oftmals vorhandene sprachliche Barriere** in vielen Fällen einen umfassenden Beratungsprozess per Telefon erschwert. Darüber hinaus ist es gerade bei Beratungen in Fällen von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit wichtig, Vertrauen zu den betroffenen Menschen mit Migrationshintergrund aufzubauen. Durch die **Einrichtung von Regionalanwältinnen/-anwälten** – wie im Gender-Bereich – könnte dieses Problem entschärft werden, denn dann wäre persönliche **Beratung und Unterstützung in zumutbarer Entfernung** nicht nur im Großraum Wien, sondern auch in anderen Bundesländern möglich. Auf die **Wichtigkeit regionaler Stellen** wird auch schon in Principle 6, ECRI general policy recommendation n° 2 vom 13. Juni 1997 hingewiesen.

V. Internationale Vernetzung

1. Towards the Uniform and Dynamic Implementation of EU-Anti-Discrimination Legislation – The Role of Specialised Bodies: September 2002 bis Dezember 2006

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

Im Rahmen dieses zunächst auf zwei Jahre befristeten Projekts haben insgesamt sieben **Expert-Meetings** zur Vernetzung und zum Informationsaustausch stattgefunden, eines davon unter dem Titel: **“Protection against Discrimination and Gender Equality – how to meet both Requirements“ in Wien**. Dieses wurde von der Anwaltschaft für Gleichbehandlung inhaltlich gestaltet und organisatorisch vorbereitet. Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit der Umsetzung der EU-Richtlinien zu Anti-Diskriminierung und Geschlechtergleichstellung bot sich damit für österreichische Spezialistinnen und Spezialisten die Gelegenheit, mit Fachleuten aus den sechs Partnerländern und Teilnehmer/innen auch aus anderen Mitgliedsländern in eine intensive Debatte einzutreten.

Die erste Projektphase wurde im Berichtsjahr mit drei weiteren Expert-Meetings zu den Themen: **„Combating Discrimination in Goods and Services“**, **„Strategic Enforcement and the EC Equal Treatment Directives“** und **„Considerations for Establishing Single Equality Bodies and Integrated Equality Legislation“** abgeschlossen.

Die Arbeitsbasis des Netzwerks bildeten dabei die Vertreterinnen und Vertreter der Partnerorganisationen, die sich bei jedem Expert-Meeting zusätzlich in Form eines Partnermeetings im kleinen Kreis über Projektnotwendigkeiten austauschten.

Zweite Hauptaufgabe des Projekts seit 2003 war neben Vernetzung und inhaltlicher Diskussion der **Aufbau einer technischen Infrastruktur zum Austausch von Rechtsmaterialien** zwischen den Ombudseinrichtungen in Form eines **Intranets**. Der Start der praktischen Arbeit daran erfolgte anlässlich des Wiener Expert-Meetings und unter tatkräftiger Unterstützung auch der IT-Abteilung des BMGF. Praktisch wirksam und nützlich ist das Intranet seit Herbst 2005.

Bereits vor dem Ende der ersten Projektphase 2002 – 2004 wurde seitens der Europäischen Kommission klar signalisiert, dass eine Fortsetzung und Ausweitung des Projekts erwünscht sei.

Im Rahmen einer sechsmonatigen Vorbereitungsphase wurde daher eine **Ausweitung der Vernetzung auf Equality Bodies aus möglichst allen nunmehr 25 Mitgliedsländern** geplant, wobei die Leiterin der Anwaltschaft als Mitglied eines provisorischen Executive Board beteiligt war.

Gleichzeitig wurde der **Aufbau der Information Exchange Plattform** fortgesetzt, bei deren Vorbereitung die Regionalanwältin für Tirol, Vorarlberg und Salzburg und ein Mitarbeiter der IT-Abteilung des Bundesministeriums eine zentrale Rolle spielten.

Mit 1.1.2005 hat unter dem Titel „**EQUINET**“ eine **weitere zweijährige Projektphase** mit insgesamt **23 Partner/innen/organisationen** (sowie zwei Beobachter/innenländern) begonnen.

Aufgrund der Größe des dadurch entstehenden Netzwerks werden persönliche Treffen nun nur noch im Rahmen von „**Annual General Meetings**“ und Meetings des **Executive Board** stattfinden, der Großteil der Arbeit im Netzwerk wird auf elektronischem Wege erfolgen.

Ab 2006 sind allerdings **hochspezialisierte, mehrtägige Trainings** geplant, an denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von nationalen Gleichbehandlungsstellen beteiligen können und durch die ansonsten fehlende **persönliche Vernetzung** ermöglicht werden soll.

Durch die Aufgabe der **Leiterin der Anwaltschaft** im **executive board**, eine Funktion, die beim Annual General Meeting im Frühjahr 2005 **definitiv bis Ende 2006** verlängert wurde, der **Regionalanwältin für Tirol, Vorarlberg und Salzburg** im Rahmen des elektronischen **Informationsaustauschs** und von drei **Expertinnen der Anwaltschaft** für Gleichbehandlung in neu geschaffenen **Arbeitsgruppen** zu zentralen inhaltlichen Fragen der Spezialeinrichtungen, die zur Umsetzung des Antidiskriminierungs-, Gleichbehandlungs- und Geschlechtergleichstellungsrechts berufen sind, ist die Anwaltschaft für Gleichbehandlung zur Zeit stark in das Projekt involviert.

2. Equinet – Working Groups

Equinet – Working Group 2: „Strategic Enforcement of the Powers of Specialised Equality Bodies“

Im Rahmen des europäischen Netzwerks **„Equinet“**, das die Vernetzung und den Austausch von Informationen zwischen allen nationalen Ombudseinrichtungen in der Europäischen Union zum Ziel hat, ist die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen Mitglied in der **Working Group „Strategic Enforcement of the Powers of Specialised Equality Bodies“**. Ziel dieser Arbeitsgruppe im Berichtsjahr war es, mittels eines eigens erarbeiteten Fragebogens die Kompetenzen der nationalen Ombudseinrichtungen sowie deren Umsetzung europaweit zu erheben und zu sammeln, um einen Vergleich herbeiführen zu können. Die einzelnen Mitglieder der Arbeitsgruppe waren dabei telefonisch und per E-Mail in Kontakt. Das Ergebnis des ersten Arbeitsjahres wurde im Jänner 2006 in Form der **Broschüre „Strategic Enforcement – Powers and Competences of Equality Bodies“**, die von Equinet - the European Network of Equality Bodies - publiziert wurde, veröffentlicht.

Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieser Arbeitsgruppe tragen dazu bei, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die anderen europäischen Ombudsstellen neue **strategische Überlegungen zur verbesserten Umsetzung und Anwendung der gesetzlichen Kompetenzen** im Kampf gegen Diskriminierung in ihrer Tätigkeit ein-

fließen lassen können. Good Practice Beispiele können dadurch effektiv genutzt und - so weit rechtlich möglich auch in Österreich herangezogen werden.

Equinet – Working Group 3: „Dynamic Interpretation“

Im Rahmen des europäischen Netzwerks „**Equinet**“, das die Vernetzung und den Austausch von Informationen zwischen allen nationalen Ombudseinrichtungen in der Europäischen Union zum Ziel hat, sind die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und eine Mitarbeiterin der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Mitglieder in der **Working Group 3: „Dynamic Interpretation“**. Ziel dieser Arbeitsgruppe im Berichtsjahr war es, mittels eines Fragenkataloges zu eruieren, wie die unterschiedlichen Mitgliedstaaten die Begriffe „Direct and indirect discrimination“, „Burden of proof“ und „Reasonable accommodation“ interpretieren, um im Hinblick auf eine Harmonisierung einen Vergleich zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten herstellen zu können. Die einzelnen Mitglieder der Arbeitsgruppe beantworteten die gestellten Fragen per E-Mail. Das Ergebnis der gestellten Fragen wurde in Form einer Zusammenfassung auf der „Equinet-Website“ veröffentlicht.

VI. Besondere Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung

Kommt die Gleichbehandlungskommission im Rahmen einer Einzelfallprüfung zur Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, **hat** sie nach dem GBK/GAW-Gesetz dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen **schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln** und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

In der bisherigen Praxis der Senate der Gleichbehandlungskommission wurde der Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in den Einzelfallentscheidungen **sehr allgemein und ohne Setzung einer Frist** erteilt. Es handelte sich dabei nur um einen Vorschlag an die diskriminierende Person oder Stelle, sich mit dem Gleichbehandlungsgesetz intensiv zu befassen. Die Umsetzung dieses Vorschlages ist nicht überprüfbar. An die Umsetzung sind jedoch wichtige im Gleichbehandlungsgesetz geregelte Rechtsfolgen geknüpft. Wird dem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission nicht entsprochen, haben die Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. die dazu befugten Interessenvertretungen das Recht, eine Klage auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Gericht einzubringen. Um diese im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Klagsmöglichkeit auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Umsetzbarkeit eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission überprüft werden kann. Dies wiederum erfordert die Formulierung eines konkreten Vorschlages unter Setzung einer angemessenen Frist seitens der Gleichbehandlungskommission.

Es wird daher angeregt, konkrete und auf ihre Umsetzbarkeit **überprüfbare Vorschläge** unter **Setzung einer angemessenen Frist** zu erteilen.

Veröffentlichung der Einzelfallentscheidungen

Im Berichtszeitraum wurden die Ergebnisse der Einzelfallprüfungen von allen 3 Senaten der Gleichbehandlungskommission **nicht** auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen **veröffentlicht**. Es wird dringend angeregt, dies in Zukunft analog zur Veröffentlichung von Gutachten im Sinne des § 11 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz durchzuführen, da die (anonymisierte) Veröffentlichung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission im Sinne von Rechtssicherheit, Rechtsstaatlichkeit und vor allem auch hinsichtlich Bewusstseinsbildung und Prävention äußerst wünschenswert, wenn nicht sogar notwendig erscheint.

Lange Verfahrensdauer bei Verlangen nach § 11 GBK/GAW-G

Problematisch erscheint aus der Sicht der **Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**, dass jene Anträge bzw. Verlangen, die auf die Erstellung eines allgemeinen Gutachtens im Sinne des § 11 GBK/GAW-G (bzw § 5 GIBG alte Fassung) gerichtet sind, durchwegs erst nach einer sehr langen Verfahrensdauer vom Senat I der GBK erledigt werden.

So wurde das am 28.2.2001 eingebrachte Verlangen auf Erstellung eines Gutachtens zu sexistischen Werbematerialien bis zum Ende des Berichtszeitraums keiner Erledigung zugeführt.

Es sollte dabei nicht übersehen werden, dass hinter einem Verlangen auf Erstellung eines Gutachtens zu einer allgemeinen gleichbehandlungsrechtlichen Frage immer auch Einzelpersonen mit ihrer konkreten Beschwerde stehen, auch wenn diese im Verlangen nicht namentlich genannt sind. Die Entscheidung der Gleichbehandlungsanwältin, ein Verlangen im Sinne des § 11 und nicht ein solches auf Einzelfallprüfung nach § 12 GBK/GAW-G zu stellen, ist nicht darin begründet, dass Rechtsfragen im Sinne des § 11 nur theoretischer Natur wären. Im Gegenteil, gerade wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern betroffen ist oder sein kann, also ein besonders großes Interesse für eine Vielzahl von Menschen gegeben ist, ist ein Verfahren nach § 11 sinnvoll. Hingewiesen sei z.B. auf die gleichbehandlungsrechtliche Überprüfung kollektivvertraglicher Bestimmungen in einem § 11-Verfahren, die sich auf viele Arbeitsverhältnisse auswirken kann. Noch dazu sind nur Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-G, nicht aber Einzelfallprüfungsergebnisse nach § 12 auf der Homepage des BMGF zu verlautbaren. Eine solche Veröffentlichung könnte eine Breitenwirksamkeit zur Folge

haben, die in bestimmten Rechtsfragen zur Sensibilisierung von vielen ArbeitgeberInnen führt. Für den Umgang mit sexistischen Werbeprospekten am Arbeitsplatz wäre dies ein äußerst wünschenswerter Effekt. Es ist deshalb zu hoffen, dass der Senat I der GBK die (ohnehin seltenen) Verfahren nach § 11 GBK/GAW-G in Hinkunft etwas straffer führt als in der Vergangenheit.

Zur Entscheidung des Senat I der Gleichbehandlungskommission im Fall I/7/04

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hat dem Senat I der Gleichbehandlungskommission folgenden Fall zur Überprüfung vorgelegt:

Eine Arbeitnehmerin war ab 1988 in der Firma beschäftigt und zunächst als Account Managerin in die Beschäftigungsgruppe IV des Kollektivvertrags für den allgemeinen Groß- und Kleinhandel eingestuft. Sie bezog ein Bruttomonatsgehalt von 3706,-- €. Mit Wirkung vom 1.8.2001 avancierte sie zur Key Account Mangerin und bezog ein Bruttomonatsgehalt von 56.719,96 öS (= 4122 Euro).

Zusätzlich standen ihr ein Firmenwagen und ein leistungsbezogener Sales-Bonus zu. Die Arbeitnehmerin machte nach ihrer Kündigung geltend, dass sie sich gegenüber ihrem früheren männlichen Kollegen und ihrem Nachfolger aufgrund des Geschlechts bei der Entgeltfestsetzung diskriminiert fühle, weil beide für eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit eine höhere Entlohnung erhielten. Die Tatsache des höheren Entgelts für die beiden genannten Mitarbeiter wurde im GBK-Verfahren von Seiten der Firma zugestanden. Sie konnte aber keine klaren, objektiv nachvollziehbaren oder überprüfbaren Kriterien nennen, nach denen die Entgeltfestsetzung erfolgt wäre.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwältin wäre bei der gegebenen Beweislage der Entscheidungsfindung zugrunde zu legen gewesen, dass der Arbeitnehmerin die Glaubhaftmachung der Entgeltdiskriminierung gelungen ist, während es der Arbeitgeberin weder gelungen ist, zu beweisen, dass sie ein transparentes Entgeltsystem hat, noch, dass es sachliche, nicht auf das Geschlecht bezogene Rechtfertigungen für das höhere Gehalt des männlichen Kollegen und des Nachfolgers gibt. Bei Berücksichtigung der Beweislastregel des § 12 Abs. 12 GBK/GAW-G hätte eine Diskriminierung beim Entgelt festgestellt werden müssen.

Dass dies hier nicht der Fall war, ist umso bedenklicher, als der Senat I wenige Wochen zuvor im Fall I/15/04 **bei gegebener Intransparenz des Entgeltsystems sehr wohl eine Diskriminierung bejaht hat.**

Änderung des Anforderungsprofils für eine Führungsposition während eines Bewerbungsverfahrens; GBK I/16/05

Eine Frau ist seit 1987 in einer Sozialversicherungsanstalt und seit 1992 in der Abteilung Finanzwesen tätig. 1994 legt sie die Bilanzbuchhalterinnenprüfung ab.

2004 wird auf Grund einer Pensionierung der Posten eines/einer Abteilungsleiter-Stellvertreters/Abteilungsleiter-Stellvertreterin ausgeschrieben.

Diese **Stellenausschreibung stimmt mit** einer zuvor vorgenommenen **Arbeitsplatzbeschreibung nicht überein**. Die Arbeitsplatzbeschreibung wurde **vom Abteilungsleiter** vorgenommen und vom Sprecher der Geschäftsführung abgezeichnet. Der **wesentliche Unterschied** zwischen der Arbeitsplatzbeschreibung und der Stellenausschreibung besteht darin, dass in der Arbeitsplatzbeschreibung als fachliche Voraussetzung ein BWL -Studium einer Schulausbildung HAK (HBLA) mit Zusatzausbildung Buchhalterprüfung gleichgestellt ist.

Es gibt im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung, wonach bei gleicher Qualifikation Frauen vorzuziehen sind.

Die Frau übt die Position schon seit der Pensionierung der Vorgängerin informell aus. Sie erfüllt alle Kriterien – sowohl fachlich wie auch persönlicher Natur - der Arbeitsplatzbeschreibung hervorragend. Sie verfügt nicht über ein BWL-Studium.

Durch die geänderte Stellenausschreibung wird der einzige Mann, der sich für die Stelle ebenso bewirbt fachlich am besten geeignet.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Sozialversicherungsanstalt mit Unterstützung des Betriebsrats vermuten, dass es sich um eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts handeln könnte und wenden sich zur Beratung und Unterstützung an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Diese stellt wegen einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ein Verlangen zur Überprüfung vor die Gleichbehandlungskommission/Senat I. Die Stelle wird in weiterer Folge noch nicht besetzt, da die Entscheidung abgewartet wird.

Die Arbeitgeberin argumentiert, dass das Motiv für die Veränderung des Anforderungsprofils darin liege, dass sich das Unternehmen in Zukunft als zentraler Netzwerkmanager im Sozialversicherungssystem positionieren will und sich dabei auf die Aufgaben Strategie- und Kooperationsmanagement sowie auf Monitoring konzentrieren möchte. Daher brauche es für diese Stelle fundiertes betriebswirtschaftliches Wissen.

Im Weiteren wird vorgebracht, dass der Bewerber, im Sinne des neuen Konzepts des Sozialversicherungsträgers visionärer sei als die Bewerberin.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission gelangt zur Auffassung, dass die Veränderungen der Qualifikation und damit die Reduzierung des Bewerberkreises auf einen einzigen Mann nicht als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg zu werten ist.

Das neue Konzept der Arbeitgeberin, das als sachliche Rechtfertigung für die Veränderung des Anforderungsprofils angegeben wird, wurde am 23.7.2004 vorgestellt. Die Stellenausschreibung erfolgt am 30.7.2004. Die Arbeitgeberin hätte das neue Kriterium daher transparent und nachvollziehbar unter Bezugnahme auf das neue Konzept in die Stellenausschreibung einarbeiten können.

Bei einer Ausschreibung für die Stelle eines Geschäftsführers/einer Geschäftsführerin für die kaufmännische Leitung einer ausgegliederten GmbH derselben Arbeitgeberin wird im Juli 2004 ein BWL-Studium und eine Schulausbildung HAK (HBLA) mit Zusatzausbildung Buchhalterprüfung als gleichwertige fachliche Qualifikation anerkannt.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vermutet vielmehr, dass der wahre Grund der Veränderung des Anforderungsprofils darin lag, die Stellenausschreibung auf den Mann „zuzuschneiden“ und ihn dadurch in eine Position zu bringen, „um etwas zu werden“. Der Bewerber/innenkreis war überschaubar. Eine dahinter liegende Männerseilschaft scheint dabei nicht ausgeschlossen zu sein.

Bei gleicher/gleichwertiger Qualifikation hätte nach den Bestimmungen des Frauenförderplans, die weibliche Bewerberin nach dem ursprünglichen Anforderungsprofil bevorzugt werden müssen. Nach Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wäre sie sogar besser qualifiziert, weil sie interimsistisch schon mit der Stelle betraut war.

In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission wird zur Untermauerung dieser Argumentation ein vertrauliches Protokoll eines Geschäftsführer Jour Fix vorgelegt, in dem der Sprecher der Geschäftsführung ohne die weiteren geforderten Qualifikationen zu prüfen feststellt, dass der Mann der einzig geeignete Kandidat sei.

Da die ursprüngliche Arbeitsplatzbeschreibung vom Abteilungsleiter selbst vorgenommen wurde, entsprach sie einem sehr wesentlichen von der Gleichbehandlungskommission/Senat I in früheren Entscheidungen zur Beförderungsdiskriminierung Transparenzkriterium, nämlich dem des **ausreichenden Vorwissens der beurteilenden Person über die** geforderten Aufgaben. Der Abteilungsleiter war bei der ersten Sitzung des Senats I zu dem Fall verhindert und wurde, als Auskunftsperson nicht mehr geladen.

Die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission weicht damit von der langjährigen Spruchpraxis ab, dass intransparentes Vorgehen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts indizieren.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sah in diesem Fall von einer Feststellungsklage ab, da die betroffene Frau wider Erwarten, trotz negativer Entscheidung vor der Gleichbehandlungskommission/Senat I von der Arbeitgeberin befördert wurde, und daher einen weiteren Vorgehen seitens der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nicht zugestimmt hätte.

VII. Vorschläge und Anregungen zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

1. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

1.1. Die Novellierung des GIBG und des GBK/GAW-Gesetzes durch BGBl I Nr 82/2005

Obgleich erst mit BGBl Nr. 66/2004 das neue „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung“ (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) erlassen und das bisherige Gleichbehandlungsgesetz in das „Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft“ (GBK/GAW-Gesetz) geändert worden war, kam es im Jahr 2005 bereits zu einer Novellierung beider Gesetze. Dies deshalb, weil die Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung einem eigenen Gesetz vorbehalten bleiben sollte. Eine Diskriminierung aus dem Grund der Behinderung sollte aber nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch in anderen Lebensbereichen verpönt sein und damit über die RL 2000/78/EG hinausgehen. Die Realisierung dieses Vorhabens erfolgte schließlich mit BGBl I Nr 82/2005, dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, das unter anderem auch Änderungen des Behinderteneinstellungsgesetzes und des GIBG sowie des GBK/GAW-Gesetzes erforderlich machte. Eine Novellierung der letztgenannten Gesetze war deshalb nötig, weil geregelt werden musste, welche Ansprüche, Beratungsinstitutionen und Verfahren im Falle einer Mehrfachdiskriminierung gelten und zur Anwendung kommen sollen, also dann, wenn neben einer Diskriminierung aus dem Grund der Behinderung in der Arbeitswelt auch eine Diskriminierung aus einem anderen, im GIBG geregelten Grund vorliegt. Während bei Mehrfachdiskriminierungen aus den im GIBG genannten und ausschließlich dort normierten Gründen, d.h. beim Zusammenfallen einer geschlechtsspezifischen und einer in Teil II des Gesetzes verpönten Diskriminierung aus einem der dort geregelten Merkmale gemäß § 1 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz immer Senat I der GBK zuständig ist, sieht die durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz in das GBK/GAW-G eingeführte Regelung vor, dass die GBK einen Antrag bzw. ein Verlangen, in denen eine Verletzung des Gleichbehand-

lungsgebotes ausschließlich oder auch wegen einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geltend gemacht wird, mangels Zuständigkeit abzulehnen hat, weil in diesen Fällen zwingend ein Schlichtungsverfahren beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen durchzuführen ist. Sämtliche Ansprüche, die auf einen im GIBG geregelten Diskriminierungsgrund und auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gleichzeitig gestützt werden können, sind auch gerichtlich erst nach Durchführung eines solchen Schlichtungsverfahrens geltend zu machen. Eine Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung eines Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist.

Neben diesen die Ansprüche, Kompetenz und Zuständigkeit der Institutionen im Fall von Mehrfachdiskriminierung regelnden Bestimmungen wurden mit BGBl I Nr 82/2005 auch einige redaktionelle Versehen im GIBG und GBK/GAW-Gesetz beseitigt. Wesentlich war auch die Novellierung der Bestimmungen über die Beweislast in allen Teilen des GIBG, wobei die nunmehrige Formulierung eine Beweislastverschiebung zulasten des / der Beklagten bedeutet. Damit wird eine deutlichere Umsetzung der Beweislast-Richtlinie 97/80/EG erreicht. Die Änderung der Beweislast trat mit 1.1.2006 in Kraft.

1.2. Offene Rechtsfragen im GIBG und GBK/GAW-Gesetz

Seit Inkrafttreten des GIBG und des GBK/GAW-Gesetzes am 1.7.2004 und seit der Novellierung beider Gesetze durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz haben sich einige Rechtsfragen ergeben, die insbesondere in der praktischen Anwendung der Gesetze im Zuge der Beratungstätigkeit zu Tage getreten sind. Eine legistische Klärstellung wäre äußerst wünschenswert. Bis dahin wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft zumindest einige dieser Fragen dem Verfassungsdienst im Bundeskanzleramt vorlegen, um für die Arbeit mit betroffenen Personen auf eine seriöse rechtliche Orientierung zurückgreifen zu können.

Im einzelnen geht es um folgende Rechtsfragen:

Wie unter VII.1.1. ausgeführt, müssen unterschiedliche Verfahren durchgeführt werden, je nachdem ob es sich bei Mehrfachdiskriminierung auch um eine solche aus dem Grund der Behinderung oder ausschließlich um eine solche aus im GIBG geregelten Gründen handelt. Auch die Möglichkeit der Geltendmachung gerichtlicher Ansprüche ist unterschiedlich. Inwiefern sichergestellt ist, dass bei einem Schlichtungsverfah-

ren vor dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bzw. in einem nachfolgenden Gerichtsverfahren zugunsten der betroffenen Personen die Expertise und Sensibilität hinsichtlich aller anderen Diskriminierungsgründe – also jener aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der ethnischen Herkunft – gewahrt ist, ist derzeit nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ungeklärt. Unter Umständen könnte das Schlichtungsverfahren, das alle Diskriminierungsgründe abhandelt, den Besonderheiten der im GIBG geregelten Gründe nicht ausreichend Rechnung tragen und Betroffenen dadurch die spezielle Art des Rechtsschutzes und Rechtszugangs, den etwa ein GBK-Verfahren bietet, verwehrt sein.

Zudem ist fraglich, ob nicht eine verfassungsrechtlich relevante Ungleichbehandlung in der Tatsache zu sehen ist, dass nach § 7 k Behinderteneinstellungsgesetz die Verjährungsfrist von Ansprüchen nicht durch Kollektivvertrag abbedungen werden kann, bei Ansprüchen nach dem GIBG aber eine solche Verkürzung der Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag prinzipiell vorgesehen ist, was die Rechtsstellung der nach dem GIBG diskriminierten Personen erheblich verschlechtert.

Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, dass nach §§ 10 und 24 GIBG die jeweils zuständigen Gleichbehandlungsanwältinnen einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungs-Strafverfahrens bei der Bezirksverwaltungsbehörde stellen können, wenn ein Stelleninserat nicht geschlechtsneutral bzw. nicht diskriminierungsfrei verfasst ist. In der Praxis hat sich gezeigt, dass diese Bestimmung leicht umgangen werden kann, indem Unternehmen Chiffre-Anzeigen schalten oder nur eine Telefonnummer oder ein Postfach angeben. Eine Klärung, wie im Falle von Chiffre-Anzeigen vorzugehen ist, um dem GIBG auch in solchen Fällen zum Durchbruch zu verhelfen, steht dringend an.

Die Beratungserfahrung hat weiters gezeigt, dass es bei Bewerbungen im Zuge von über das AMS ausgeschriebenen Stellen schwierig oder unmöglich sein kann, im Falle der Vermutung einer Einstellungsdiskriminierung den Namen des diskriminierenden Unternehmens zu eruieren. Das AMS gibt zwar an Stellenwerber/innen beispielsweise den (gesetzwidrigen) Wunsch von Betrieben weiter, nur Männer oder nur Frauen, oder nur Menschen eines bestimmten Alters für die gewünschte Position anstellen zu wollen, den Personen des jeweils unerwünschten Geschlechts oder Alters wird der Name der Firma aber trotz offener Stelle nicht mitgeteilt, weil eine Bewerbung „ohnehin sinnlos wäre“. Da der Name des Unternehmens nicht bekanntgegeben wird, haben die solcherart Betroffenen keine Möglichkeit, Schadenersatzansprüche gegen das ihnen unbekannt bleibende Unternehmen geltend zu machen. Das Spannungsverhältnis zwischen möglichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen und dem Anspruch auf unein-

geschränkte Geltendmachung von Rechten nach dem GIBG bedarf einer dringenden Klärung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich auch im Jahre 2005 intensiv mit dem Urteil des OGH vom 19.11.2003, 9 ObA 12/03 k, auseinandergesetzt. Im wesentlichen ging es darin um die Frage, ob eine Verbandsklage durch eine Interessenvertretung im Sinne des § 6 Abs 3 GIBG alt auch im Anschluss an ein Gutachten der Bundes-GBK erhoben werden kann, obwohl das B-GBG keine dem § 6 Abs 3 GIBG alt vergleichbare Klagsmöglichkeit vorsah. Der OGH verneinte die Frage unter anderem mit der Begründung, daß sich eine Ausdehnung der Verbandsklage auf Fälle, für die die ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung fehle, auch wegen des Ausnahmecharakters dieser Einrichtung verbiete. Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft von weitreichenderer Bedeutung aber ist eine Problemstellung, die der OGH in seiner Entscheidung eher nebenbei angerissen hat. Der zugrundeliegende Fall betraf zwei Beschäftigte der Post und Telekom Austria AG (PTA). Diese hatten sich mit ihrer Beschwerde, diskriminiert worden zu sein, an die Bundes-GBK gewandt, da der für sie relevante § 76 a PBVG normiert, dass die Bestimmungen des 3. und 4. Teiles des B-BGB alt auch für alle in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur PTA stehenden Bediensteten gelten. Der 3. Teil des B-GBG alt regelte die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen, der 4. Teil die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen. Sowohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft als auch die B-GBK waren bis zum Zeitpunkt des OGH-Urteils davon ausgegangen, dass aufgrund der Bestimmung des § 76 a PBVG auf privatrechtlich Bedienstete der PTA das B-GBG alt anzuwenden sei. Der OGH kam jedoch zu einem anderen Ergebnis. Er ist der Auffassung, dass die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur PTA stehenden Personen grundsätzlich dem Anwendungsbereich des GIBG unterliegen. Ob und in welchem Umfang aufgrund der Anordnung des § 76 a PBVG, dass für diesen Personenkreis der 3. und 4. Teil des B-GBG alt zu gelten habe, bestimmte Teile des GIBG verdrängt würden, sei fraglich. Der OGH ließ ausdrücklich offen, ob die bei der PTA privatrechtlich Beschäftigten sich (auch) an die GBK wenden können und inwiefern, wenn sie sich an die B-GBK wenden, die Möglichkeit zur Verfahrensteilnahme der an und für sich nach Ansicht des obersten Gerichts für die Beratung zuständigen Gleichbehandlungsanwaltschaft gewahrt bliebe. Diese Fragen sind nach wie vor offen und deshalb von Relevanz, weil sie nicht nur auf PTA-Bedienstete beschränkt sind, sondern sich in allen Fällen stellen können, in denen Ausgliederungsgesetze keine eindeutige und klare Bestimmung darüber treffen, ob, inwiefern und für wen nach einer Ausgliederung weiterhin das B-GBG oder aber das GIBG anzuwenden ist. Unklare Ausgliederungsklauseln über die Anwendung des B-GBG

bzw GIBG gibt es zweifellos genug, es ist also zu erwarten, dass die vom OGH in den Raum gestellte Frage über kurz oder lang im Beratungsverlauf virulent wird.

Rechtlichen Diskussionsstoff bietet immer wieder die Besonderheit des GBK-Verfahrens hinsichtlich dem Prinzip der Vertraulichkeit. Fraglich ist, ob die nunmehr anzuwendenden AVG-Bestimmungen der ursprünglichen Intention des GBK-Verfahrens gerecht werden. Tatsache ist, dass immer wieder – besonders von seiten der rechtlichen Vertreter/innen der Arbeitgeber/innen – bezweifelt wird, dass das Verfahren rechtsstaatlichen Grundsätzen entspricht. Sie bemängeln, dass sie nur Einsicht in die Protokolle der Aussagen ihrer eigenen Mandantschaft haben, dass keine Möglichkeit der Fragestellung an die Antragsteller/innen durch sie besteht und dass in einem nachfolgenden Gerichtsverfahren nicht der gesamte GBK-Akt, sondern nur das Prüfungsergebnis mit einer oft nur kursorischen inhaltlichen Begründung vorgelegt wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hält daher die Überlegung, die GBK in eine sog. Art 133 Z 4 – Behörde (Kollegialbehörde oberster Instanz, der zumindest ein/e Richter/in angehört und deren andere Mitglieder in Ausübung des Amtes ebenfalls an keine Weisungen gebunden sind) umzuwandeln, nach wie vor für diskussionswürdig.

Einige offene Rechtsfragen betreffend die in § 4 Abs. 5, § 5 Abs. 5, § 6 Abs. 5 und § 12 Abs 5 GBK/GAW-G gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Gleichbehandlungsanwältinnen, Klagen auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots einzubringen, können in einem erstmals auf Grundlage des § 4 Abs. 5 GBK/GAW-G geführten Verfahren gerichtlich geklärt werden. Am 18.10.2005 erging das diesbezügliche Urteil 1. Instanz 35 Cga 1131/05v des LG Feldkirch als ASG. Der zuständige Richter vermeinte, dass es für die begehrte Feststellung am rechtlichen Interesse des § 228 ZPO mangle. Er argumentierte, dass eine Feststellungsklage nur solange eingebracht werden könne, als auch ein rechtliches Interesse der betreffenden diskriminierten Person noch bestehe, deren materielle Ansprüche also noch nicht verjährt seien, was er aus der Tatsache ableitete, dass die Gleichbehandlungsanwältin eine Feststellungsklage nur mit Zustimmung einer betroffenen Person einbringen kann. Die Schadenersatzansprüche der betroffenen Frau waren zum Zeitpunkt der Klageeinbringung tatsächlich allerdings verjährt.

Die Finanzprokurator hat auf Wunsch der Gleichbehandlungsanwältin eine Berufung eingebracht, in der sich die rechtliche Argumentation darauf konzentriert, dass die Feststellungsklage nach dem GIBG anderen Voraussetzungen unterliegt als jene nach § 228 ZPO und daher nicht an der zum § 228 ZPO ergangenen Judikatur gemessen werden darf. Dieses Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus anhängig.

1.3. Vorschläge zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

- Durch die 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes wurden sowohl die Gründe, deretwegen ein Mensch nicht diskriminiert werden darf, als auch der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes erweitert. Das Gebot der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit gilt seit 1. Juli 2004 auch außerhalb der Arbeitswelt. Der schwer fassbare Terminus „sonstige Bereiche“ wird im Gleichbehandlungsgesetz durch vier Bereiche, die wörtlich von der Richtlinie 2000/43/EG übernommen wurden, beschrieben.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass der **Definition und Abgrenzung der einzelnen Begriffe, die den Geltungsbereich des Teiles III des Gleichbehandlungsgesetzes abstecken, große Relevanz** zukommt. Dies vor allem auch in Hinblick auf die Konsequenzen, die eine Subsumierung unter das Gleichbehandlungsgesetz bzw. die Feststellung der Nichtanwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes für die einzelnen Betroffenen mit sich bringt. Gerade auch im Sinne der Rechtssicherheit und leichteren Verständlichkeit und Anwendbarkeit von Rechtsnormen ist eine Begriffsklärung von großer Bedeutung.

Das GIBG verbietet eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich Bildung (§ 30 GIBG) sowie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einer Berufsausbildung (§ 4 Z 1 und § 18 Z 1 GIBG). Problematisch mangels Definition im Gleichbehandlungsgesetz ist die **Frage der Abgrenzung zwischen den Termini Bildung und Berufsausbildung**.

Als Kriterium für die Unterscheidung zwischen Bildung und Berufsausbildung scheint es sinnvoll, die Ausführungen des EuGH in seinem Urteil vom 13.02.1985, Rs 293/83, Gravier heranzuziehen. Demnach ist eine Berufsausbildung jede Form der Ausbildung, die auf eine Qualifikation für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Beschäftigung vorbereitet oder die die besondere Befähigung zur Ausübung eines solchen Berufes oder einer solchen Beschäftigung verleiht, und zwar unabhängig vom Alter und vom Ausbildungsniveau der Schüler/innen oder Studen-

ten/innen und selbst dann, wenn der Lehrplan auch allgemein bildenden Unterricht enthält.

Nach der Prüfung anhand dieser Kriterien, ob es sich um Berufsausbildung oder Bildung handelt, ist als zweiter Schritt zu klären, ob für den fraglichen Bereich auch die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes gegeben ist. Wird daher jemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht zu einer Schule zugelassen, wäre zunächst zu prüfen, ob dieser Schultyp zum Bereich Bildung im Sinne des § 30 Gleichbehandlungsgesetz oder zum Bereich Berufsausbildung im Sinne des § 18 GIBG zählt. Anschließend wäre die kompetenzrechtliche Frage zwischen Bund und Land zu prüfen, um festzustellen, ob überhaupt das Gleichbehandlungsgesetz oder vielmehr ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz anzuwenden ist.

Einer dringenden Klärung bedarf die Frage nach der Zuständigkeit von Land oder Bund im Falle einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich Bildung. Je nachdem welche Regelung als Anknüpfungspunkt für die Bundeskompetenz im Sinne von Teil III Gleichbehandlungsgesetz herangezogen wird und je nachdem um welchen Schultyp es sich handelt, müsste der Fall einmal unter das Gleichbehandlungsgesetz und einmal unter ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz subsumiert werden.

- Das Gleichbehandlungsgesetz sieht in den Bestimmungen zu **Teil III Gleichbehandlungsgesetz** keine Regelung über die **Fristen** zur Geltendmachung von Ansprüchen vor. Da als Rechtsfolge einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ausschließlich Schadenersatzansprüche vorgesehen sind, ist im Wege der Interpretation davon auszugehen, dass die allgemeine Verjährungsbestimmung des § 1489 ABGB gilt. Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz würden also in drei Jahren ab Kenntnis von Schaden und Schädiger verjähren.

Sowohl Teil I als auch Teil II Gleichbehandlungsgesetz sehen die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung durch die Einbringung eines Verlangens an die Gleichbehandlungskommission seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft und auch durch amtswegiges Tätigwerden der Gleichbehandlungskommission vor. Eine Bestimmung ähnlichen Inhaltes fehlt in Teil III Gleichbehandlungsgesetz zur Gänze. Eine Fristenhemmung ist aber jedenfalls auch in den „sonstigen Bereichen“ wünschenswert, zumal es sehr schwierig ist, die oft lange Dauer eines Verfahrens

vor der Gleichbehandlungskommission abzuschätzen. Aufgrund von Analogie zu den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes in der Arbeitswelt wird wohl davon auszugehen sein, dass die Fristenhemmung auch für Teil III Gleichbehandlungsgesetz gilt. Es wäre dennoch wünschenswert die Fristenregelung in Form einer eigenen gesetzlichen Bestimmung wie auch in Teil I und Teil II Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich klarzustellen.

- Im Bereich von frauenfördernden Vereinen und Organisationen herrscht Unsicherheit, ob das **weibliche Geschlecht** für bestimmte Bereiche ein soziales Erfordernis im Sinne der unverzichtbaren Voraussetzung nach § 9 GlbG handelt. In der Beratung zeigt sich außerdem, dass Männer vereinzelt das soziale Erfordernis des weiblichen Geschlechts in frauenfördernden Einrichtungen oder positive Maßnahmen nicht verstehen.

Es wäre anzuregen, die **unverzichtbare Voraussetzung** gesetzlich näher zu konkretisieren und klarzustellen, dass das weibliche Geschlecht bei frauenfördernden Organisationen als soziales Erfordernis nicht dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung entgegensteht und daher auch keine Diskriminierung von Männern darstellt.

Andererseits wäre es wünschenswert, das **Ziel der Gleichstellung** näher zu konkretisieren, um so positive Maßnahmen für ein Geschlecht erklärbarer zu machen.

Da die Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2002/73/EG vom 23.9.2002, die bis zum 5.10.2005 umzusetzen war) den Mitgliedsstaaten vorschreibt, das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu berücksichtigen, erscheint der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Aufnahme ausdrücklicher Bestimmungen zur aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin sinnvoll. Sie schlägt daher vor, im Gleichbehandlungsgesetz selbst spezifische Maßnahmen zu verankern, insbesondere die **Verpflichtung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, Gleichstellungspläne** zu erlassen und **betriebliche Statistiken über die Einkommenssituation von Frauen und Männern** zu führen.

Dies ist aus der praktischen Arbeit der Anwaltschaft begründet, in der sich zeigt, dass die persönlichen Belastungen, die mit den für Frauen (und Männer) derzeit möglichen individuellen Wegen der Rechtsdurchsetzung verbunden sind, nach wie vor erheblich – und bei manchen Tatbeständen (z.B. Beförderungsdiskriminierung) eindeutig zu groß sind, um eine größere Zahl von Menschen diesen Weg beschrei-

ten zu lassen. Gleichzeitig nehmen immer mehr Unternehmen die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei freiwilligen betrieblichen Gleichstellungsprojekten in Anspruch. Diese positive Entwicklung durch einen verpflichtenden Minimalstandard an Gleichstellungsmaßnahmen zu ergänzen, bleibt als Wunsch für die weitere Rechtsentwicklung bestehen.

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

„Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus die **Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Betriebes** (Unternehmens) durch geeignete Maßnahmen **aktiv zu fördern**. Ziel ist die de-facto-Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb eines Betriebes (Unternehmens), insbesondere hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils im Betrieb (Unternehmen) bei der Einstellung und in leitenden Positionen sowie beim Entgelt. Zur Erreichung dieses Zieles hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin schrittweise Zielvorgaben festzulegen.“

- Es wird auch weiterhin angeregt, die Durchführung von **Präventivmaßnahmen zu forcieren**, um insbesondere sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, aber auch allen anderen Formen der Diskriminierung, vorzubeugen.
- Das neue Gleichbehandlungsgesetz unterscheidet im I. Teil das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis (§ 3) und das Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt (§ 4). Zur sonstigen Arbeitswelt gehören der Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisationen einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen dieser Organisationen und die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. **Schon aus der Gliederung des Gesetzes wird deutlich, dass es bei den in § 4 zusammengefassten Diskriminierungen um Diskriminierungen außerhalb eines Arbeitsverhältnisses geht, so dass es folglich auch keine/n verantwortliche/n Arbeitgeber/in gibt.** Aus diesem Grund hätten aber auch **§ 6 und § 7**, die die sexuelle und die geschlechtsbezogene Belästigung regeln, **nicht auf Arbeitgeber/innen eingeschränkt werden dürfen**, sondern es hätten ausdrück-

lich auch die sonstigen für Diskriminierung Verantwortlichen im Sinne des § 4 (z.B. Berufsausbildungsinstitutionen, Kammern) als die im Sinne der §§ 6 und 7 ebenfalls zur Abhilfe Verpflichteten genannt werden müssen. Im Sinne einer systematischen und teleologischen Interpretation ist zwar zweifelsohne davon auszugehen, dass **auch in der sonstigen Arbeitswelt das Verbot der sexuellen Belästigung und der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie das entsprechende Gebot zur Schaffung von Abhilfe gilt**. Es wäre dennoch wünschenswert, dies in §§ 6 und 7 ausdrücklich klarzustellen.

- Wiederholt wird die Forderung nach einer **zweifelsfreien Weisungsfreistellung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Ombudseinrichtung, wie sie auf Grund von Art 20 B-VG erforderlich wäre. (Dieser lautet: „Unter der Leitung der obersten Organe des Bundes ... führen ... auf Zeit gewählte oder ernannte berufsmäßige Organe die Verwaltung. Sie sind, soweit nicht verfassungsgesetzlich anderes bestimmt wird, an die Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe gebunden und diesen für ihre amtliche Tätigkeit verantwortlich“). Auf die vorbildlich klare Regelung in § 28 Abs. 1 Wiener Landes-Gleichbehandlungsgesetz, in der ausdrücklich festgehalten ist, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten an keine Weisungen gebunden sind, wird verwiesen. Das GBK/GAW-Gesetz enthält entgegen dieser dringenden Forderung keine verfassungsrechtliche Garantie der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit für die Ombudseinrichtungen.
- Wie im alten, gibt es auch im neuen Gleichbehandlungsgesetz keine taxative Aufzählung von diskriminierenden Verhaltensweisen, der Paragraph über die Rechtsfolgen sieht Sanktionen aber nur für die ausdrücklich angeführten Tatbestände vor. Somit entstand de facto ein abgeschlossener Katalog diskriminierender Verhaltensweisen, die Schadenersatzfolgen nach sich ziehen. Es wird daher angeregt, einen **Auffangtatbestand** zu schaffen, der sicherstellt, dass bei sonstigen, nicht ausdrücklich erfassten Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots ebenfalls der Vermögensschaden sowie die erlittene persönliche Beeinträchtigung kompensiert werden. Zu denken wäre hier etwa an die bei Bewerbungsgesprächen häufig gestellten Fragen nach abgeschlossener Familienplanung, vorliegender Schwangerschaft oder Handhabung der Kinderbetreuung, die Frauen gegenüber männlichen Mitbewerbern in unsachlicher Weise benachteiligen.

- Nach wie vor niedrig aus Sicht der Praxis ist der vorgesehene **Mindestschadenersatz** von lediglich einem Monatsentgelt **für Fälle einer Einstellungs-** und drei Entgeltdifferenzen bei **Beförderungsdiskriminierung** und von maximal € 500,-- für jene Fälle, bei der die betroffene Person auch bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle nicht erhalten hätte oder nicht aufgestiegen wäre. Dies auch im Hinblick auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes, wonach ein Schadenersatz wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss.
- **Die Rechtsfolge einer Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses besteht nach wie vor in der bloßen Anfechtbarkeit der Beendigungserklärung.** Es gibt keinen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und keine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Nicht nur von der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, auch in der Literatur wird die Ansicht vertreten, dass auf Grund des fehlenden Schadenersatzanspruchs das EU-Recht nicht vollständig umgesetzt ist (vgl. Elisabeth Sturm, Richtlinienumsetzung im neuen Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz, in: DRdA 6/2004, S 580. Die Autorin bejaht die Möglichkeit der Geltendmachung eines Staatshaftungsanspruches).

- Ein redaktionelles Versehen dürfte auch darin zu sehen sein, dass gemäß § 4 Z 1 und § 18 Z 1 zwar niemand beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung diskriminiert werden darf, nach dem Wortlaut der entsprechenden Sanktionsbestimmungen (§§ 12 Abs. 8 und 26 Abs. 8) aber nur im Falle der Diskriminierung bei einer Berufsberatungs-, Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme - neben der Möglichkeit der Geltendmachung immateriellen Schadenersatzes - ein Wahlrecht auf Einbeziehung in die entsprechende Maßnahme oder auf Ersatz des Vermögensschadens besteht. Bei einer Diskriminierung bei der Berufsausbildung hingegen ist kein Anspruch auf Einbeziehung in die Ausbildungsmaßnahme vorgesehen, sondern nur der Ersatz des Vermögensschadens. Für eine derart unterschiedliche Behandlung bei den Rechtsfolgen ist kein Grund erkennbar; das offensichtliche Versehen sollte daher möglichst rasch legislativ bereinigt werden, um für die vier in § 4 Z 1 bzw. § 18 Z 1 gemeinsam genannten Bildungsmaßnahmen außerhalb eines Arbeitsverhältnisses auch einen gleichlautenden Rechtsfolgenkanon zu schaffen.

Desgleichen gilt für § 4 Z 3 und § 18 Z 3. Die beiden Bestimmungen regeln das Diskriminierungsverbot beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. Bei Verletzung dieses Gebots hat die betroffene Person aber keinen Anspruch auf tatsächlichen Zugang zur Berufsausübung, sondern lediglich auf den Ersatz des Vermögensschadens. Dass dieser gerade im Fall selbständiger Erwerbstätigkeit äußerst schwierig zu beziffern ist, zumal bei Verhinderung des Zugangs zur Erwerbstätigkeit ein derartiger Schaden möglicherweise auf Jahrzehnte hin entstehen kann, spricht umso mehr dafür, primär den Zugang zur Berufsausübung selbst als Rechtsfolge vorzusehen.

- Eine ausdrückliche Regelung für **denkbare negative oder positive Kompetenzkonflikte** in der Bearbeitung einer Beschwerde zwischen den Senaten der GBK ist weiterhin wünschenswert, da die bloße Koordinationstätigkeit des/der Vorsitzenden des Senates I möglicherweise die reibungslose Zusammenarbeit der drei Senate in einem Konfliktfall nicht ausreichend gewährleisten kann.
- Nach wie vor fehlt eine klare Bestimmung über die Honorierung der Tätigkeit von Fachleuten im Sinne des § 14 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der GBK erstellen. In welcher Art und Weise deren Tätigkeit abgegolten würde, z.B. wenn ein ausführliches Aktenstudium oder die Abfassung schriftlicher Expertisen erforderlich wäre, ist gesetzlich nicht geregelt. Auch auf Grund dieser ungeklärten bzw. unsicheren Rechtslage hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bisher davon abgesehen, die Beiziehung von Fachleuten, die ihrerseits selbständig tätig sind, zu verlangen. Für die Zukunft ist eine explizite **Regelung der Honorierung der Tätigkeit der Fachleute** dringend geboten.
- Was die Anwaltschaft für Gleichbehandlung betrifft, so erleichtern kurze und **prägnante Bezeichnungen** die Identifizierbarkeit der vorgesehenen Organe und die schriftliche und mündliche Kommunikation mit diesen wesentlich. In der Vergangenheit haben sich solche Bezeichnungen aus der Praxis entwickelt (z.B. die Bezeichnung „Anwaltschaft“ für die Institution, obwohl der Gesetzestext bis dato die Bezeichnung „Anwältin“ vorsieht, die auf eine Person hindeutet). Insbesondere die Bezeichnung „Anwalt / Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen“ ist nicht geglückt, denn aus diesem Titel geht nicht einmal hervor, für welche Bereiche diese Ombudseinrichtung

zuständig ist. Die Bezeichnung „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung in der Arbeitswelt“ ist nicht praktisch verwendbar, da sie zu lange ist. Eine sowohl für Rechtssuchenden als auch die installierte Anwältinnen selbst wohl äußerst unbefriedigende Situation.

- Hinsichtlich der gesetzlich gegebenen **Koordinationsaufgabe** der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für die reibungslose Kooperation der in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zusammengefassten Organe sind die bisherigen Erfahrungen zwar gut, im Sinne einer jedenfalls zu gewährleistenden Unterstützung und Beratung einer sich als diskriminiert erachtenden Person könnte aber eine Art „Kompetenzkompetenz“ für die Zuteilungen von Beschwerden sinnvoll sein. Um die neu hinzugekommenen Agenden sowohl im Genderbereich als auch im Antidiskriminierungs- und Antirassismusbereich ausreichend wahrnehmen zu können, wäre eine **Aufstockung personeller und materieller Ressourcen dringend notwendig**.
- Bestehen bleibt auch die Forderung nach der gesetzlichen Kompetenz der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zur Einbringung von **Feststellungsanträgen** beim **Obersten Gerichtshof** durch **Erweiterung der in § 54 Abs. 2 ASGG genannten Normadressaten**.
Damit wird die verbindliche Klärung einer Rechtsfrage, die für eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Bedeutung hat, angestrebt. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass die Anwaltschaft für Gleichbehandlung in ihrem Kompetenzbereich gerade jenen Expertinnenstatus hat, den die zur Antragstellung Befugten aufweisen sollen.

2. Die Weiterentwicklung in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen

2.1. Einführung des Kombilohns als gleichbehandlungsrechtliches Problem

Der Nationalrat hat im Herbst 2005 das sog. BeschäftigungsförderungsG (BeFG) beschlossen, das u.a. das AMSG (ArbeitsmarktserviceG) novelliert und dort in einem neuen § 34 a den sog. Kombilohn einführt. Die genaue Ausgestaltung wird dem Verwaltungsrat des AMS übertragen, der die Richtlinie „Kombilohnbeihilfe für Arbeitnehmer/innen“ erlassen hat, die ab 1.2.2006 gültig ist.

Die Höhe der Beihilfe, die vom AMS an den / die Arbeitnehmer/in direkt ausbezahlt wird, beträgt 50% des zuletzt gebührenden Arbeitslosengeldes bzw. 50% der zuletzt gebührenden Notstandshilfe ohne Einkommensanrechnung, höchstens jedoch die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttoentgelt und der Entgeltobergrenze von 1000 Euro, und wird nur Personen gewährt, die zuvor langzeitbeschäftigungslos waren und jünger als 25 bzw. älter als 45 Jahre sind.

Bei der vom AMS gewährten Beihilfe an die Arbeitnehmer/innen handelt es sich nach Auffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft um Entgelt im Sinne des GIBG. Auch das Gesetz selbst spricht in § 34 a AMSG von Kombilohn. Das AMS erhält somit eine arbeitgeber/innenähnliche Position, weil es für die dienstvertraglich geleistete Arbeit einen Teil des Lohnes direkt an den / die Arbeitnehmer/in zahlt. Es ist deshalb verpflichtet, alles in seiner Zuständigkeit Liegende zu tun, um den Grundsatz der Gleichbehandlung in seinem Bereich sicherzustellen.

Aus der gesetzlichen Konstruktion können sich insofern Diskriminierungspotentiale ergeben, als Ausgangsbasis für die Höhe der „Beihilfe“ die Höhe des bisher bezogenen Arbeitslosengeldes bzw. der bisherigen Notstandshilfe ist, da beide Sozialleistungen Frauen gegenüber Männern tendenziell bzw. statistisch erwiesen benachteiligen.

Ein weiteres Einfallstor für Diskriminierungen ergibt sich, wenn ein/e Arbeitgeber/in einen Mann und eine Frau mit dem Kombilohnmodell für die gleiche Tätigkeit beschäftigt. Er/sie selbst vereinbart mit beiden dasselbe Entgelt (z.B. 800 Euro brutto pro Person) ; der Mann wird aber, wenn sein bisheriges Arbeitslosengeld höher war als das der Frau, eine höhere Beihilfe und damit einen insgesamt höheren „Kombilohn“ beziehen. Das Unternehmen selbst will also nicht diskriminieren, im Ergebnis ist die Wirkung aber trotzdem eine Diskriminierung.

Es wird sich herausstellen, ob die Anwendung der Richtlinie in der Praxis diskriminierenden Auswirkungen auf das Gesamtentgelt hat. Sollte sich eine mittelbare Benachteiligung von Frauen erweisen, wäre zu überlegen, die Beihilfe für alle in gleicher Höhe, d.h. mit einem bestimmten Absolutbetrag, zu gewähren. Damit wäre dem Erfordernis entsprochen, dass Entgeltgleichheit für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gewährleistet sein muss.