



Ihre Gesprächspartner/-innen:

Dr. Johann Kalliauer

Präsident der AK Oberösterreich

Mag.<sup>a</sup> Edith Rabl

AK-Frauenbüro

**Neues AK-Angebot für Frauen:  
Gleichbehandlungsberatung**

Pressekonferenz

3. Jänner 2006

OÖ. Presseclub, Linz

## **AK-Frauenbüro bietet Gleichbehandlungsberatung**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich möchte der echten Gleichbehandlung im beruflichen Alltag ein Stück näher kommen und betroffenen Frauen helfen, ihre Rechte am Arbeitsplatz durchzusetzen. Deshalb bietet das AK-Frauenbüro seit November 2005 Frauen eine Beratung zu allen Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes an. Scheitern innerbetriebliche bzw. außergerichtliche Lösungsversuche, unterstützt die Arbeiterkammer Frauen bei der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche.

Die Arbeiterkammer möchte betroffene Frauen bestmöglich unterstützen. Durch die Bündelung der einzelnen Fälle im Frauenbüro wird es für die Expertinnen darüber hinaus leichter, sinnvolle und praxisnahe politische Forderungen zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes zu formulieren. Das Ziel ist eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen in unserer Gesellschaft.

**Unter der Telefonnummer 050/6906-2142 können zum Ortstarif Beratungstermine vereinbart bzw. kann die aktuelle Broschüre angefordert werden.**

### **Alle sind gleich, nur manche sind gleicher**

Seit mehr als 20 Jahren verbietet das Gleichbehandlungsgesetz die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt. Die ungleiche Behandlung von Frauen und Männer ist unzulässig

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei der Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungen
- beim beruflichen Aufstieg, besonders bei Beförderungen
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Trotz der klaren Regelungen sind in Österreich immer noch „alle gleich, aber manche eben ein wenig gleicher“. Frauen verdienen immer noch um 31 Prozent weniger als Männer, in Oberösterreich sind es sogar 35 Prozent. Auch Führungspositionen sind weiterhin in Männerhand: Nur 24 Prozent aller führenden Angestellten sind

Frauen, bei den Fach- und Vorarbeitern/-innen sind nur 19 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt. Im oberen Management (Geschäftsführung, Prokura, Aufsichtsrat) teilen Männer 89 Prozent der Jobs unter sich auf.

## **Ungleichbehandlung hat viele Gesichter**

Der Ursachen der unterschiedlichen und ungleichen Behandlung sind vielfältig:

- Gleiche oder gleichwertige Arbeit wird Frauen nach wie vor schlechter bezahlt.
- Männer werden oftmals im Kollektivvertrag besser eingestuft bzw. wesentlich öfter überkollektivvertraglich entlohnt als Frauen.
- Frauen erhalten im Vergleich zu Männern seltener Prämien und Zulagen.
- Frauen sind häufiger Teilzeit beschäftigt, damit sind vielfach ein geringeres Entgelt, geringere Aufstiegschancen und der Ausschluss von Sozialleistungen verbunden.
- Frauen werden beim beruflichen Aufstieg diskriminiert („gläserne Decke“).
- Diskriminierung gibt es auch bei der Aus- und Weiterbildung im Betrieb.

## **Diskriminierung passiert:**

### **Ein paar Beispiele aus der Praxis**

Die Beispiele von Diskriminierungen aus der Praxis sind leider zahlreich, alleine in den letzten beiden Monaten wurden in der Arbeiterkammer knapp 20 Frauen beraten bzw. vertreten. Der Handlungsbedarf ist also groß.

#### Dauerbrenner Schwangerschaft

Das Thema Schwangerschaft führt vielfach zu Diskriminierungen: Nach wie vor werden viele Frauen beim Einstellungsgespräch unzulässigerweise nach ihrem Kinderwunsch befragt und dieser zur Grundlage der Entscheidung gemacht (welchem Mann wird diese Frage bei der Einstellung gestellt?). Häufig wird das Dienstverhältnis von Seiten des Dienstgebers aufgelöst, wenn Frauen in der Probezeit bekannt geben, dass sie schwanger sind. Erst jüngst führte der Oberste Gerichtshof dazu aus, dass auch in der Probezeit die Auflösung des Dienstverhältnisses unzulässig ist, wenn die Schwangerschaft der allein ausschlaggebende Grund für die Kündigung war, da es sich dabei um eine Diskriminierung von Frauen handelt.

### Gleiche Arbeit, weniger Lohn

Eine Metallarbeiterin, die wie ihre männlichen Kollegen hochqualifizierte Arbeiten leistete, jedoch ungleich schlechter eingestuft war und dadurch im Monat um mehr als 200 Euro weniger verdiente, wandte sich an die Arbeiterkammer. Eine gerichtliche Entscheidung steht in diesem Fall noch aus.

### Keine betriebliche Altersvorsorge

Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer/-innen wurden in einem Betrieb nicht in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen. Die Teilzeit Beschäftigten sind zu 95 Prozent Frauen. Da es keine sachliche Rechtfertigung für den Ausschluss der Teilzeit Beschäftigten aus der betrieblichen Altersvorsorge gab, lag in diesem Fall eine mittelbare Diskriminierung vor und ist daher auch den Teilzeit Beschäftigten diese Altersvorsorge anzubieten.

## **Sexuelle Belästigung:**

### **Die häufigste Form der Diskriminierung**

Der Großteil der bisherigen Beratungen und Vertretungen im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes sowohl in der Arbeiterkammer als auch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft betrifft sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.

Die Diskriminierungen reichen von verbalen Übergriffen, frauenfeindlichen Witzen, dem Verschicken von unerwünschten, entwürdigenden E-Mails über massive körperliche Belästigungen bis hin zur Vergewaltigung.

So wurde etwa durch Zufall mehreren Arbeitnehmerinnen in einem „Männerbetrieb“ bekannt, dass ein Kollege seit bereits mindestens sechs Monaten eine Webcam in ihrem Umkleide- und Waschraum (versteckt) installiert und die Aufnahmen regelmäßig angesehen hatte. Tiefste Unsicherheit und das Gefühl, ständig beobachtet zu werden, waren die Folgen bei den betroffenen Frauen. Der Täter ist mittlerweile rechtskräftig verurteilt.

Vielen Frauen fällt es schwer, über die Belästigungen zu reden: einerseits in der Hoffnung, die Übergriffe würden schon wieder aufhören, andererseits aus Schamgefühl und schließlich oft aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Tatsache ist jedoch: Wenn eine Frau die sexuelle Belästigung nicht länger tabuisiert, sondern sich vertraulich an eine Kollegin wendet oder Unterstützung bei einer kompetenten Einrichtung sucht, stellt sich häufig heraus, dass sie nicht die Einzige ist, die von diesem

Mann sexuell belästigt wird - was die Chancen, dieses Verhalten abzustellen, erheblich verbessert.

## **Wann liegt nach dem Gesetz eine sexuelle Belästigung vor?**

Eine sexuelle Belästigung liegt nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor, wenn:

*„ ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und*

- *eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder*
- *der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kollegen/-innen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbildung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.“*

Oft ergibt sich für die betroffenen Frauen das Problem, die sexuelle Belästigung nicht beweisen zu können, da die Übergriffe oft hinter verschlossener Tür passieren und es keine Zeugen/-innen dafür gibt.

Die langjährige Forderung der Arbeiterkammer auf Einführung einer Beweislastumkehr wurde zumindest zum Teil mit der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz im Jahr 2004 erfüllt: Nun hat die Frau die Diskriminierung glaubhaft zu machen, der Belästiger hat im Gegenzug zu beweisen, dass er die Frau nicht sexuell belästigt hat. Auch wurde durch die Neuregelung der Tatbestand der „Belästigung“ eingeführt, mit der abwertende und entwürdigende Äußerungen in Bezug auf das Geschlecht, wie „Sie können das nicht, weil Sie eine Frau sind“ oder „Frauen und Technik...“ untersagt sind.

## **Welche Sanktionen sind vorgesehen**

Das Gleichbehandlungsgesetz sanktioniert Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgesetz folgendermaßen:

- Schadenersatzansprüche, wenn die Bewerbung einer Frau nur aus der Tatsache, dass sie eine Frau ist, nicht berücksichtigt wurde;
- Anspruch auf Unterlassung der (sexuellen) Belästigung verbunden mit Schadenersatzansprüchen aufgrund der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung;
- im Falle der ungleichen Entlohnung Anspruch auf Bezahlung des Entgelts, das ein Mann für gleichwertige Arbeit erhält sowie Nachzahlung der Differenz für die Vergangenheit;
- werden Frauen aufgrund ihres Geschlechts von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen, haben sie Anspruch auf Einbeziehung in die Maßnahme;
- werden Frauen aufgrund der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz gekündigt oder entlassen, kann die Kündigung oder Entlassung binnen 14 Tagen bei Gericht angefochten werden.

## **Wo keine Klägerin, da kein/e Richter/-in**

Nun ist jede Diskriminierung nach dem Geschlecht zwar verboten, aber: Wo keine Klägerin, da kein/e Richter/-in. Das neue Beratungs- und Vertretungsangebot der Arbeiterkammer für Frauen soll dazu beitragen, das Gleichbehandlungsgesetz mit Leben zu erfüllen.

Dabei wird das Frauenbüro eng mit der für Oberösterreich zuständigen Gleichbehandlungsanwältin zusammen arbeiten. Im Unterschied zur Gleichbehandlungsanwaltschaft kann die AK jedoch nicht nur Empfehlungen aussprechen, sondern auch vor Gericht ziehen.

## **Was können Frauen im Fall einer Diskriminierung tun?**

Wichtig ist im Falle einer (sexuellen) Belästigung, dem Belästiger unmissverständlich zu verstehen zu geben, dass sein Verhalten unerwünscht ist und er damit aufhören soll und sich gleichzeitig an eine Person des Vertrauens (Betriebsrätin/Betriebsrat, Kollegen/-innen) oder an die Vorgesetzte/den Vorgesetzten zu wenden und um Hilfe zu ersuchen.

Bei allen anderen Ungleichbehandlungen schließen sich Frauen sinnvollerweise mit ebenfalls betroffenen Kolleginnen zusammen und wenden sich an den Betriebsrat/die Betriebsrätin. Diese/r kann in ihrem Namen einen Antrag auf Feststellung einer (Entgelt-)Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission stellen.

Führen innerbetriebliche Lösungsversuche nicht zum Erfolg, unterstützt die Arbeiterkammer Frauen sowohl bei der außergerichtlichen als auch bei der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche.