



Oberösterreich



## ***DISKRIMINIERUNG ERKENNEN DISKRIMINIERUNG BEKÄMPFEN***

**Beispiele aus der Gleichbehandlungsberatung für Frauen  
der Arbeiterkammer Oberösterreich**

## WICHTIGE MEILENSTEINE AUF DEM WEG ZU GLEICHSTELLUNG UND CHANGENGLEICHHEIT



**Dr. Josef Peischer**  
AK-Direktor

**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-Präsident

Seit vielen Jahren setzt sich die Arbeiterkammer für ihre weiblichen Mitglieder ein, um dem Ziel der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen im Berufsleben Schritt für Schritt näher zu kommen.

Dabei setzen wir auf zwei Ebenen an: Im Rahmen der kollektiven Interessenvertretung versuchen wir, die Rahmenbedingungen und gesetzlichen Grundlagen zu verbessern. Das reicht von unserem Einsatz für flächendeckende und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen über Einkommensfragen und Bildungsförderung bis hin zur zentralen Forderung, dass künftig nur mehr jene Unternehmen Wirtschaftsförderung und öffentliche Aufträge bekommen sollen, die sich mit betrieblicher Gleich-

stellung auseinandersetzen und dabei auch Erfolge vorweisen können.

Auf der anderen Seite stehen wir Frauen ganz individuell mit Rat und Hilfe zur Seite, wenn notwendig auch vor Ge-

richt. Vor knapp drei Jahren hat die Arbeiterkammer Oberösterreich im Frauenbüro eine eigene Gleichbehandlungsberatung für Frauen eingerichtet, die zunehmend in Anspruch genommen wird. Die Erfahrungen aus dieser Beratungstätigkeit fließen wiederum in unsere interessenpolitische Arbeit ein.

Diskriminierung hat viele Gesichter. Manchmal werden Frauen mit atemberaubender Unverfrorenheit diskriminiert, manchmal ganz subtil und versteckt. Wir möchten das Bewusstsein für mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen schärfen. Deshalb haben wir in dieser Broschüre eine Reihe von exemplarischen Fällen aus der AK-Gleichbehandlungsberatung zusammengefasst.

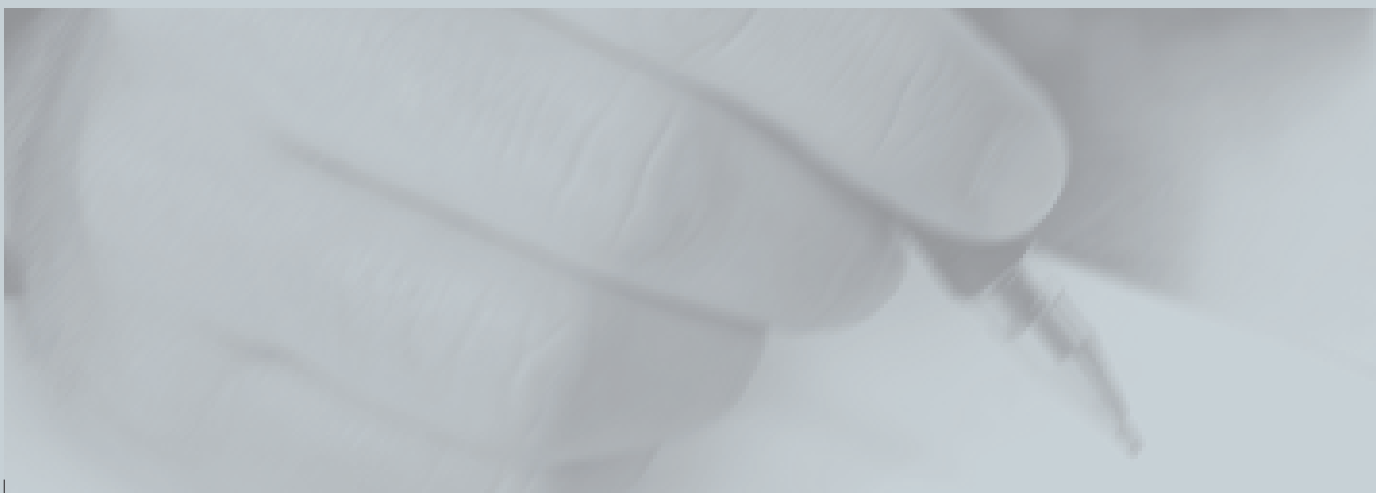
Die Fälle zeigen deutlich: Gemeinsam können wir etwas gegen Diskriminierung tun. Jeder noch so kleine Erfolg ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen.

A blue ink handwritten signature of Dr. Josef Peischer.

**Dr. Josef Peischer**  
AK-Direktor

A blue ink handwritten signature of Dr. Johann Kalliauer.

**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-Präsident



## **AKTIV FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN IM BERUFSLEBEN**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat ihre Aktivitäten für die Gleichstellung von Frauen im Berufsleben in den letzten Jahren kontinuierlich verstärkt. Ein wichtiger Schritt war dabei die Ansiedlung einer eigenen Gleichbehandlungsberatung für Frauen im AK-Frauenbüro Anfang 2006. Seither nimmt die Zahl der Beratungsfälle ständig zu.

Mehr als die Hälfte der Anfragen betrafen sexuelle Belästigung, in jeweils 20 Prozent der Fälle ging es um Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bzw. um Entgeltdiskriminierung. Der Rest be-

traf Diskriminierungen bei der Einstellung und sonstige Diskriminierungen.

Bei den Interventionen des Frauenbüros konnte in mehr als der Hälfte der Fälle eine für die betroffenen Frauen zufriedenstellende Lösung erzielt werden. In den übrigen Fällen wurde Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht. Mehr als 90 Prozent dieser Fälle wurden positiv durch Vergleich oder Urteil abgeschlossen.

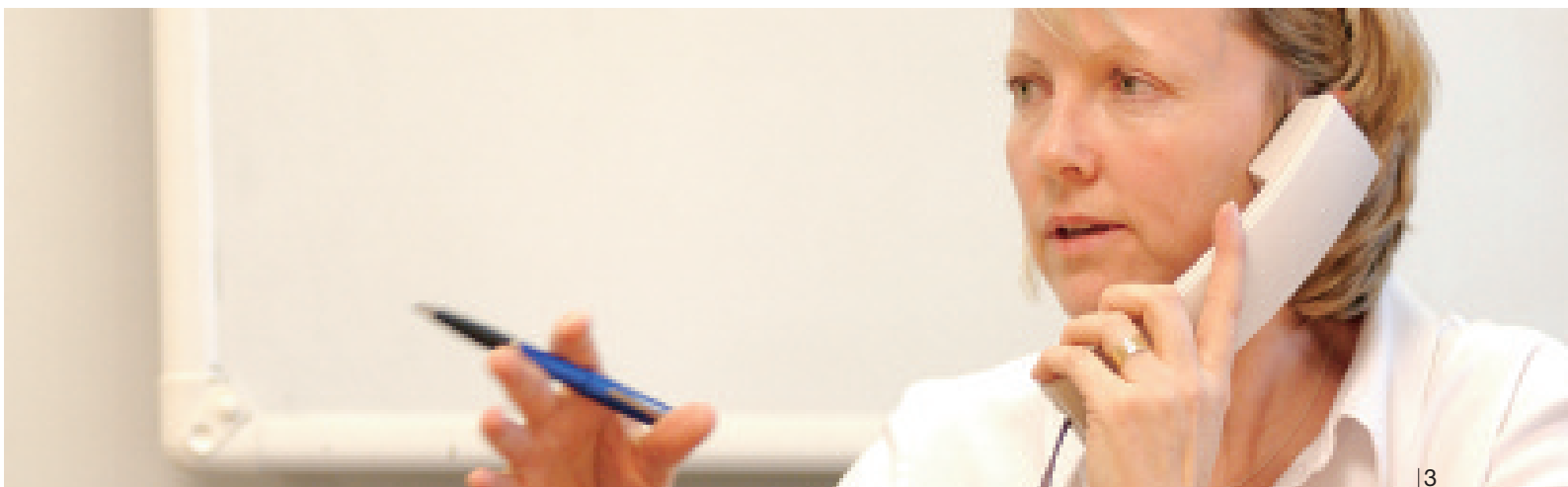
Die folgenden ausgewählten Fälle zeigen, was dabei für die betroffenen Frauen erreicht werden konnte.

## **ARBEITSVERHÄLTNISS WEGEN SCHWANGERSCHAFT NICHT VERLÄNGERT**

Gemeinsam mit mehreren Kolleginnen und Kollegen wurde eine junge Frau von einem Sozialverein für ein halbes Jahr befristet eingestellt. Nach vier Monaten wurde allen eine unbefristete Anstellung versprochen. Als die Frau kurz darauf schwanger wurde, teilte ihr ein Vorgesetzter mit, dass ihr Arbeitsverhältnis nun doch nicht verlängert würde. Ihre übrigen Kolleginnen und Kollegen wurden dagegen alle fix angestellt – ein klassischer Fall von unmittelbarer Geschlechtsdiskriminierung.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich forcht die Kündigung an. Da der Arbeitsplatz der jungen Frau auch in Zukunft benötigt würde und da auch weder betrieblich noch wirtschaftlich etwas gegen die Weiterbeschäftigung spreche, sei die Zusage auf Fixeinstellung ebenso wie bei den anderen einzulösen, argumentierte die AK-Expertin.

Mit Erfolg: Die Frau – mittlerweile glückliche Mutter – wurde unbefristet angestellt.



## **ANGESTELLTE GEKÜNDIGT, WEIL SIE DIE GLEICHE BEZAHLUNG FORDERTE WIE IHR MÄNNLICHER KOLLEGE**

**E**ine medizinische Angestellte in einer Ordination verdiente im Monat um rund 150 Euro weniger als ihr männlicher Kollege, der im Wesentlichen die gleiche Arbeit verrichtete wie sie. Als sie beim Chef eine Erhöhung einforderte, kündigte er sie – obwohl sie bereits mehr als fünf Jahre in der Ordination beschäftigt war.

Damit haben wir es hier gleich mit zweifacher Diskriminierung zu tun: bei der Entlohnung und bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses. Mit Hilfe der Arbeiterkammer forderte die Frau die Entgeltdifferenz ein. Die Klägerin bekam eine Nachzahlung in Höhe von rund 5500 Euro.

## **IN FALSCHER LOHNGRUPPE EINGESTUFT ARBEITERIN BEKAM SCHADENERSATZ**

**E**ine Arbeitnehmerin mit jahrelanger Erfahrung im Metallbereich, jedoch ohne entsprechenden Lehrabschluss, wurde in einem Metallbetrieb in Lohngruppe 6 eingestuft. Trotz Aufqualifizierung durch einen NC-Technikkurs blieb die Einstufung gleich, obwohl zumindest eine Aufstufung in Lohngruppe 5 erfolgen hätte müssen.

Die männlichen Kollegen, wenn auch mit Lehrabschlussprüfung, waren zumindest in Verwendungsgruppe 3 eingereicht und verdienten durch-

schnittlich zwischen 150 bis 200 Euro mehr im Monat. Die Arbeitsleistung an den Maschinen unterschied sich nicht, zusätzlich führten die Arbeitskollegen lediglich in geringem Ausmaß Programmierarbeiten durch.

Die Klage beim Arbeitsgericht war erfolgreich, der Sachverständige stellte fest, dass der Arbeitnehmerin jedenfalls die Einstufung in Lohngruppe 5 zusteht, daher wurde ihr aufgrund der diskriminierenden Entlohnung ein Schadenersatz in Höhe von 1150 Euro zugesprochen.





## **AKADEMIKERIN VERDIENTE UM 400 EURO WENIGER ALS KOLLEGE MIT VERGLEICHBARER TÄTIGKEIT**

**D**ass auch top-qualifizierte Frauen Opfer von Diskriminierung werden, zeigt folgender Fall: Eine Betriebswirtin im Bereich „Strategische Kooperationen“ eines großen oberösterreichischen Betriebes verdiente trotz einer höherwertigen Ausbildung deutlich weniger als ihr Kollege in der Abteilung Controlling.

Die Mitarbeiterin hatte Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkten Internationales Marketing und Management, Organisations-, Personal- und Managemententwicklung sowie öffentliche Wirtschaft studiert und war damit betraut, Unternehmensanalysen zu erstellen und Akquisitionsprojekte auf Übernahme-, Beteiligungs- und Kooperationsmöglichkeiten zu analysieren.

Ihr Kollege mit Fachhochschulausbildung arbeitete in der Controlling-Abteilung und war wie die Klägerin nur dem Abteilungsleiter unterstellt. Beide arbeiteten selbständig, die Aufgabenbereiche waren hinsichtlich der geistigen Anforderungen als auch der damit verbundenen Verantwortung

vergleichbar. Auch sonst waren keine sachlichen Gründe für die schlechtere Entlohnung ersichtlich. Dennoch verdiente die Frau um rund 400 Euro im Monat weniger als ihr Kollege.

Mit AK-Hilfe ging die Frau vor das Arbeitsgericht. Sie bekam einen Betrag in Höhe von rund 6800 Euro nachbezahlt.

Wichtig in derartigen Fällen: Nach den europäischen Richtlinien bzw. dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz besteht Anspruch auf gleiche Entlohnung nicht nur bei gleicher Arbeit, sondern auch bei gleichwertiger Tätigkeit.

Dabei sind die Arbeitsbereiche in Bezug auf geistige und körperliche Anforderungen, Anstrengung, Belastung, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen sowie Verantwortung und Arbeitsbedingungen zu vergleichen. Sind die Tätigkeiten unter diesen Gesichtspunkten gleichwertig, so hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin auch das gleiche Entgelt zu bezahlen.

## **DISKRIMINIERUNG SOGAR IM KOLLEKTIVVERTRAG VERANKERT**

Ausgezahlt hat sich für eine Restaurantfachfrau der Weg zur Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer: Sie bekommt nicht nur 8000 Euro Nachzahlung, sondern auch eine Lohnerhöhung von 150 Euro im Monat.

Die Frau ist in der Kuranstalt eines Sozialversicherungsträgers beschäftigt und wurde entsprechend dem Kollektivvertrag in Verwendungsgruppe III entlohnt. Alle anderen Facharbeiter sind nach dem Kollektivvertrag in Verwendungsgruppe V eingestuft. Obwohl die Restaurantfachfrau einen Lehrabschluss hat und ebenso wie alle anderen Arbeiter entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt wird, war ihr Lohn wesentlich niedriger.

Das Gleichbehandlungsgesetz besagt, dass auch für Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ gilt. Es dürfen keine diskriminierenden Kriterien für die Beurteilung der Arbeit von Frauen oder Männern vorliegen.

Im gegenständlichen Fall sind die Kollektivvertragsparteien offenbar davon ausgegangen, dass die Tätigkeit einer Restaurantfachkraft im Service ausschließlich von Frauen ausgeübt wird, und dass sonstige Facharbeiten überwiegend von Männern erledigt werden. Darauf deutet schon die ausdrücklich weibliche Formulierung im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Service hin. Im Gegensatz dazu regelt Verwendungsgruppe V ausdrücklich die Entlohnung der Facharbeiter (männliche Formulierung!).

Trotz einschlägiger Ausbildungen und Lehrabschlussprüfungen sowie gleichwertiger Arbeit wird hier mit zweierlei Maß gemessen, argumentierten die AK-Expertinnen. Die Bestimmungen des Kollektivvertrags führen so automatisch zu einer schlechteren Entlohnung von Facharbeiterinnen gegenüber Facharbeitern. Sie verletzen damit den Grundsatz der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern.

Die Klage beim Arbeitsgericht war erfolgreich. Die Restaurantfachfrau bekam 8000 Euro Nachzahlung und eine Lohnerhöhung von 150 Euro im Monat.

Bleibt zu hoffen, dass sich die Kollektivvertragsparteien möglichst rasch auf eine „Sanierung“ der entsprechenden Passagen einigen können.



## **BÄCKER BEGRAPSCHETE WEIBLICHE LEHRLINGE UND ZWANG SIE, PORNOFILME ANZUSCHAUEN**

Der folgende Fall hat bis über die Grenzen Österreichs hinaus Aufsehen erregt und ist exemplarisch für jene besonders perfide Form der sexuellen Belästigung, die unter Ausnutzung eines Autoritätsverhältnisses passiert.

Zwei Mädchen, die bei einem Bäcker zu Einzelhandelskauffrauen ausgebildet werden sollten, waren laufend sexuellen Belästigungen des Chefs ausgesetzt. Anzügliche Bemerkungen und unerwünschte Berührungen waren an der Tagesordnung. Der Bäcker zwang die Mädchen sogar, im Keller der Bäckerei auf seinem Laptop Pornofilme anzuschauen. Mehrmalige Aufforderungen, sie doch in Ruhe zu lassen, blieben ungehört.

Schließlich wandten sich die Mädchen an die Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer. Aus-

föhrlich wurde die Frage diskutiert, ob die beiden Lehrlinge ihre Ausbildung im Betrieb fortsetzen möchten. Da es sich um einen Kleinbetrieb handelt, der tägliche Kontakt zum Belästiger also unausweichlich war, bezeichneten die Mädchen dies als unvorstellbar. Die AK erklärte daher im Namen der beiden den vorzeitigen berechtigten Austritt aus dem Lehrverhältnis und machte Schadenersatzansprüche geltend.

Mit Erfolg: Die Mädchen bekamen die volle Kündigungsentschädigung sowie 2000 bzw. 2500 Euro Schadenersatz.

Die Arbeiterkammer hat bei der Bezirksverwaltungsbehörde Antrag auf Entzug der Lehrberechtigung und Verbot der Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer/-innen eingebracht.

## **FORTGESETZTE HANDGREIFLICHKEITEN DES CHEFS ARZT ZAHLTE 2000 EURO SCHADENERSATZ**

"Du hast aber einen kessen Körper!" Mit solchen und ähnlichen Aussagen pflegte ein Zahnarzt eine Angestellte in Ausbildung zu belästigen. Damit nicht genug, wurde er auch regelmäßig handgreiflich. Häufig streifte er „zufällig“ ihre Brust, dann griff er ihr während der Behandlung ans Knie, oder die Hand wanderte unter ihr T-Shirt. Obwohl ihn die Frau mehrmals darauf hinwies, dass sie das nicht wolle, stellte er sein Verhalten nicht ein.

Die verzweifelte Frau wandte sich an die Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer. Auch in diesem Fall schien es der Betroffenen unzumutbar, weiterhin mit dem Belästiger unmittelbar zusammenzuarbeiten. Die AK riet ihr deshalb zu einem berechtigten vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis unter Wahrung aller Ansprüche und verlangte vom Arbeitgeber 2000 Euro Schadenersatz. Der Arzt zahlte alle Ansprüche umgehend und kommentarlos.

## **KOLLEGE STRITT BELÄSTIGUNG RUNDWEG AB GERICHT HIELT KLÄGERIN FÜR GLAUBWÜRDIGER**

**G**ibt es keine Zeuginnen oder Zeugen, haben Opfer sexueller Belästigung die Diskriminierung glaubhaft zu machen. So auch im Fall einer bei einer Reinigungsfirma beschäftigten Wäscherin. Ein Kollege versuchte sie mehrfach zu küssen, umfasste sie mit dem Arm und griff ihr auf die Brust. Gegenüber der Arbeiterkammer stritt

der Mann alle Übergriffe rundweg ab. Dennoch war die Klage beim Arbeitsgericht erfolgreich: Die Richterin bewertete die Schilderungen der Klägerin als äußerst glaubwürdig. Dem Beklagten gelang der Gegenbeweis nicht. Die Frau bekam 1000 Euro Schadenersatz.

## **ARBEITGEBER HALF BELÄSTIGTER FRAU NICHT UND MUSSTE DESHALB SCHADENERSATZ ZAHLEN**

**W**as viele nicht wissen: Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin muss dafür sorgen, dass sexuelle Übergriffe unterbunden werden, wenn er/sie davon Kenntnis hat. Ein Gastwirt, der eine von einem Kollegen belästigte Mitarbeiterin nicht unterstützte, obwohl sie ihn darum ersuchte, musste deshalb ebenso wie der Belästiger selbst Schadenersatz bezahlen. Die betroffene Frau wurde von ihrem Kollegen auf übelste Weise verbal

und körperlich belästigt und litt massiv unter diesen Übergriffen. Sie wandte sich mehrfach an ihren Chef um Hilfe. Trotzdem bekam sie keinerlei Unterstützung, der Belästiger konnte sein Verhalten ungehindert fortsetzen.

Die Klage beim Arbeitsgericht war erfolgreich: Die Frau bekam nicht nur vom Belästiger 2500 Euro Schadenersatz, auch der Betrieb musste ihr 2000 Euro Schadenersatz bezahlen.

## **VORGESETZTER LEUGNETE ZUERST SEXUELLE BELÄSTIGUNG, ZAHLTE DANN ABER SCHADENERSATZ**

**E**iner kaufmännischen Angestellten kam ihr Vorgesetzter regelmäßig körperlich näher als erwünscht und machte fortwährend untergriffige Bemerkungen über ihren Körper und ihre Brüste. Der Mann stritt anfangs gegenüber der Arbeiterkammer alles ab, entschuldigte sich aber letztlich bei der Mitarbeiterin und zahlte Schadenersatz in Höhe von 720 Euro.



## **BELEIDIGUNGEN WEGEN SEXUELLER ORIENTIERUNG - FIRMA MUSSTE 450 EURO SCHADENERSATZ ZAHLEN**

Eine Verkäuferin wurde wegen ihrer sexuellen Orientierung (sie ist lesbisch) von ihrer Vorgesetzten belästigt und gedemütigt. So wurden andere Kolleginnen gewarnt, sie müssten vorsichtig sein, „die baggert jede an“. Mehrfach wurde die Frau von ihrer Chefin auch als „gefährliche Lesbe“ bezeichnet. Auch hier war die Klage vor dem Arbeitsgericht erfolg-

reich: Die Klägerin erhielt 450 Euro Schadenersatz.

Das Gleichbehandlungsgesetz sah zu diesem Zeitpunkt in Fällen geschlechtsbezogener Belästigung einen Schadenersatz von mindestens 400 Euro vor. Dieser wurde mittlerweile auf 720 Euro erhöht, nicht zuletzt auf Initiative der AK.

## **FRAUENVERACHTENDE BELEIDIGUNGEN: STATT HILFE BEKAM ARBEITERIN DIE KÜNDIGUNG**

Mit frauenverachtenden und beleidigenden Sätzen wie „Frauen gehören an den Herd“, „Du bist als Frau zu deppert für die Arbeit“ oder „Frauen sind nur zum Putzen da“ wurde eine Arbeiterin von ihrem Vorgesetzten diskriminiert. Auch in diesem Fall bekam die Frau, obwohl sie mehrfach darum ersuchte, vom Betrieb keine Unterstützung.

Im Gegenteil: Letztendlich wurde sie nach fast fünfjähriger Betriebszugehörigkeit gekündigt.

Auch hier war die Klage beim Arbeitsgericht erfolgreich: Die Arbeiterin erhielt zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung 4350 Euro als Schadenersatz vom Betrieb. Eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen kam für sie nicht in Frage.

## **FRAU WEGEN SCHWANGERSCHAFT AUS DEM KURS GEWORFEN**

Auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses sind Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts verboten. Eine junge Frau, die ihren Beruf wegen gesundheitlicher Probleme nicht mehr ausüben konnte, bekam von der Pensionsversicherung die Zusage, an einer Umschulung teilnehmen zu können. Als sie kurz darauf feststellte, dass sie schwanger war, wurde sie von der Kursleiterin kurzerhand aus dem Kurs geschmis-

sen. Begründung: Der Kurs sei für sie nicht mehr zielführend.

Auch dies ein klassischer Fall von unmittelbarer Geschlechtsdiskriminierung. Die Schwangerschaft an sich darf nicht Kriterium für die Ablehnung einer Ausbildung sein. Eine Intervention der Arbeiterkammer war erfolgreich, der Frau wird die Teilnahme an einer Umschulung ermöglicht.



# NOTWENDIGE MASSNAHMEN AUS SICHT DER ARBEITERKAMMER

Folgende Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen im Berufsleben sind aus Sicht der Arbeiterkammer notwendig und könnten relativ kurzfristig umgesetzt werden:

● **Gesetzliche Bindung von Wirtschaftsförderung an die Einhaltung des Gleichstellungsgebotes:**

Zwingendes Kriterium könnte etwa das Vorliegen eines Frauenförderplans sein, auch Verbesserungen im Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen könnten eine Rolle spielen, ebenso die Überprüfung der Entgelte auf Diskriminierungen und gegebenenfalls deren Ausgleich.

● **Koppelung von Vergaberecht und Gleichstellungsgebot:**

Bereits erreichte Gleichstellungsziele oder positive Veränderungen bei Gleichbehandlungsfaktoren wie etwa ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens sollen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge mitbewertet werden.

● **Verbandsklagerecht:**

Zur Entlastung von Einzelpersonen bei der Rechtsdurchsetzung sollte ein Verbandsklagerecht eingeführt werden. Derzeit führen Beschwerden über Diskriminierungen während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses oft zu dessen Beendigung – sprich, die Betroffene wird gefeuert oder will unter den gegebenen Umständen gar nicht mehr in dem Unternehmen arbeiten. Eine Klagemöglichkeit für die betriebliche oder überbetriebliche Interessenvertretung kann die Rechtsdurchsetzung erleichtern.

● **Transparente und nachvollziehbare Entlohnungssysteme:**

Entgelt-diskriminierungen sind schwer zu beweisen. Deshalb sollten Arbeitgeber/-innen dazu verpflichtet werden, systematische und sachlich nachvollziehbare Entgeltsysteme einzuführen, wie es sie zum Beispiel in Schweden schon gibt. Die tatsächlichen Entgelte (unter Ausweis der Arbeitszeiten und inklusive aller variablen Gehaltsbe-

standteile sowie unter Angabe des Geschlechts) sollten im Unternehmen offen gelegt und nicht nur den Belegschaftsvertretungen, sondern allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugänglich gemacht werden. Die Nicht-Offenlegung sollte mit diskriminierendem Verhalten bei der Entgeltfestsetzung gleichgesetzt werden. Klauseln in Arbeitsverträgen über die Geheimhaltungspflicht bei Einkommen sollten verboten werden, da sie systematische Entgelt-diskriminierungen begünstigen.

● **Beweislastregel verbessern:**

Die Beweislastregel muss unmissverständlich so formuliert werden, dass der/die Beklagte den vollen Beweis dafür antreten muss, dass eine Entscheidung nicht auf diskriminierenden Motiven beruht.

● **Abschreckende Sanktionen:**

Die Mindest-Schadenersatzansprüche bei allen Formen der Diskriminierung müssen angehoben werden.

● **„Volle Erfüllung“ oder wahlweise Schadenersatz.**

Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg bewirken derzeit einen finanziellen Schadenersatzanspruch, alternativ dazu soll auch die „volle Erfüllung“ gewährleistet werden. Das heißt, die Klägerin soll Anspruch haben auf die konkrete berufliche Stellung, die sie wegen der Diskriminierung im Bewerbungs- oder Bestellungsverfahren nicht bekommen hat. Bei diskriminierender Beendigung soll der Schadenersatz für den Verlust des Arbeitsplatzes – in Anlehnung an die Judikatur zum Behinderteneinstellungsgesetz – mindestens sechs Monatsentgelte betragen. Es soll den Betrieben auch finanziell „wehtun“, eine Frau zu kündigen, nur weil sie

Diskriminierungen aufzeigt bzw. Gleichstellung verlangt.

● **Betriebsvereinbarungen notfalls erzwingen können:** Betriebsvereinbarungen zu Antidiskriminierung, Frauenförderung und Vereinbarkeitsmaßnahmen sollen ins Arbeitsverfassungsrecht aufgenommen und auf diese Weise erzwingbar gemacht werden.

● **Ausgewogene Besetzung der Senate bei Gericht:** Bei den Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ist auf die geschlechtsbezogen ausgewogene Besetzung der Senate zu achten. In die Aus- und Weiterbildung von Richteramtswärter/-innen und Rechtsanwaltsanwärter/-innen sollte das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung verpflichtend aufgenommen werden.

● **Separate Einvernahme:** In Fällen sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung soll eine abgesonderte Einvernahme vor dem Arbeits- und Sozialrecht ermöglicht werden. Das heißt, die Opfer müssen ihre Aussagen im Verfahren nicht in Gegenwart der Beklagten machen.

● **Verfahren der Gleichbehandlungskommission:** Sie müssen beschleunigt werden, dazu ist eine bessere personelle und budgetäre Ausstattung notwendig.

● **Gleichbehandlungsanwaltschaft:** Ihr muss die völlige Weisungsfreiheit sowie eine ausreichende materielle und personelle Ausstattung gewährt werden.





Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Nr. 145/2008  
Medieninhaberin und Herausgeberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Volksgartenstraße 40,  
vorübergehend Gruberstraße 40-42, 4020 Linz. Hersteller: Gutenberg

**AK**  
Oberösterreich