

GLEICHBEHANDLUNG IN DER ARBEITSWELT



HILFE BEI SEXUELLER
BELÄSTIGUNG



INHALT

I. Das Gleichbehandlungsgesetz	4
1. Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	4
2. Antidiskriminierung	4
3. Diskriminierung in sonstigen Bereichen	4
II. Diskriminierung	5
1. Welche Arten der Diskriminierung gibt es?	5
2. Woran erkennen Sie eine Diskriminierung?	5
3. Was gilt nicht als Diskriminierung?	6
III. Belästigung und sexuelle Belästigung	6
1. Was ist eine Belästigung?	6
2. Woran erkennen Sie eine Belästigung?	7
3. Was gilt als sexuelle Belästigung?	7
4. Woran erkennen Sie eine sexuelle Belästigung?	7
IV. Wie kann ich mich wehren?	8
V. Wer muss was beweisen – Beweislast	8
VI. Rechtliche Möglichkeiten für Betroffene	9
VII. Hier gibt es Hilfe für Betroffene!	10
1. Gleichbehandlungsanwaltschaft	10
2. Gleichbehandlungskommission	10
3. Welche Pflichten haben die Senatsmitglieder?	10
4. Was prüfen die Senate der Gleichbehandlungskommission?	11
5. Fristen für die gerichtliche Geltendmachung	11
VIII. Nicht zuschauen – Handeln! Courage ist wichtig!	11
1. Was kann jede/r tun?	11
2. Was können Sie als Betriebsrat/Betriebsrätin tun?	11
3. Was kann Ihre Firmenleitung tun?	12
IX. Aus der Praxis: Entscheidungen der Kommission	12
1. Beispiel zur Geschlechterdiskriminierung	12
2. Beispiel der sexuellen Belästigung durch Dritte	13
3. Beispiel der sexuellen Belästigung durch den Arbeitgeber	14
X. Nützliche Adressen	15

IMPRESSUM:

Herausgeber: ÖGB, ZVR-Nr.: 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Für den Inhalt verantwortlich: ÖGB-Frauen, Eva Florianschütz

Redaktionelle Gestaltung: ÖGB-Presse und Öffentlichkeitsarbeit



GLEICHBEHANDLUNG IN DER ARBEITSWELT

Liebe Kollegin!

Mit Juli 2004 trat das neue Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Damit wurde die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU im österreichischen Recht umgesetzt.

Schon 1979 trat das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Österreich in Kraft. Es bezog sich jedoch ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Das neue Gleichbehandlungsgesetz wurde auf weitere Diskriminierungen ausgeweitet. Auch Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung kann nun geahndet werden.

Doch Gesetze allein schützen nicht vor Diskriminierung. Darum ist es umso wichtiger, dass Frauen ihre Rechte kennen und wissen, welche Möglichkeiten ihnen offenstehen, Diskriminierungen zu beenden. Wir ÖGB-Frauen sind Mitglied in der Gleichbehandlungskommission, wir kennen die Probleme aus der Praxis anhand der Fälle, die wir dort bearbeiten. Und jeder Fall ist ein Schicksal!

Wir treten dafür ein, dass Diskriminierung verpönt wird. Allen ArbeitnehmerInnen sollen gleiche Chancen und Rechte zukommen. Dazu braucht es engagierte Menschen in der Arbeitswelt, die sich des Themas aktiv annehmen. Schauen Sie hin, zeigen Sie Diskriminierungen auf. Nur gemeinsam kann es gelingen, eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt zu schaffen.

Renate Csörgits
ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende

Sylvia Ledwinka
ÖGB-Bundesfrauensekretärin



I. DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

1. Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

In der österreichischen Verfassung steht, dass Frauen und Männer vor dem Gesetz gleich sind. 1998 wurde die Gleichstellung als Staatsziel in der Verfassung festgeschrieben, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. 1979 trat das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Österreich in Kraft. 1993 folgte das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz). Es hat sich viel getan seit der Einführung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979. Auch wenn wir in Wirklichkeit noch weit von einer völligen Gleichstellung entfernt sind. Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Arbeitsleben und in der Gesellschaft sind nach wie vor nicht verwirklicht.

2. Antidiskriminierung

Die mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes verbundenen Diskussionen und die Antirassismusrichtlinie der Europäischen Union haben zu einer Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes geführt. **Seit Juli 2004 verbietet** das neue Gleichbehandlungsgesetz außer der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (Mann/Frau), auch jede **Diskriminierung und/oder Belästigung aufgrund**

- der ethnischen Zugehörigkeit (sprachlich und kulturell einer bestimmten Völkergruppe angehören, z. B. Europäer, Araber),
- der Religion (Katholiken, Muslime etc.),
- der Weltanschauung (Kommunismus, Sozialismus etc.),
- des Alters (egal ob jung oder alt),
- der sexuellen Orientierung (schwul, lesbisch, bisexuell)

in der **gesamten Arbeitswelt und gilt daher für alle ArbeitnehmerInnen**, auch atypische Beschäftigte wie z. B. freie DienstnehmerInnen, aber auch für Selbstständige oder für Personen im Rahmen eines Aus- und Weiterbildungsprogrammes. Für den öffentlichen Dienst gibt es eigene gesetzliche Regelungen.

ACHTUNG:

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt nicht für Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen. Für die Arbeitswelt wurde das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in einer Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz umgesetzt.

Das Gesetz verbietet insbesondere Diskriminierung:

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- beim Entgelt (Lohn/Gehalt, Zulagen, Zuschläge etc.),
- bei freiwilligen Sozialleistungen (z. B. vergünstigte Werksküche),
- bei Beschäftigung und Weiterbeschäftigung,
- bei der Aus- und Weiterbildung (z. B. Fortbildungskurse, Seminare),
- bei der Beförderung (z. B. zum/zur VorarbeiterIn, AbteilungsleiterIn) oder Entlohnung,
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dies gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen und in der Probezeit (freiwillige Abfertigungen u. ä.).

Es richtet sich aber **auch gegen Diskriminierung in der sonstigen Arbeitswelt**. Das betrifft auch **Angebote des Arbeitsmarktservices (AMS)**, aber auch **private Bildungseinrichtungen** wie z. B. WIFI, bfi:

- bei der Möglichkeit an einer Berufsberatung und Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses teilzunehmen;
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit (Gründung einer Firma etc.).

3. Diskriminierung in sonstigen Bereichen

Mit 1.8.2008 wurde die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in das Gesetz aufgenommen. Besonders hervorzuheben ist hier das Gleichbehandlungsgebot:

Aufgrund des Geschlechtes darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, diskriminiert werden.



Diskriminierungen von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbar Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

Eine Diskriminierung und/oder Belästigung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit ist auch in anderen Lebensbereichen verboten**. Diskriminierung aufgrund der ethnischen (sprachlich und kulturell einer bestimmten Völkergruppe angehören, z. B. Europäer, Araber) Zugehörigkeit findet dann statt, wenn jemand wegen:

- seiner äußerlichen Charakteristika (besonderes Merkmal),

- Hautfarbe,
- Sprache oder
- kultureller Herkunft

anders behandelt wird, als jemand der diese Merkmale nicht hat.

Das Verbot der Diskriminierung und/oder Belästigung ist besonders auf die Bereiche **Bildung, Sozialschutz, soziale Begünstigungen und den Zugang und die Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen** gerichtet.

Beispiele dafür sind:

- **Bildung:** Zugang zu öffentlichen Schulen, Universitäten, Fachhochschulen, Ausbildungsbeihilfen, Stipendien etc.
- **Sozialschutz:** Zugang zu Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung sowie den Leistungen daraus, wie Arbeitslosengeld, Krankengeld, Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe etc.
- **Soziale Vergünstigungen:** Wohnungsbeihilfe, Befreiung von Rezeptgebühren für Medikamente etc.
- **Zugang und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen:** Abschluss eines Mietvertrages, Kauf einer Wohnung, Zugang zu Ämtern, Restaurants, Freizeiteinrichtungen, öffentlichen Transportmitteln, Geschäften, Banken, Versicherung etc.

II. DISKRIMINIERUNG

1. Welche Arten der Diskriminierung gibt es?

- **UNMITTELBARE (direkte) Diskriminierung**
Das bedeutet, wenn in einer vergleichbaren Situation eine Person besser behandelt wird als eine andere Person. Das kann zum Beispiel sein, wenn sich zwei Personen für dieselbe Stelle bewerben, aber eine Person, weil sie „älter“ ist, gar nicht erst in die engere Wahl kommt.

Beispiel: Auszug aus einem Inserat: „Bewerber dürfen höchstens 35 Jahre alt sein“

In diesem kurzen Satz steckt eine **Zweifachdiskriminierung** (Geschlecht und Alter). Einmal die **männliche Form** „Bewerber“ und einmal durch die Altersgrenze „höchstens 35 Jahre“. Das Gesetz bestimmt klar, dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden müssen, und dass niemand wegen seines Alters ausgegrenzt werden darf.

- **MITTELBARE (nicht offensichtliche) Diskriminierung**

Wenn wir zwar den Eindruck haben, dass Vorschriften, Kriterien oder Verfahren so gestaltet sind, dass jede Person die gleichen Chancen/Möglichkeiten hat (Ausnahme: sachliche Rechtfertigung).

Beispiel: Wenn alle BewerberInnen einen Test in einer bestimmten Sprache absolvieren müssen, obwohl die Beherrschung der betreffenden Sprache für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich ist.

Auf diese Art und Weise **verwehre ich bestimmten Gruppen den Zugang zu einer Arbeitsstelle und diskriminiere sie damit**.

2. Woran erkennen Sie eine Diskriminierung?

Diskriminierungen können offensichtlich oder versteckt sein, oft sind sie schwer zu durchschauen und zu verstehen.

- Frauen bekommen nur bestimmte Arbeiten übertragen (Protokollschreiben, Arbeitsplatz reinigen etc.).



- Männern werden andere Arbeiten zugeteilt (Präsentationen, Führungsaufgaben etc.).
- Bestimmten ethnischen Gruppen werden ausschließlich bestimmte Aufgaben übertragen (gefährliche, schmutzige Arbeiten etc.).
- Jemand erscheint wegen seiner/ihrer Religion oder seiner/ihrer sexuellen Identität nicht geeignet und bekommt eine Stelle nicht oder seine/ihre Rechte werden in Frage gestellt.
- Bestimmte Regeln und Praktiken kommen nur bestimmten Gruppen zugute.
- Gegen bestimmte Gruppen gibt es Vorurteile („Die“ sind alle ..., „die“ leisten weniger“ etc.).

Achtung bei Entgeltdiskriminierung! Wenn eine Arbeitnehmerin nur deswegen weniger Gehalt bekommt, weil „sie ja nicht mehr verlangt hat“, gilt dies trotzdem als Entgeltdiskriminierung.

3. Was gilt nicht als Diskriminierung?

Wenn benachteiligte Gruppen (z. B. ältere ArbeitnehmerInnen) bevorzugt behandelt werden, kann dies zulässig sein. Bereits bestehende Benachteiligungen sollen damit ausgeglichen werden. Diese Maßnahmen nennt man „positive Diskriminierung“.

Es kann auch eine **sachliche Rechtfertigung** geben, warum bestimmte Voraussetzungen (z. B. Alter oder ethnische Zugehörigkeit) notwendig sind, um eine gewisse Tätigkeit auszuüben.

Beispiele dafür sind:

Im Bereich **unmittelbarer Diskriminierung in der Arbeitswelt:**

- Wenn das **Merkmal** für eine berufliche Tätigkeit oder für die **Rahmenbedingungen** ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende** berufliche Voraussetzung ist.

Beispiel: Eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung könnte körperliche Fitness sein. In diesem Falle wäre es unzulässig, allen Personen über fünfzig die Ausübung dieses Berufes zu verwehren. Zulässig wäre in diesem Fall ein Gesundheitscheck, der eine ausreichende körperliche Fitness attestieren müsste.

Im Bereich **mittelbarer Diskriminierung in der Arbeitswelt:**

- Wenn die betreffenden **Vorschriften, Kriterien oder Verfahren** durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt** sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Beispiel: Ein Kursteilnehmer wird von einer **Schulungsmaßnahme ausgeschlossen**, weil er einen **Säbel als religiöses Symbol** bei sich trägt. Er ist nicht bereit den Säbel abzulegen. Er wendet sich an die **Gleichbehandlungskommission**. Diese kommt zu dem Ergebnis, dass **der Ausschluss berechtigt war**, da sich andere TeilnehmerInnen der Kursmaßnahme dadurch **bedroht fühlen** könnten.

Weitere Ausnahmebestimmungen gibt es:

- für **kirchliche und weltanschauliche** (Pflichtmitgliedschaft) Organisationen,
- **Rechtfertigungsgründe** im Bereich der Altersdiskriminierung (positive Diskriminierung – z. B. ältere Personen werden bevorzugt eingestellt oder es gibt Förderungen bei der Einstellung).
- **Unterschiedliche Behandlung** aus Gründen der **Staatsangehörigkeit** (Nicht-EU) gilt **nicht als Diskriminierung**.

III. BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

1. Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung bzw. eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn **unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen** (z. B. Berührungen) gesetzt werden, die im Zusammenhang mit einem der folgenden Diskriminierungstatbeständen stehen:

- welche die **Würde** der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
- die für die betroffene **Person unerwünscht, unangebracht und anstößig** ist und
- dadurch für diese Person ein **einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes** Umfeld schafft oder dies bezweckt.



Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung zu schützen.

Kommt der/die ArbeitgeberIn dieser Verpflichtung nicht nach, spricht das Gesetz von einer **unzulässigen Belästigung**.

Eine unzulässige Belästigung **liegt also vor**, wenn eine Person

- vom/von **der ArbeitgeberIn belästigt wird**,
- der/die ArbeitgeberIn es schuldhaft **unterlässt** im Falle einer **Belästigung durch Dritte** Abhilfe zu schaffen,
- durch **Dritte** belästigt wird,
- durch Dritte **außerhalb des Arbeitsplatzes belästigt** wird.

2. Woran erkennen Sie eine Belästigung?

Manchmal weiß die Geschäftsleitung von den Vorgängen, toleriert sie aber. Oder es wird mit dem Wissen, dass nicht korrekt gehandelt wird, diskriminiert. Manchmal werden „Codes“ oder beschönigende Begriffe verwendet, die nur „Insider“ kennen.

Erfolgen die unten **angeführten Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungstatbestand**, liegt eine unzulässige Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor:

- Falsche Gerüchte über eine bestimmte Person.
- Abwertende oder beleidigende Kommentare über ArbeitskollegInnen.
- Sexuelle Anspielungen im Beisein anderer ArbeitnehmerInnen.
- Witze über bestimmte Personengruppen (Religionsgruppe, Homosexuelle etc.).
- Physische Gewalt androhen oder anwenden (Ohrfeigen, Schläge etc.).
- Räumliches Ausgrenzen, spöttisches Nachahmen von Sprache, Stimme, Körperhaltung.
- Jemanden ignorieren.
- Beschmieren oder Behängen von Wänden und Gebäuden mit Sprüchen und Parolen, die sich gegen Personen oder bestimmte Gruppen richten.

3. Was gilt als sexuelle Belästigung?

Als sexuelle Belästigung zählt allein, **was gegen den Willen einer der beteiligten Personen** geschieht.

Sexuelle Belästigung ist **eine Form der Gewalt gegen und des Missbrauchs** von Frauen. Sexuelle

Belästigung ist nicht immer heterosexueller Natur und kann sich auch gegen Männer richten. Sexuelle Belästigung am **Arbeits- und Ausbildungsplatz** ist aufgrund der Hierarchien und Abhängigkeiten besonders problematisch. Die meisten Menschen haben **Angst um ihren Arbeitsplatz** und trauen sich oft nicht, sich gegen Belästigungen oder Diskriminierungen zu wehren. Ganz besonders **unerträglich** ist die Situation, wenn jemand **von einem/einer Vorgesetzten** diskriminiert bzw. belästigt wird. Wenn man genau weiß, dass diese Person bestimmen oder beeinflussen kann, ob man seinen Job behalten kann oder welche Arbeiten man zugeteilt bekommt.

4. Woran erkennen Sie eine sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung und die Anweisung zur sexuellen Belästigung gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das **Gleichbehandlungsgesetz verbietet ausdrücklich** die sexuelle Diskriminierung und Belästigung. In dem Gesetz ist klar geregelt, dass **der/die ArbeitgeberIn ihre ArbeitnehmerInnen** sowohl vor sexueller Belästigung **durch andere ArbeitnehmerInnen**, als auch vor sexueller Belästigung **durch Kunden/Kundinnen schützen muss**. **Auch** eine sexuelle Belästigung **außerhalb des Arbeitsplatzes** (z. B. auf einem Seminar) zieht rechtliche Folgen nach sich.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- Sexuelle Belästigung umfasst verbale und nonverbale, offene und verdeckte Übergriffe, z. B.
- Poster von Pin-ups oder pornografische Bilder (auch am PC) am Arbeitsplatz,
- Anstarren, taxierende Blicke, Hinterherpfeifen, anzügliche Witze,
- anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben etc.,
- eindeutige verbale sexuelle Äußerungen,
- Telefongespräche, Briefe, E-Mails oder SMS-Nachrichten mit sexuellen Anspielungen,
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen,
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung,
- zufällige oder gezielte körperliche Berührungen,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- exhibitionistische Handlungen.



IV. WIE KANN ICH MICH WEHREN?

Wenn Sie das **Gefühl haben oder die Erfahrung gemacht haben**, dass Sie aufgrund Ihres Lebensalters, Ihrer ethnischen Herkunft, Ihres Geschlechts, Ihrer sexuellen Identität oder wegen Ihrer Herkunft **diskriminiert und/oder belästigt** werden, denken Sie daran:

Sie trifft keine Schuld!

Sie sind nicht Täter, sondern Opfer. Sie sind nicht für das Verhalten derjenigen, die Sie diskriminieren, verantwortlich.

Wehren Sie sich!

Nehmen Sie Ihre Wahrnehmungen und Gefühle ernst! Bringen Sie Ihren Unmut zur Sprache. Sagen Sie deutlich, dass ein solches Verhalten für Sie unerwünscht und zu unterlassen ist. Sichern Sie Beweise.

Sprechen Sie darüber!

Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens darüber. Melden Sie es Ihrem/Ihrer Vorgesetzten. Wenn Sie öffentlich darüber sprechen, überlegen Sie mit den Verbündeten eine Strategie, denn der/die BelästigerIn wird wahrscheinlich alles abstreiten.

Holen Sie sich Hilfe von außen!

Informieren Sie sich über Ihre Rechte und Möglichkeiten, sich zu wehren und/oder vor weiteren Angriffen zu schützen.

Holen Sie sich **Informationen ein**:

- über Ihre Rechte,
- über Beschwerde- und Klagswege,
- möglichen Rechtsschutz,
- die Sanktionen (finanzielle Entschädigungen),
- wer Sie beraten und unterstützen kann.

Notieren und dokumentieren Sie!

Es ist wichtig, sich zu notieren und aufzuschreiben, wer was wann gesagt oder getan hat. Es hilft Ihnen, sich später an alle Vorfälle zu erinnern und erhöht Ihre Glaubwürdigkeit vor der

Kommission.

Notieren Sie Beispiele und Vorfälle wenn:

- **andere ArbeitnehmerInnen** oder Angehörige einer anderen gesellschaftlichen Gruppe, ohne sachliche Rechtfertigung, **bevorzugt behandelt** wurden,
- **Sie verbalen oder physischen Beleidigungen** ausgesetzt sind, schreiben Sie auf, wer was wann getan oder gesagt hat,
- **wer Zeuge** der Ereignisse sein könnte,
- **andere betroffen sein sollten**, motivieren Sie diese, sich ebenfalls alles zu notieren und zu dokumentieren und **gemeinsam** mit Ihnen rechtliche Schritte zu unternehmen und
- **heben Sie alle relevanten Informationen** (Bewerbungen, Stellenbeschreibung etc.) auf.

Holen Sie sich Beratung, Unterstützung und Begleitung. Ein solcher Rechtsstreit kann sehr anstrengend sein. Vielleicht gibt es auch die Möglichkeit einer außergerichtlichen Einigung oder der/die TäterIn entschuldigt sich bei Ihnen.

V. WER MUSS WAS BEWEISEN – BEWEISLAST

Im Gegensatz zu jedem anderen Verfahren reicht es aus, wenn die Betroffenen das Vorliegen einer Belästigung und/oder Diskriminierung

glaubhaft machen!

Es wird berücksichtigt, dass es oft schwer ist, im Falle einer Diskriminierung oder Belästigung Beweise vorzulegen, daher genügt es wenn sie

nachvollziehbare Indizien

vorbringen. Hier sind Ihre Notizen und Mitschriften sehr wichtig!

Benachteiligungsverbot

Das Gesetz schützt alle Betroffenen und alle Personen, die bereit sind, sich gegen Diskriminierungen und Belästigungen zu wehren. Aber es schützt auch alle jene, die sich als Zeugen



zur Verfügung stellen, und damit den Betroffenen helfen und sie unterstützen.

Daher gilt:

Betroffene ArbeitnehmerInnen, die sich beschweren oder eine Klage einbringen, sowie andere ArbeitnehmerInnen, die als Zeuge/Zeugin oder als Auskunftsperson fungieren oder die Beschwerde unterstützen, dürfen weder entlassen noch gekündigt oder irgendwie benachteiligt werden.

VI. RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN FÜR BETROFFENE

In Österreich besteht Vertragsfreiheit, daher kann niemand zum Abschluss eines Vertrages (z. B. Arbeitsvertrag) gezwungen werden. Wenn sich jemand um eine Stelle bewirbt und diese aus diskriminierenden Gründen nicht erhält, entsteht ihm/ihr ein Vermögensschaden (entgangener Lohn/Gehalt). Daher sieht das Gesetz für diskriminierte Personen, einen Anspruch auf den **Ausgleich des erlittenen Vermögensschadens vor**.

Ist durch ein diskriminierendes Vorgehen des/der ArbeitgeberIn die persönliche Würde einer Person verletzt worden, steht der diskriminierten Person **zusätzlich ein Schadenersatzanspruch zum Ausgleich der tatsächlichen und der ideellen Schäden zu**.

Wurde eine Entlassung, Kündigung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses aus diskriminierenden Gründen ausgesprochen, kann diese vor dem **Arbeits- und Sozialgericht angefochten** werden. Seit 1.1.2008 besteht bei diskriminierender Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit, anstatt einer Kündigungsanfechtung einen Schadenersatz geltend zu machen.

Wird ein Arbeitsverhältnis nach Ende der Befristung aus diskriminierenden Gründen nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Beendigung durch Zeitablauf) umgewandelt, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Stattdessen kann auch der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung eingeklagt werden.

Dies gilt für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder aufgrund sonstiger Diskriminierungsgründe oder wegen der Geltendmachung wegen offenbar nicht unbegründeter Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Wurde das Gebot der **neutralen Stellenausschreibung** (der/die Bewerber/in) verletzt, kann aufgrund einer Anzeige eine **Verwaltungsstrafe verhängt** werden.

Die Einbeziehung in die verweigerte Maßnahme oder ein Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung steht auch einer betroffenen Person zu, wenn

- eine **Sozialleistung nicht** gewährt oder
- eine **Aus- und Weiterbildungsmaßnahme** oder
- **gleiche Arbeitsbedingungen** oder
- eine **Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahme** verwehrt werden.

Der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche **Beeinträchtigung** steht auch einer betroffenen Person zu, wenn

- diese wegen einer Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Organisation diskriminiert wird.

Die **Rechtsfolgen** (Strafe etc.) der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots sind unterschiedlich geregelt. Zum Teil sind es Pauschalabgeltungen (nicht-Berücksichtigung einer Bewerbung), oder sie richten sich nach der **Höhe des Vermögensschadens** (z. B. Ersatz der Kosten der verweigerten Weiterbildungsmaßnahme) bis hin zu einem Mehrfachen der vorenthaltenen (z. B. weniger Lohn/Gehalt) **Entgeltdifferenz**. Mehrfachdiskriminierungen müssen bei der Bemessung des Schadenersatzes besonders berücksichtigt werden. Ansprüche auf Schadenersatz müssen gerichtlich geltend gemacht werden.

Diskriminierungsopfer können gleich eine Klage bei Gericht einbringen oder sich zuerst an die Gleichbehandlungskommission wenden bzw. auch beide Rechtswege gleichzeitig



einschlagen. Die Entscheidung hängt immer vom Einzelfall ab. Beratung für Betroffene ist sehr wichtig, um die Für und Wider einer solchen Entscheidung abzuwägen.

VII. HIER GIBT ES HILFE FÜR BETROFFENE!

Ist eine Person von Diskriminierung und/oder Belästigung betroffen, ist es am wichtigsten, sich Unterstützung und Hilfe zu sichern. Hilfe und Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung erhalten die von Diskriminierung betroffenen Personen vor allem von MitarbeiterInnen des ÖGB, der AK, von BetriebsrätInnen, Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1. Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft **bietet Beratung und Unterstützung** für Personen, die sich diskriminiert und/oder belästigt fühlen an. Sie **holt Informationen** bei ArbeitgeberInnen bzw. beim Betriebsrat/Betriebsrätin oder Auskunftspersonen ein.

Sie führt Verhandlungen im Vorfeld eines formellen Verfahrens. Sie **unterstützt eine innerbetriebliche Konfliktbewältigung** sowie die **Einführung von Präventivmaßnahmen**.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft **vertritt** einerseits das **öffentliche Interesse** und achtet darauf, dass das **Gleichbehandlungsgebot eingehalten wird**. Andererseits vertritt die Gleichbehandlungsanwaltschaft **die Interessen der Betroffenen** gegenüber den ArbeitgeberInnen. Im **Verfahren** vor der **Gleichbehandlungskommission** steht sie dem/der Betroffenen bei.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft **hat ein Anwesenheits- und Rederecht** in den Sitzungen der **Gleichbehandlungskommission** und führt im Auftrag der Kommission Ermittlungen durch.

Wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der **Entscheidung der Kommission nicht einverstanden** ist, kann sie **eine Feststellungsklage** (vom Gericht klären lassen, ob der Vorwurf berechtigt ist) beim zuständigen Gericht einbringen.

Diese Klage richtet sich **gegen die Person**, die für die vermutete Diskriminierung **verantwortlich** ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in drei Zuständigkeitsbereiche unterteilt:

- Anwaltschaft für die **Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**.
- Anwaltschaft für die Gleichbehandlung **ohne Unterschied** der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung **in der Arbeitswelt**.
- Anwaltschaft für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der **ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen**.

Die Anwaltschaften sind **in Wien angesiedelt**. Es gibt **auch Regionalbüros**.

2. Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission ist in drei Senate mit unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen eingeteilt:

Die Senate setzen sich aus Mitgliedern der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen sowie VertreterInnen des zuständigen Bundesministeriums zusammen. Es ist darauf zu achten, dass gleich viele Frauen wie Männer im Senat vertreten sind.

Senat I: Ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und bei Mehrfachdiskriminierungen. Ihm obliegt auch die Koordination der Gleichbehandlungskommission.

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

Senat III: Ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zuständig. Seit 1. August 2008 ist der Senat III weiters zuständig für Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

3. Welche Pflichten haben die Senatsmitglieder?

Die Mitglieder der Senate üben ihre Tätigkeit **ehrenamtlich** aus und unterliegen der **Ver schwiegenheitspflicht**.



4. Was prüfen die Senate der Gleichbehandlungskommission?

Die Kommission hat sich mit allen die **Diskriminierung berührenden Fragen** zu befassen. Ihre Aufgabe ist es, **zu vermitteln und zu schlichten**. Auf **Antrag prüft** der zuständige Senat, ob das **Gleichbehandlungsgebot verletzt** wurde. Die Senate können auch **von Amtswegen**, d. h. wenn dem Senat eine mögliche Diskriminierung oder Belästigung bekannt wird, ein **Prüfungsverfahren einleiten**.

5. Fristen für die gerichtliche Geltendmachung

Ein **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission hemmt die Fristen** zur gerichtlichen Geltendmachung!

Das bedeutet, dass **nach einer Entscheidung** der Kommission, z. B. bei **Entgeltdiskriminierung**, eine **Klage** auf Schadensersatz beim Arbeits- und Sozialgericht, **eingbracht werden kann**.

Die **Entscheidung** der Kommission kann dem Gericht als Beweismittel vorgelegt werden. Das Gericht hat eine abweichende Entscheidung zu begründen.

Zu den **einzelnen Diskriminierungsgründen** gibt es **unterschiedliche Fristen**:

- Eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg sowie im Falle einer Belästigung ist binnen sechs Monate gerichtlich geltend zu machen.
- Bei sexueller Belästigung und geschlechtlicher Belästigung gilt eine Frist von einem Jahr.
- Eine Kündigung, Entlassung, Auflösung des Probendienstverhältnisses oder eine Beendigung durch Zeitablauf aus diskriminierenden Gründen ist innerhalb von 14 Tagen anzufechten bzw. eine Feststellungsklage einzubringen.
- Für alle anderen Ansprüche besteht eine 3-jährige Verjährungsfrist.

VIII. NICHT ZUSCHAUEN – HANDELN! COURAGE IST WICHTIG!

1. Was kann jede/r tun?

Wenn es in Ihrem Umfeld zu Diskriminierungen und/oder Belästigungen kommt, sollten

Sie einschreiten. Diskriminierungen und Belästigungen führen allgemein zu einem schlechten Arbeitsklima. Bewusst oder unbewusst fühlt sich jede/r unwohl und hat Angst, dass er/sie als nächstes betroffen sein könnte.

Akzeptieren und tolerieren Sie auf keinen Fall ein solches Verhalten. Suchen Sie sich Verbündete und überlegen Sie gemeinsam, wie Sie verhindern können, dass jemand diskriminiert oder belästigt wird.

Überprüfen und hinterfragen Sie Ihr eigenes Verhalten nach folgenden Kriterien:

- Sind Sie aktiv an den Diskriminierungen beteiligt oder tolerieren Sie diese Verhaltensweise, obwohl Sie es als ungerecht empfinden?
- Was tragen Sie zu einem respektvollen, toleranten Klima in Ihrem Umfeld bei?
- Treten Sie offen gegen Diskriminierung und Belästigungen auf?
- Sind Sie offen, andere Kulturen und Sichtweisen kennenzulernen?

Helfen und unterstützen Sie die Betroffenen:

- Informieren Sie die Betroffenen, wo Sie sich Hilfe und Unterstützung holen können.
- Treten Sie offen gegen die Täter und deren Verhalten auf.
- Unterstützen und begleiten Sie die Betroffenen bei einem Gespräch mit dem/der Vorgesetzten.
- Unterstützen und stärken Sie die Betroffenen emotional.

2. Was können Sie als Betriebsrat/Betriebsrätin tun?

In jedem Betriebsratsteam sollte es je nach Größe des Betriebes ein oder mehrere Personen geben, die für die Antidiskriminierung und Gleichbehandlung zuständig sind. Diese Personen sollten genaue Kompetenzen und regelmäßige Berichtspflicht haben. Die Ergebnisse sollten Konsequenzen nach sich ziehen. Mindestens sollte es in jedem Betrieb:

- eine Betriebsvereinbarung zur Antidiskriminierung geben (Musterbetriebsvereinbarungen im ÖGB/Gewerkschaft anfordern).
- Darauf geachtet werden, wer besondere



- Arbeiten übertragen bekommt,
- geprüft werden, wer den Zugang zu Ausbildung hat,
 - geprüft werden, wer attraktive Arbeitsbedingungen und Vereinbarungen hat,
 - geprüft werden, wer welche Einrichtung am Arbeitsplatz hat,
 - geprüft werden, wer befördert wird.

Positive Maßnahmen:

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht ausdrücklich die Möglichkeit einer „positiven Diskriminierung“ vor. Das Gesetz erlaubt Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bisher benachteiligter Gruppen. Diese Maßnahmen gelten nicht als Diskriminierung.

Mehr Informationen und Unterstützung geben der ÖGB und seine Gewerkschaften!

3. Was kann Ihre Firmenleitung tun?

Diskriminierungen und Belästigungen können in jedem Unternehmen vorkommen und sollten daher ernst genommen und nicht ignoriert werden. Wenn ArbeitnehmerInnen damit beschäftigt sind, Diskriminierungen und Belästigungen abzuwehren, kostet das jedem Unternehmen Zeit und Geld. Die **Unternehmensführung ist gesetzlich verpflichtet, ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierung und Belästigungen zu schützen**. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommt, zieht das Sanktionen nach sich.

Einige mögliche Maßnahmen, die ein Unternehmen setzen kann:

- Sich über die aktuelle Gesetzeslage informieren.
- Die MitarbeiterInnen über die wichtigsten Inhalte aufklären und deren Einhaltung verlangen.
- Einen toleranten und respektvollen Umgang fördern.
- Beschwerden ernst nehmen.
- Klarstellen, dass Diskriminierungen und Belästigungen unerwünscht sind und Konsequenzen nach sich ziehen.
- Die Unternehmensführung sollte ein Vorbild sein.
- Positive Begebenheiten hervorheben.

Gemeinsam mit dem Betriebsrats-Team sollte/n:

- eine Antidiskriminierungsvereinbarung abgeschlossen werden.
- Der derzeitige Stand erhoben und konkrete Ziele gesetzt werden, was bis zu einem bestimmten Datum erreicht werden soll.
- Maßnahmen entwickelt werden, welche ein positives Klima schaffen bzw. ausbauen.
- Personen bestimmt werden, die für die Umsetzung und Einhaltung der positiven Maßnahmen zuständig sind.

IX. AUS DER PRAXIS: ENTSCHEIDUNGEN DER KOMMISSION

Damit Sie sich ein Bild machen können, wie die Gleichbehandlungskommission bisher entschieden hat, sind nachstehend einige Entscheidungen angeführt.

Auf eine kurze Falldarstellung, folgt die Entscheidung der Kommission. Die Entscheidungen sind wortwörtlich wiedergegeben, damit Sie einen Einblick in die Argumentation der Kommission erhalten.

Ausführlichere Falldarstellungen und Ergebnisse finden sie unter www.frauen.bka.gv.at

1. Beispiel zur Geschlechterdiskriminierung Wegen:

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
Kurze Sachverhaltsdarstellung:

Die Antragstellerin übernahm nach dem Ausscheiden ihrer Vorgesetzten die Leitung der Presseabteilung. Ihr Bruttopauschalgehalt wurde auf € 2.544,- erhöht. Mit diesem Bezug waren alle Mehrleistungen und Überstunden abgegolten.

Anfang des Jahres 2002 trat sie ihren vorzeitigen Mutterschutz an. Ihr Nachfolger in der Presseabteilung wurde mit einem Bruttomonatsbezug in Höhe von € 6.323,- zuzüglich einem Dienstauto und einer Leistungsprämie unbefristet eingestellt, trotz ihres aufrechten Dienstverhältnisses.

Der Tätigkeitsbereich des Kollegen unterschied sich kaum von dem der Antragstellerin. Daher



gab es keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund für ein mehr als 2,5-mal so hohes Entgelt. In der Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe zurückgewiesen und festgehalten, dass die beiden Positionen keinesfalls vergleichbar wären.

Entscheidung zur Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts:

Im Zuge des durchgeführten Verfahrens konnten seitens der Antragsgegnerin keine Kriterien dargelegt werden, aufgrund deren die gehaltliche Einstufung nachvollziehbar wäre.

Die aus den erheblichen Gehaltsunterschieden resultierende Differenz war für Senat I nicht nachvollziehbar. Das Gehalt des nachfolgenden Kollegen hat ein Vielfaches des Gehaltes der Antragstellerin ausgemacht, deren Stelle er im Wesentlichen übernahm, wenn auch mit einem weiteren Aufgaben- und Verantwortungsbe- reich. Selbst die mehrjährige Berufserfahrung und Kompetenz des Nachfolgers können diese Gehaltsdifferenz nicht rechtfertigen.

Der Senat I der GBK stellte deshalb eine Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung fest.

Entscheidung zur Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen:

Aufgrund der Befragungen entstand im Laufe des Verfahrens der Eindruck, dass es zwischen dem ehemaligen Vorgesetzten und der Antragstellerin auf der persönlichen Ebene erhebliche Differenzen gab. Es wurde der Antragstellerin als Leiterin der Presseabteilung nicht sehr viel zugetraut, und sie wurde von ihrem Vorgesetzten in keiner Weise in diverse Arbeitsabläufe eingebunden. Der Antragstellerin ist eine äußerst geringe Wertschätzung von dessen Seite entgegengebracht worden, was die allgemeine Situation am Arbeitsplatz für diese keineswegs angenehm gestaltet hat.

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt.

2. Beispiel der sexuellen Belästigung durch Dritte

Wegen:

sexueller Belästigung durch Dritte, Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den Arbeitgeber, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kurze Sachverhaltsdarstellung:

Die Antragstellerin war als Teilzeitkraft beschäftigt. Im Zuge ihrer Tätigkeit ist es zu mehreren sexuellen Belästigungen durch einen Mitarbeiter gekommen. Die Antragstellerin hat sofort ihren unmittelbaren Vorgesetzten informiert. Nach einigen Tagen hat sie in dieser Angelegenheit urgiert und die Information erhalten, dass der besagte Mitarbeiter alles abgestritten habe und behauptet, die Antragstellerin habe ihn begrabscht.

Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe ihr damals versprochen, mit dem Leiter des Hauses über den Vorfall zu sprechen.

Auch nach dem zweiten Vorfall hat sie ihren unmittelbaren Vorgesetzten kontaktiert. Dieser hat ihr mitgeteilt, dass er einem langjährigen Mitarbeiter mehr glauben würde als ihr, die Weiterleitung des Vorfalles wurde abgelehnt. Nach dem dritten Vorfall bekam die Antragstellerin von ihrem Vorgesetzten eine Verwarnung und wurde mit der Kündigung bedroht. Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand wurde sie mit der Begründung gekündigt, dass sie den Antragsgegner sexuell belästigt habe. In der schriftlichen Stellungnahme wurden die Vorwürfe von den Antragsgegnern bestritten.

Entscheidung:

Der Senat I der GBK wies zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, dass gerade hier aufgrund der für jeden Menschen unterschiedlichen persönlichen Grenzen im Umgang mit anderen Personen ein Verhalten, das eine Person problemlos tolerieren kann, einen anderen Menschen bereits in für ihn unerwünschter Weise in seiner vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Sphäre verletzen kann.

Es ist aufgrund dieser individuellen Unterschiede im Arbeitsleben eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/innen und zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten anzulegen, um nicht unbeabsichtigterweise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Nach Abwägung der Aussagen der Auskunftspersonen gelangte Senat I der GBK zur Auffassung, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Darstellung der Antragstellerin spricht, als für die Darstellung der Gegenseite, und dass die von der Antragstellerin geschilderte sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner tatsächlich stattgefunden hat.



3. Beispiel der sexuellen Belästigung durch den Arbeitgeber:

Wegen: **sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Geschäftsführerin tätig und hat auch noch die Schaufenster dekoriert.

Der Arbeitgeber habe immer wieder durch eindringliches Fragen und Erklärungen die Privatsphäre seiner Mitarbeiterinnen verletzt. Die Belästigungen und Handlungen hätten von Anstarren, hinter den Verkäuferinnen herlaufen, im Weg stehen und im Suchen nach körperlicher Nähe bis zu anzüglichen Gesprächen und sexuellen Witzen gereicht.

Nach einem Krankenstand sei die Antragstellerin vom Arbeitgeber gekündigt worden. In seiner schriftlichen Stellungnahme sind vom Arbeitgeber sämtliche Vorwürfe bestritten worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK stellte fest, dass, sollten getätigte Äußerungen für die betroffene Per-

son ein erträgliches Maß überschreiten und es zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommen, die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten ist.

Es kommt häufig vor, dass Arbeitnehmerinnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen.

Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Sie war sowohl einem verbalen als auch einem physisch unerwünschten Verhalten insofern ausgesetzt, als sie einerseits seitens ihres Arbeitgebers immer wieder mit erotischen bzw. pornographischen Anspielungen konfrontiert wurde und andererseits dadurch, indem der Antragsgegner ihre Hände zwischen seine Beine führte und sie dadurch sexuell belästigte.

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist.

Mitgliedsanmeldung

Ja, ich will Mitglied werden!

Den Mitgliedsbeitrag entsprechend der Beitragstabelle der Gewerkschaft* bzw. als SchülerIn/StudentIn 8,40 Euro pro Jahr zahle ich per:

Einziehungsauftrag - Lastschriftverfahren

Vom Konto

Bank

Bankleitzahl

Beitragshöhe

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, die von mir zu entrichtenden Zahlungen zulasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.

Damit ist auch meine kontoführende Bank ermächtigt, die Lastschrift einzulösen, wobei für diese keine Verpflichtung zur Einlösung besteht. Insbesondere dann, wenn mein Konto nicht die erforderliche Deckung aufweist. Ich habe das Recht, innerhalb von 42 Kalendertagen ab Abbuchungstag ohne Angabe von Gründen die Rückbuchung zu veranlassen.

* Über die exakte Höhe Ihres Mitgliedsbeitrags gibt Ihnen gerne Ihre zuständige Gewerkschaft Auskunft.

Name:

Straße/Haus-Nr.

PLZ/Ort:

Telefon/E-Mail: *

SV-Nr./Geb.-Datum:

Geschlecht: männlich weiblich ArbeiterIn

Beruf: Angestellte(r)

Firma: Beamter/in

SchülerIn/
StudentIn

Bitte zurückschicken an:

ÖGB-Frauenabteilung
Laurenzberg 2
1010 Wien
Fax: 01/534 44-100244

Unterschrift/Beitrittsdatum

* Ich bin damit einverstanden, dass ich Informationsmaterial vom ÖGB erhalte.

Dauerauftrag Zahlschein



INFORMATION UND HILFE BIETEN

ÖGB-Frauen

Tel.: 01/534 44/244
frauen@oegb.at

X. NÜTZLICHE ADRESSEN

Sie möchten mehr Informationen? Wir freuen uns über Ihre Fragen.

Ihre Ansprechpersonen in der ÖGB-Zentrale:

ÖGB-Frauen

Sylvia Ledwinka
Eva Florianschütz

Laurenzerberg 2, 1010 Wien

Tel.: 01/534 44-244,

frauen@oegb.at
www.oegb.at

Ihre Ansprechpersonen in den Bundesländern:

Oberösterreich

Brigitte Ruprecht
Weingartshofstr.2, 4020 Linz
Tel: 0732/66 53 91-6019
brigitte.ruprecht@oegb.at

Salzburg

Monika Schmittner
Markus-Sittikus-Str. 10, 5020 Salzburg
Tel: 0662/88 16 46-228
monika.schmittner@oegb.at

Steiermark

Mag^a. Gerrit Taucar
Karl-Morre-Str. 32, 8020 Graz
Tel: 0316/70 71-219
frauen.steiermark@oegb.at

Kärnten

Christina Summerer
Bahnhofstr. 44, 9020 Klagenfurt
Tel: 0463/58 70-338
christina.summerer@oegb.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft

unter der Servicenummer
0800-20 61 19
aus ganz Österreich zum Nulltarif

AK Wien

Abteilung Frauen
Tel.: 01/501 65/346

Tirol

Sabine Lanthaler
Südtiroler Platz 14–16, 6010 Innsbruck
Tel: 0512/597 77-606
sabine.lanthaler@oegb.at

Vorarlberg

Mag^a. Sabine Rudigier
Widnau 2, 6800 Feldkirch
Tel: 05522/35 53-20
sabine.rudigier@oegb.at

Ihre Ansprechpersonen in den Gewerkschaften:

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

GPA-djp-Bundesfrauenabteilung
Alfred-Dallinger Platz 1, 1030 Wien
Tel: 01/050301-21432
frauen@gpa.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Bereich Frauen
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Tel: 01/534 54-270
frauen@goed.at

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

Sabine Weißmann
Maria-Theresien-Str. 11, 1090 Wien
Tel: 01/313 16-83672
gdgfrauen@gdg.oegb.at

Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

Klaudia Frießen
Plößlgasse 15, 1040 Wien
Tel: 01/501 46/287
frauen@gmnt.at

DIE RECHTSINFOS DER ÖGB-FRAUEN

In dieser Reihe sind bisher erschienen:

Zum Bestellen:

Nr. 1 Baby-Package

Nr. 2 Gleichbehandlung in der Arbeitswelt

Nr. 3 Bist du a-typisch?



Nur noch als Download erhältlich:

Nr. 4 Der Dienstleistungsscheck

Nr. 5 Die Familienhospizkarenz