



Aktuell

DAS
INFOSERVICE
DER AK
Nr 05/2018

! STANDPUNKT

FAIRES EINKOMMEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

WAS AUF BETRIEBLICHER EBENE GETAN WERDEN KANN

Frauen verdienen noch immer um mehr als ein Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen. Das finden viele Frauen und Männer nicht fair. Und man kann es ändern.



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

900 Euro brutto entgehen den Frauen und ihren Familien im Schnitt jeden Monat durch den Einkommensunterschied. Über das ganze Jahr hinweg fehlen damit in der Einkommenskasse 12.500 Euro. Rechnet man den Unterschied auf ein durchschnittliches weibliches

Erwerbsleben von 34,5 Jahren hoch, beträgt der Verlust stattliche 430.000 Euro. Es geht also um die Größenordnung eines Einfamilienhauses. Man könnte also zurecht von einer haushohen Ungerechtigkeit sprechen.¹

WARUM GIBT ES ÜBERHAUPT EINEN EINKOMMENSUNTERSCHIED?

Die Gründe für den Einkommensunterschied sind vielfältig. Einige davon haben viel mit fehlender **Fairness** zu tun, etwa, wenn Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich bezahlt werden; oder wenn Männer bessere Chancen auf einen beruflichen Aufstieg haben – auch dann, wenn sie nicht besser qualifiziert sind.

Manches beginnt schon bei der **Ausbildung**: Nur ein Drittel aller Lehrstellen ist mit jungen Frauen besetzt. Mädchen wie Burschen, die sich für einen für ihr Geschlecht untypischen Beruf entscheiden, haben es oft extrem schwer, eine entsprechende Lehrstelle zu finden.

Andere Gründe liegen in **anderen Bereichen**: Noch immer unterbrechen vor allem Frauen die Erwerbstätigkeit, wenn ein Kind kommt. Danach arbeiten sie häufig nur in Teilzeit – oft, weil es aufgrund der Kinderbetreuung gar nicht anders geht. Männer, die Väter geworden sind, arbeiten hingegen oft mehr Stunden als davor.

Allerdings sind Männer wie Frauen damit oft **nicht sehr glücklich**. Zwei Drittel aller jungen Väter wünschen sich eine Verringerung der Arbeitszeit. Umgekehrt möchten Frauen in Teilzeit oft gerne mehr arbeiten.

WAS IM BETRIEB GETAN WERDEN KANN

Nicht alles lässt sich auf der Ebene der Unternehmen beeinflussen – dennoch gibt es eine Fülle von Maßnahmen, um im Betrieb zur Verringerung der Einkommensunterschiede beizutragen. Wir haben einige davon – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – zusammengestellt. Schon mit dem Aufgreifen einzelner Maßnahmen können BetriebsrätInnen einen wichtigen Beitrag zur Einkommensgleichheit leisten.

1. Die richtige Berufswahl ermöglichen

Den richtigen Beruf auszuwählen ist eine der ganz wichtigen Entscheidungen, die junge Menschen treffen müssen. Das ist nicht immer leicht: Gerade, wenn sich Mädchen und Burschen schon nach Ende der Schulpflicht für eine Lehre entscheiden, fehlt oft der notwendige Überblick.

Deswegen fällt die Entscheidung gerne auf „typische“ Frauen- und Männerberufe – was oft nicht die beste Wahl ist. Noch schwieriger wird es dadurch, dass es kaum Lehrberufe mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis gibt. Nur in 32 von 162 Berufen

ist jedes Geschlecht mit zumindest einem Drittel vertreten. Insgesamt ist nur ein Drittel aller Lehrstellen mit jungen Frauen besetzt.

Natürlich braucht es deswegen mehr und bessere Berufsorientierung an den Schulen, aber auch Unternehmen können junge Menschen bei der richtigen Berufswahl unterstützen:

Check für BetriebsrätInnen:

- Gibt es Lehrausbildungen im Betrieb? Werden Mädchen und Burschen **gleichermaßen ausgebildet**? Wenn der Betrieb in mehr als einem Beruf ausbildet: Sind junge Frauen und Männer **in allen diesen Berufen** vertreten?
- Werden junge Frauen und Männer ermutigt, sich um eine Lehrstelle in einem für ihr Geschlecht **untypischen Lehrberuf** zu bewerben? Gibt es aktive Maßnahmen, etwa Kooperationen mit Schulen dazu?
- BetriebsrätInnen wissen, wie die Arbeitswelt wirklich aussieht und haben wertvolle Informationen für junge Menschen, die sich beruflich orientieren wollen. Die Mitarbeit an Projekten der **Berufsorien-**

¹ Daten aus der Verdienststrukturerhebung 2014, Berechnungen AK Wien

tierung hilft, ein realistisches Bild von Ausbildungen zu zeichnen.

- Die Teilnahme am **Girl's Day** und/oder **Boy's Day** kann eine erste Maßnahme sein, jungen Menschen die Ausbildungsmöglichkeiten im Unternehmen vorzustellen.
- **Hartnäckige Mythen**, etwa zu den Sanitäranlagen, verhindern oft eine ausgewogene Besetzung der Lehrstellen. Prüfen Sie mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft, ob nach Geschlecht getrennte Toiletten wirklich notwendig sind – und welche anderen Lösungen in Frage kommen.
- Gibt es für junge Frauen und Männer, die eine Minderheit in ihrem Arbeitsbereich sind, **Unterstützung**? Werden KollegInnen darauf aufmerksam gemacht, wenn sie ihnen gegenüber unpassendes Verhalten an den Tag legen? (Witze, Lächerlichmachen, sexuellen Belästigungen, ...). Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen!
- BetriebsrätInnen selbst sind dabei **Sprachrohr** gegenüber dem Arbeitgeber einerseits und potenzielle **Vertrauenspersonen** für Lehrlinge andererseits – wichtig ist dabei der persönliche Kontakt!

Weitere Infos

Berufslexikon und Karrierekompass:

Diese Seite bietet Informationen über Berufe, Ausbildungen und Verdienstmöglichkeiten:
www.berufslexikon.at

Informationen zum **Girl's Day**:
<https://tinyurl.com/y8r9alvt>

Informationen zum **Boy's Day**:
www.boysday.at

2. Fairness bei Einstieg, Qualifikation, Aufstieg

Wer im Unternehmen Karriere machen wird, ist manchmal schon beim Einstellen vorgezeichnet. Nicht immer ist das sachlich nachvollziehbar. Dabei sind gute Führungskräfte nicht nur für den Bestand des Unternehmens von großer Bedeutung – auch für die Mitar-

beiterInnen ist es enorm wichtig, dass ihre **Vorgesetzten fachlich und sozial kompetente Menschen** sind.

Leider bestimmt aber in der Praxis öfters das Geschlecht und nicht die Qualifikation über den Aufstieg: Obwohl Frauen 47 Prozent der Erwerbstätigen stellen und höhere Bildungsabschlüsse als Männer vorweisen können, erreicht ihr Anteil in der Geschäftsführung der börsennotierten Unternehmen lediglich 7 Prozent.

Wenn das Augenmerk auf dieses Thema gerichtet wird, geht es nicht um die Karrierechancen einzelner Personen – sondern darum, dass die Fähigkeiten und die Leistung aller MitarbeiterInnen für das Unternehmen bedeutend sind und entsprechend honoriert werden müssen – und damit um ein faires System für alle.

Check für BetriebsrätInnen:

- **Stellenausschreibungen** müssen geschlechtsneutral formuliert werden – innerbetrieblich und auch bei externer Suche. Dabei sollte eine Bandbreite für das vorgesehene Entgelt angeführt werden – nicht nur das Mindestgehalt.
- Bei den Formulierungen von Stellenanzeigen ist darauf zu achten, dass sich Frauen und Männer angesprochen fühlen – auch bei Führungspositionen.
- Weisen Sie den Arbeitgeber darauf hin, dass Einkommensunterschiede nicht mit besserem **Verhandlungsgeschick begründet** werden dürfen. Dies wäre ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz.
- Wichtig ist, schon bei der Ausschreibung die **Entscheidungskriterien** offen zu legen; die Entscheidung über die Besetzung von Stellen und Führungspositionen sollte begründet werden.
- Achten Sie darauf, dass Anforderungen wie ein hohes Maß an Kommunikation, vielfältiges Organisieren oder hohe Belastung (Stichwort Multitasking) in allen Positionen gleichermaßen beim Gehalt berücksichtigt werden – oft werden diese Aspekte nur bei Führungspositionen in Rechnung gestellt.
- Bei **betrieblicher Weiterbildung** sind eine Reihe von Aspekten von Bedeutung: Entspricht das Angebot den Bedürfnissen aller MitarbeiterInnen? Nehmen Frauen und Männer, Teilzeitbeschäftigte,

gering qualifizierte, ältere und jüngere KollegInnen teil?

- Wenn die Beteiligung an **bestimmten Fortbildungen** nur von Frauen oder Männern in Anspruch genommen wird, kann es Sinn machen, Kurse exklusiv für die schlechter vertretene Gruppe anzubieten. Eine „Minderheit“ zu sein schreckt nämlich viele ab.
- **Wichtig** ist auch: Findet die Weiterbildung in der Arbeitszeit statt? Werden Betreuungspflichten berücksichtigt bzw. Betreuungsangebote gemacht? Muss auswärts übernachtet werden? Die Personalabteilung sollte Personen mit Betreuungspflichten gezielt ansprechen.

Weitere Infos

Wie kann man **richtig formulieren**, damit sich Frauen und Männer angesprochen fühlen: Hier ein Beitrag, der zahlreiche Hinweise gibt:
<https://tinyurl.com/yde76hxe>

3. Unterstützung bei Betreuungspflichten

Beruf und Familie zu vereinbaren ist eine Herausforderung. Derzeit können viele Eltern das nur lösen, indem sich ein Teil – meist die Frauen – auf die **Haus- und Familienarbeit** konzentrieren und Männer auf die Erwerbsarbeit.

Damit sind zunehmend mehr Frauen und Männer nicht glücklich. Sie wollen beides leben: Ihre Rolle als Mutter und Vater und ihren Beruf. Das Unternehmen kann dabei auf vielfältige Weise helfen.

Check für BetriebsrätInnen:

- Eine zeitgerechte Planung durch **Karenzmanagement** erleichtert den reibungslosen Ablauf von familienbedingten Berufsunterbrechungen für alle Beteiligten. Die Einbindung von BetriebsrätInnen ist dabei von zentraler Bedeutung!
- Karenzierte MitarbeiterInnen müssen zwar von der ArbeitgeberIn über wichtige betriebliche Geschehnisse informiert werden, wie etwa **Weiterbildungs-**

möglichkeiten. Sie sollten aber auch **Kontaktmöglichkeiten** angeboten bekommen.

- Unterstützen Sie auch gezielt **Väter**, die in Karenz gehen oder ihr Recht auf Elternteilzeit oder Pflegefreistellung in Anspruch nehmen wollen. Hinweis: Von ihrem Recht auf Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit können unter bestimmten Voraussetzungen beide Elternteile **zugleich** Gebrauch machen!
- Familienfreundliche **Arbeitszeitmodelle** wie Gleitzeit sind ein wesentlicher Beitrag zur Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf. BetriebsrätInnen nehmen eine wichtige Rolle bei der Anregung und Erarbeitung solcher Modelle ein.
- Für größere Unternehmen macht einen **Betriebskindergarten** anzubieten Sinn. Die Kosten dafür sind steuerlich absetzbar, viele Bundesländer bieten zudem Förderungen an. Zufriedene, zeitlich flexiblere MitarbeiterInnen sind ein starkes Argument!
- Zahlt sich eine eigene Einrichtung nicht aus, kann die Lösung in einem Verbund bestehen: ein Kindergarten für **mehrere Arbeitgeber**, die sich **gemeinsam** daran beteiligen. Das ist vor allem interessant, wenn es keine guten Angebote in der Region gibt.
- Gibt es kein eigenes Angebot, kann das Unternehmen durch einen **Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten** unterstützen. Pro Kind unter 10 Jahren ist das mit bis zu 1.000 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Weitere Infos

Elternkarenz: Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten – für Mütter und Väter mit vielen Tipps zur partnerschaftlichen Teilung

Elternteilzeit: Ihr Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung – ein Recht, von dem beide Eltern zugleich Gebrauch machen können

Beide Broschüren stehen hier zur Verfügung:
<https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/berufundfamilie/index.html>

AK aktuell: Beruf und Familie vereinbaren – Arbeitszeit verschieben statt Stunden reduzieren!

<https://tinyurl.com/y8wh8zso>

Handbuch zum Karenzmanagement (als Gratis-Download): <https://tinyurl.com/ccvxohr>

Leitfaden betriebliche Kinderbetreuung – Tipps & Beispiele von und für Unternehmen:

<https://tinyurl.com/y6v4q3wy>

Betriebskindergarten – Planung, Errichtung, Pädagogik – Alle Informationen zum Downloaden:

<https://tinyurl.com/yah3skaf>

Informationen zu den **Zuschüssen des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung**:

<https://tinyurl.com/y79kwux5>

4. Nachteile bei Teilzeitarbeit verhindern

Wer Teilzeit arbeitet, muss oft Nachteile in Kauf nehmen. Weniger Weiterbildung, geringere Aufstiegsmöglichkeiten und ein schlechterer Stundenlohn als in Vollzeit zählen dazu. Betroffen davon sind vor allem Frauen: 8 von 10 Teilzeit-Beschäftigten sind weiblich.

Doch die genannten Nachteile dürfen nicht sein: Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Teilzeit eine **gleichberechtigte Arbeitsform** ist. Außerdem ist Teilzeit nicht gleich Teilzeit: Viele wünschen sich ein höheres Stundenausmaß und damit ein besseres Einkommen und mehr berufliche Möglichkeiten.

Check für BetriebsrätInnen:

- Eine Frage der Fairness: Werden Teilzeitbeschäftigte bei der Einstufung, Prämien, Zulagen und Sozialleistungen schlechter behandelt als Vollzeitbeschäftigte?
- Seit 2016 haben Teilzeitbeschäftigte ein Recht auf Information, wenn Jobs mit höherem Stundenausmaß im Unternehmen zu besetzen sind. Wird die Infopflicht im Unternehmen umgesetzt? Manche Beschäftigte wären sicher daran interessiert, ihr Stundenausmaß aufzustocken.
- Teilzeit ist oft in bestimmten Lebensphasen gewünscht, es sollte jedoch die Möglichkeit geben, wieder auf ein höheres Stundenausmaß aufzustocken – bis hin zu Vollzeit. Mittels **Betriebsvereinbarung** kann das Recht auf Teilzeit mit einer Rück-

kehr in Vollzeit festgeschrieben werden.

- Eine **Erhebung zu den Arbeitszeitwünschen** im Betrieb hilft, ein Bild von den Wünschen der MitarbeiterInnen zu erhalten.
- Wichtig ist auch darauf zu achten, dass der Wechsel in (Eltern-)Teilzeit nicht mit einer beruflichen **Schlechterstellung** verbunden ist (zB Verlust einer Führungsposition). Das Gleichbehandlungsgesetz sieht dies als „mittelbare Diskriminierung“ – die nicht zulässig ist.
- Zudem muss für Teilbeschäftigte ebenso die Möglichkeit bestehen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen – und das auch (zumindest teilweise) in der Arbeitszeit.

Weitere Infos

Teilzeitarbeit – Wichtige arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen: <https://tinyurl.com/yd48l2up>

Inforecht für ArbeitnehmerInnen in Teilzeit:

<https://tinyurl.com/ybb8e4j4>

5. Einkommenstransparenz fördern

Benachteiligungen beim Einkommen können bei **vielen Faktoren** passieren: Im Bereich der **Einstiegsgehälter** durch unterschiedliche Einstufung oder geringere Anrechnung von Vordienstzeiten; im Verlauf des Arbeitsverhältnisses durch häufigere oder höhere außerordentliche Gehaltserhöhungen, mehr Prämien oder Zulagen oder auch Überstundenpauschalen.

Muss im Betrieb ein Einkommensbericht erstellt werden, kann dieser erste Hinweise darauf geben, wo es möglicherweise Ungerechtigkeiten gibt. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit durch seine Informationsrechte dem genauer nachzugehen.

Check für BetriebsrätInnen:

- Natürlich können auch Arbeitgeber, die nicht dazu verpflichtet sind, freiwillig einen Einkommensbericht erstellen. Gilt das Prinzip Bezahlung nach Leistung, kann so ein „**Selbsttest**“ dazu beitragen, etwaige blinde Flecken sichtbar zu machen.
- Damit die Einkommensberichte auch **aussagekräftig**

tig sind, sollten mehr als nur die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden – vor allem eine Aufgliederung in die Gehaltsbestandteile kann sehr hilfreich sein!

- Mit der Feststellung von Benachteiligungen im Bericht kann es aber nicht getan sein: fordern Sie konkrete Strategien wie zB Frauenförderpläne von dem/der ArbeitgeberIn, um diese zu beseitigen!

Einkommensunterschiede, die nicht sachlich begründet sind, verstoßen gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Dagegen kann beim **Arbeits- und Sozialgericht**, aber auch bei der **Gleichbehandlungskommission** (GBK) vorgegangen werden. BetriebsrätInnen können auch einen Antrag bei der GBK einbringen.

Weitere Infos

Ausführliche Informationen zur Erstellung und Analyse des **Einkommensberichts** sowie zu möglichen Maßnahmen für faires Entgelt findet sich hier:
<http://www.fairer-lohn.gv.at/toolbox/>

Frauenförderpläne: Ein Instrument moderner Personal- und Organisationsentwicklung:
<https://tinyurl.com/y7hslkcu>

AK Aktuell: **Betriebsvereinbarungen** – Ein Instrument gegen Diskriminierung:
<https://tinyurl.com/y9bk87b5>

6. Arbeit fair bewerten

Wissen und Können, körperliche und psychische Belastungen, Verantwortung – **viele Faktoren** machen den **Wert von Arbeit** aus. Leider schlägt sich das nicht immer im gleichen Ausmaß auf die Bezahlung nieder. Berufsfelder, die viel mit Menschen zu tun haben wie Kinderbetreuung oder Pflege werden oft schlechter bezahlt als Berufe, in denen viel mit Maschinen gearbeitet wird – obwohl die Anforderungen in beiden Bereichen schwierig sind.

Das passiert nicht, weil jemand bewusst eine Gruppe schlechter behandeln will. Es ist die Folge einer gesell-

schaftlich gewachsenen Praxis, die **meist nicht hinterfragt wird**. Das sollte es aber. Das sieht auch der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) so, der verlangt, dass Entgeltsysteme, transparent, durchschaubar und nach fairen Bewertungsmaßstäben erstellt sein müssen.

Check für BetriebsrätInnen:

- Eine faire Arbeitsbewertung muss die unterschiedlichen **Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten vergleichen**. Es geht um die Bewertung von Arbeitsanforderungen und der dafür notwendigen Fertigkeiten.
- Wie schaut das **Gehaltsschema** in ihrem Unternehmen aus? Erfüllt es die Erfordernisse des EuGH? Was fehlt oder kann verbessert werden? Wichtig ist auch, Zulagen und Prämien mit zu betrachten!
- Gilt ein **Kollektivvertrag**, ist der natürlich die wichtigste Basis der Entlohnung im Unternehmen. Wichtig ist zu fragen: Wie erfolgen Einstufungen und Umreihungen? Wie werden Vordienstzeiten angerechnet? Ist das transparent und nachvollziehbar? Wenn Karenzzeiten im Kollektivvertrag angerechnet werden, findet das auch tatsächlich statt?
- Wenn **Überzahlungen** üblich sind, ist es wichtig zu fragen: Werden alle Anforderungen damit gleichermaßen erfasst? Das ist auch bei Zulagen und Prämien zu fragen.
- Eine Analyse für das ganze Unternehmen durchzuführen ist nicht ganz einfach, aber es gibt eine Reihe von guten **Systemen der Arbeitsbewertung**, die dabei helfen.

Weitere Infos

Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation – Forschungsbericht mit Praxisbeispielen: <https://tinyurl.com/y87lbkjh>

Mustervereinbarung zu Arbeitsbewertung:
<https://tinyurl.com/yb4eru89>

7. Gleichstellung im Betrieb begleiten

Gleichstellung passiert weder von heute auf morgen, noch ist sie mit einer oder zwei Maßnahmen abgeschlossen. Es braucht dafür immer einen längeren Prozess. Deswegen ist es sinnvoll, eine Struktur zu schaffen, die diesen Prozess unterstützen und begleiten kann. Das kann entweder eine **Person** sein (Gleichbehandlungsbeauftragte) oder ein **Gremium** (Beirat).

Wichtig: Der Arbeitgeber ist Adressat der Empfehlungen des/der Gleichbehandlungsbeauftragten oder des Beirats und muss auch die notwendigen Ressourcen für diese Tätigkeit zur Verfügung stellen. Die Errichtung muss daher durch den Arbeitgeber bzw. im Einvernehmen mit ihm erfolgen.

Damit der/die Gleichbehandlungsbeauftragte diese Tätigkeit auch wirklich gut ausführen kann, sollten folgende Punkte unbedingt im Vorfeld festgelegt werden:

- **Auftrag:** sollte gemeinsam durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat erfolgen; der/die MitarbeiterIn muss diese Funktion freiwillig übernehmen!
- **Aufgaben:** diese müssen klar definiert sein, um später Konflikte zu vermeiden. Mögliche Aufgaben sind:
 - Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung,
 - möglich sind auch Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Diversity Managements,
 - Ansprechperson für die MitarbeiterInnen zu den festgelegten Themen.
 - Möglich ist auch: Einbindung bei Einstellungen oder Beförderungen durch Mitwirkung an der Ausschreibung, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen, Hearings für die Besetzung von Führungsfunktionen u.ä.
- **Ressourcen:** Der Arbeitgeber muss für die Erfüllung dieser Aufgaben die erforderliche Arbeitszeit und auch die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen.
- **Verschwiegenheit:** Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten, die ihm/ihr im Zuge der Ausübung der Tätigkeit zur Kenntnis

- **Dauer:** Es ist sinnvoll, eine bestimmte Dauer für die Beauftragung festzulegen – mit der Möglichkeit der Verlängerung.

Diese Punkte gelten genauso bei der Errichtung eines **Gremiums oder Beirates**. Dort muss natürlich noch zusätzlich die **genaue Besetzung** und etwaige **Vertretungsregelung** bei Verhinderung einzelner Mitglieder festgelegt werden.

Eine **Einbindung des Betriebsrates** ist dabei dringend zu empfehlen.

Hinweis: Um den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n abzusichern, empfiehlt es sich, einen besonderen **Kündigungs- und Entlassungsschutz** entsprechend §§ 120 ff ArbVG zu vereinbaren.

Zudem sollten **Benachteiligungen** aufgrund der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte/r bzw. in einem entsprechenden Beirat unzulässig sein (§115 Abs 3 ArbVG sollte sinngemäß gelten).

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

IMPRESSUM

Herausgeber & Medieninhaber: Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Wien **Redaktion:** Abteilung SI

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:
siehe wien.arbeiterkammer.at/impresum

KONTAKTE

Arbeiterkammer

Die Arbeiterkammern beraten zu allen Fragen des
Arbeits- und Sozialrechts. Kontakte in allen Bundes-
ländern finden Sie hier.

www.arbeiterkammer.at

ÖGB – Frauenabteilung

Tel.: +43 (01) 534 44-39042

E-Mail: frauen@oegb.at

www.oegb.at/frauen

und bei den Fachgewerkschaften:

www.oegb.at/cms/S06/S06_4/gewerkschaften

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Bietet in den Regionalbüros in Graz, Klagenfurt, Linz
und Innsbruck kostenlos Beratung und Unterstützung
im ganzen Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes an.

Tel.: 0800 206 119

Montag bis Donnerstag von 09 bis 15 Uhr und Freitag
von 09 bis 12 Uhr

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Gleichbehandlungskommission

Zur Überprüfung von Fragen, die mögliche Diskrimi-
nierungen auf Grund der Gleichbehandlungsgesetze
betreffen, ist in Österreich die Gleichbehandlungs-
kommission eingerichtet.

www.bmgf.gv.at/home/GK



wien.arbeiterkammer.at