

**TÄTIGKEITSBERICHT**  
**DER**  
**GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

- 1 -

1. Einleitung
2. Erledigte Anträge
3. Offene Anträge

- 2 -

## 1. EINLEITUNG

=====

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl.Nr. 45/1991, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per 1. Februar 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes übertragen, wo die Kommission seither eingerichtet ist, sowie die neugeschaffene Abteilung I/11 mit der Geschäftsführung betraut, Rätin Dr. Ursula ACHTSNIT als Vorsitzende bestellt.

Im Jahr 1994 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1994 20 Fälle vor der Kommission behandelt, wovon 10 Anträge einer Erledigung zugeführt werden konnten, 9 Verfahren aus diesem Zeitraum sind noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet, im Fall der "Sexuellen Belästigung - Allgemein" faßte die Kommission den Beschluß, dieses Thema von Amts wegen und losgelöst von Einzelfällen zu erörtern.

Ein Verfahren wurde von Amts wegen aufgrund des Ersuchens des Pharmazeutischen Reichsverbandes eingeleitet, ein weiteres auf Antrag einer rechtsfreundlich vertretenen Frau, eines aufgrund des Antrages der GPA, zwei aufgrund des Antrages der Arbeiterkammer Tirol, alle übrigen Anträge wurden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht.

Es wurden bei den vorgelegten Fällen vor allem die Tatbestände Entgeltfestsetzung, beruflicher Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie sexuelle Belästigung im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz behandelt.

- 3 -

15 Anträge wurden auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 6 GlBG (Verfahren im Einzelfall), 4 auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 5 GlBG (Erstellung eines Gutachtens) gestellt.

Seit 1. Jänner 1994 wurden insgesamt 14 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet, wovon bis zum Stichtag (31. Dezember 1994) 4 einer Erledigung zugeführt werden konnten:

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden am 12. Jänner 1994, 27. Februar 1994, 16. März 1994, 2. Mai 1994, 24. Mai 1994, 14. Juni 1994, 6. Juli 1993, 23. August 1994, 21. September 1994, 11. Oktober 1994, 10. November 1994 und 14. Dezember 1994 statt.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug 9.5 Monate.

In ihrer Sitzung am 14. Dezember 1994 erörterte die Kommission anlässlich eines konkreten Falles die unbefriedigende Rechtslage hinsichtlich der nicht vorgesehenen Abgeltung von Reisekosten für Auskunftspersonen und befürwortete eine alsbaldige Novellierung. Die Tätigkeit der Kommission würde hiedurch effektiver, da manche Auskunftspersonen aus Kostengründen ihre persönliche Teilnahme sanktionslos verweigern.

- 4 -

**2. ERLEDIGTE ANTRÄGE:****Antrag 1/93-94.**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
12. Juli 1993

**Arbeitgeber:**

Unternehmen der Textil- und Lebensmittelindustrie

**wegen:**

§ 2 Abs. 1a und Abs. 1 Z 7 GlBG (sexuelle Belästigung,  
Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten trotz Aufforderung, dies zu unterlassen, mehrmals an Oberschenkel und Brust berührt worden. Seinen Ausführungen zufolge handelte es sich um allenfalls versehentliche Berührungen. Im Zuge eines Gespräches mit dem zweiten Geschäftsführer und in Anwesenheit des "Belästigers" habe er versprochen - ohne jedoch die Übergriffe zuzugeben - in Hinkunft einen korrekten Abstand einzuhalten. Obwohl die Antragstellerin immer zur vollsten Zufriedenheit gearbeitet hätte, sei ihr mit der Begründung, sie hätte die in sie gesetzten Verkaufserwartungen nicht realisiert, gekündigt worden.

**Ergebnis:**

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 leg.cit wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 1 und Abs. 1 Z 7 leg.cit.

- 5 -

Feststellungen:

Die Glaubwürdigkeit des Antrages schien der Kommission vor allem durch die Aussage einer ehemaligen Mitarbeiterin gegenständlicher Firma belegt, die ebenfalls zahlreichen sexuellen Belästigungen des Betreffenden ausgesetzt war. Auf ihr Versetzungersuchen reagierte der Arbeitgeber mit Kündigung. Der Belangte gab vor, betreffende Frau gar nicht zu kennen. Auch eine weitere männliche Auskunftsperson teilte mit, daß der Belangte "dafür" bekannt gewesen sei, sein Ruf sei nicht "ohne" gewesen.

Verfahrensdauer:

12. Juli 1993 bis 14. Juni 1994 (ca. 11 Monate)

Antrag 2/93-94.

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
7. September 1993

wegen:

Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GlBG betreffend Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen vor allem in nicht-traditionellen Berufen.

Antragsinhalt:

Zahlreiche Frauen und Mädchen hätten sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen Nichtberücksichtigung bei der Vergabe von Lehrstellen vor allem in nicht-traditionellen Berufen gewandt. Folgende Ablehnungsgründe, die nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung im Sinne des GlBG darstellen, seien genannt worden: Vorurteile

- 6 -

im Betrieb, außerbetriebliche Erwartungshaltungen, körperliche Belastbarkeit, Altersgrenze, Umkleideräume und Sanitäreinrichtungen sowie das Nachtarbeitsverbot.

Ergebnis:

Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 10. November 1994 ist dem Bericht angeschlossen.

Verfahrensdauer:

7. September 1993 bis 10. November 1994 (ca. 14 Monate)

Antrag 3/93-94,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 17. September 1993

Arbeitgeber:

Sozialversicherungsträger

wegen:

§ 2 Abs. 1 Z 5 GlBG (beruflicher Aufstieg)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei seit 1962 beim Arbeitgeber beschäftigt, seit 1991 stellvertretende Leiterin einer Abteilung, die 1993 hausintern zur Neubesetzung ausgeschrieben und mit einem männlichen Bewerber - zum damaligen Zeitpunkt stellvertretender Leiter einer anderen Abteilung - besetzt worden sei. Begründet wurde die Bevorzugung des Mannes mit seinen besseren EDV-Kenntnissen und Dienstbeurteilungen, wobei die Dienstbeschreibung der Antragstellerin nicht von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten erstellt worden sei.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 leg.cit. wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 leg.cit.

Feststellungen:

Das von der Geschäftsleitung behauptete Erfordernis spezieller EDV-Kenntnisse, welches nicht in der Ausschreibung seinen Niederschlag fand, wurde gegenüber den besseren Fachkenntnissen der Bewerberin, die eine um 20 Jahre längere Praxis im Fachbereich sowie eine um 6 Jahre längere Dienstzeit aufwies, offenkundig überbewertet. Die dienstgeberseitig vorgebrachte mangelnde Fähigkeit zur Mitarbeiterführung konnte im Zuge des Ermittlungsverfahrens nicht glaubhaft gemacht werden. Die beim Arbeitgeber vorhandene Praxis der Dienstbeschreibungen spricht dagegen, daß sie im behaupteten Ausmaß zur Entscheidungsgrundlage bei Bewerbungen gemacht werden, zumal für die Antragstellerin mehrere Dienstbeschreibungen, zusätzlich von verschiedenen Personen, erstellt wurden.

Verfahrensdauer:

17. September 1993 bis 14. Juni 1994 (ca. 9 Monate)

Antrag 4/93-94.

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 12. Oktober 1993

Arbeitgeber:

Wochenzeitschrift

wegen:

§ 2 Abs. 1 Z 5 und 7 GlBG (beruflicher Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)



- 8 -

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin sei zu Jahresende mit der Begründung gekündigt worden, für ihre Position seien Managerqualitäten erforderlich, die nur ein Mann aufbringen könne. Es hätte nie Kritik an ihrer Arbeitsleistung und Führungsqualität gegeben, im Gegenteil wäre die Antragstellerin sehr erfolgreich tätig gewesen.

Ergebnis:

Antragsrückziehung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da zwischen der Geschäftsleitung und der betroffenen Frau ein Vergleich abgeschlossen wurde.

Verfahrensdauer:

12. Oktober 1993 bis 14. Dezember 1994 (ca. 14 Monate)

Antrag 5/93-94.

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 27. Oktober 1993

Arbeitgeber:

Kinderbetreuungseinrichtung (Verein)

wegen:

§ 2 Abs. 1a Z 1 und 2 sowie Abs. 1 Z 7 GlBG (sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Im Zuge von "Arbeitsessen" habe der Vorgesetzte der Antragstellerin mitgeteilt, eine konstruktive Zusammenarbeit und Karriere seien nur möglich, wenn sie mit ihm sexuell verkehre. Außerdem habe er den PKW in einem

- 9 -

Waldgebiet zentralverriegelt abgestellt mit der Bemerkung, sie solle mit ihm in eine Pension fahren, zumal er sie auch vergewaltigen könnte.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a und 1b sowie § 2 Abs. 1 Z 7 leg.cit.

Feststellungen:

Aufgrund verschiedener Zeugenaussagen ging die Kommission davon aus, daß die im Antrag geschilderten Umstände im wesentlichen vorlagen, gewertet wurde auch die fehlende Beteiligung des Beschuldigten am Kommissionsverfahren.

Verfahrensdauer:

27. Oktober 1993 bis 11. Oktober 1994 (ca. 12 Monate)

Antrag 6/93-94.

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 14. Dezember 1993

Arbeitgeber:

Tankstelle

wegen:

§ 2 Abs. 1a Z 1 und 7 GlBG (sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten mehrmals unter anderem an der Brust berührt, sowie zur Vorführung von Pornofilmen und Aufnahme von sexuellen Handlungen

- 10 -

eingeladen worden. Nachdem sie ihre Ablehnung zu verstehen gab, sei es zu einer drastischen Verschlechterung des Arbeitsklimas gekommen, was letztlich zur Kündigung der Antragstellerin geführt habe.

Ergebnis:

Kein Vorschlag im Sinne des § 6 Abs. 2 leg.cit., eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 1 leg. cit. kann aber nicht ausgeschlossen werden.

Feststellungen:

Das Spielen von Softpornofilmen im Betrieb verwirklicht allein noch nicht den Tatbestand der sexuellen Belästigung, weil die Antragstellerin nach eigenen Angaben dem Arbeitgeber gegenüber die Unerwünschtheit dieser Vorfälle nicht signalisierte, doch ist das Verhalten des Arbeitgebers unter dem Blickwinkel der Bestimmungen des § 3 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz insofern problematisch, als die Einhaltung der den Arbeitgeber treffenden Fürsorgepflichten hinsichtlich der Sittlichkeit seiner Arbeitnehmer/innen dadurch nicht gewährleistet scheint.

In allen übrigen Punkten des Vorbringens stand Aussage gegen Aussage, wobei die Darstellungen beider Parteien nicht glaubhaft gemacht werden konnten, sodaß eine Diskriminierung im Sinne des § 6 Abs. 2 GlBG nicht festgestellt werden konnte.

Verfahrensdauer:

14. Dezember 1993 bis 14. Dezember 1994 (12 Monate)

- 11 -

Antrag 7/94.

eingebraucht durch die anwaltlich vertretene Antragstellerin  
am 16. Februar 1994

Arbeitgeber:

Sozialversicherungsträger

wegen:

§ 2 Abs. 1a Z 2 und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen in den Jahren 1988 und 1989 mehrfach massiv sexuell belästigt worden, er habe etwa seine Geschlechtsteile und sein Hinterteil vor ihr entblößt, auch gab es zahlreiche abwertende Bemerkungen.

Ergebnis:

Kein Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 leg.cit..

Feststellungen:

Da zum Zeitpunkt der Vorfälle die Bestimmung der sexuellen Belästigung noch nicht in Geltung stand, konnte ein Vorschlag nicht erstattet werden. Das Verhalten würde aber zweifellos eine sexuelle Belästigung darstellen. Was die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Schaffung einer angemessenen Abhilfe betrifft, wäre diese bei geltender Rechtslage durch das gegen den Belästiger eingeleitete und durch eine Ordnungsstrafe abgeschlossene Disziplinarverfahren jedenfalls gegeben. Der Arbeitgeber wurde ersucht, durch geeignete Maßnahmen im Vorfeld sexuelle Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz hintanzuhalten.

- 12 -

Verfahrensdauer:

16. Februar 1994 bis 21. September 1994 (ca. 7 Monate)

Antrag 8/94.

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
28. März 1994

Arbeitgeber:

Sparkasse

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1  
Z 2 GlBG (Entgelt)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe immer zufriedenstellende  
Arbeitsleistungen erbracht und erfülle bereits seit  
längerer Zeit alle Voraussetzungen für eine  
Definitivstellung. Seit 1987 habe sie jährlich  
entsprechende Anträge gestellt, jedoch ergebnislos. Seit  
1989 seien nur Männer definitivgestellt worden, im  
antragsgegenständlichen Jahr 1992/93 zwei männliche  
Mitarbeiter, wobei neben der Antragstellerin weitere 12  
Mitarbeiterinnen mit längerer Dienstzugehörigkeit als die  
beiden männlichen Kollegen unberücksichtigt geblieben  
seien.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz wegen  
Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 und Z 6  
leg.cit..

Feststellungen:

Das Unternehmen ist nicht gezwungen, die Definitivstellung nach dem Eintrittsdatum vorzunehmen, jedoch hätte die Auswahl im Sinne des Gleichbehandlungsgebotes erfolgen müssen.

- a) ad § 2 Abs. 1 Z 2 leg.cit.: Die Antragstellerin wurde bei der Festsetzung des Entgelts benachteiligt, weil mit der Definitivstellung eine Betriebspension verbunden ist.
- b) Ad § 2 Abs. 1 Z 6 leg.cit.: Durch die Nichterlangung der Definitivstellung ergibt sich auch eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, weil mit der Definitivstellung auch die Kündigung durch den Arbeitgeber erschwert wird.

Verfahrensdauer:

28. März 1994 bis 10. November 1994 (ca. 8 Monate)

Antrag 9/94.

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 27. Mai 1994

Arbeitgeber:

Unternehmen im Computerbereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a und 1b sowie § 2 Abs. 1 Z 7 GlBG (sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

- 14 -

Antragsinhalt:

Die Antragstellerinnen seien als Lehrlinge in der Firma beschäftigt gewesen, sie seien von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten sowohl verbal als auch nonverbal belästigt worden. Konkret erfolgten die Belästigungen durch zweideutige Bemerkungen, Berühren der Brüste, Aufforderung, dem Vorgesetzten beim Urinieren bzw. Masturbieren zuzusehen. Beide Antragstellerinnen haben daraufhin den vorzeitigen Austritt erklärt.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz wegen Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 1a und 1b sowie § 2 Abs. 1 Z 7 leg.cit..

Feststellungen:

Der Arbeitgeber und Vorgesetzte wurde mehrmals zu einer Stellungnahme aufgefordert, die jedoch nie abgegeben wurde. Eine neuerliche Aufforderung am 23. August 1994 konnte nicht zugestellt werden, weil - wie sich aus Nachforschungen ergab - der Antragsgegner trotz Ortsanwesenheit beim Postamt eine Ortsabwesenheitsbescheinigung abgegeben hatte. Am 2. September 1994 erging die letztmalige Aufforderung, es erfolgte keine Antwort. Es mußte von einer vorsätzlichen Annahmeverweigerung ausgegangen werden, welche entsprechend zu werten war, sodaß vom Antragsvorbringen ausgegangen wurde.

Verfahrensdauer:

27. Mai 1994 bis 21. September 1994 (ca. 4 Monate)

Antrag 10/94.

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
9. Juni 1994

Arbeitgeber:

Unternehmen im Bereich Agrar-Nahrung

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1  
Z 7 GlBG (Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin sei nach der Rückkehr aus dem  
Karenzurlaub mit der Begründung gekündigt worden, daß sich  
ihr Arbeitsplatz geändert habe und nunmehr schwere  
körperliche Arbeit zu verrichten sei, es müsse also ein  
Mann eingesetzt werden. Auch in anderen Bereichen des  
Betriebes gebe es keine Einsatzmöglichkeit für die  
Antragstellerin. Diese Argumentation entspreche nicht den  
Tatsachen, da die Antragstellerin während ihrer Abwesenheit  
auch von Frauen vertreten worden sei bzw. sie zumindest als  
Springerin im Unternehmen eingesetzt werden könne.

Ergebnis:

Abschluß eines Vergleiches zwischen den Parteien, der  
Antrag wurde zurückgezogen.

Verfahrensdauer:

9. Juni 1994 bis September 1994 (ca. 3 Monate)



- 16 -

**3. OFFENE ANTRÄGE:****Antrag 1/94.**

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
25. April 1994.

**Arbeitgeber:**

Medienunternehmen

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1  
Z 6 und Z 7 sowie § 2 Abs. 1a Z 2 iVm Abs. 1b GlBG  
(sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung)

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin habe ihr Arbeitszimmer mit einem  
jungen Mann teilen müssen, von dem sie durch Fluchen,  
Spucken, unzumutbare Ungepflegtheit und auch häufiges  
Masturbieren belästigt worden sei. Weder Bitten um  
Unterlassung noch Gespräche mit Vorgesetzten hätten den  
erwünschten Erfolg gebracht. Schließlich habe die  
Antragstellerin die Kündigung erhalten, begründet wurde  
diese vom Arbeitgeber mit Einsparungsmaßnahmen.

**Verfahrensstand:**

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

**Antrag 2/94.**

amtswegige Einleitung des Verfahrens über Ersuchen des Pharmazeutischen Reichsverbandes auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GlBG vom 10. Juni 1994

**wegen:**

§ 2 Abs. 1 Z 2 GlBG (Entgelt)

**Inhalt:**

Überprüfung der einschlägigen Bestimmungen des Gehaltskassengesetzes, BGBl.Nr. 254/1959, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 104/1985 in Hinblick auf eine mittelbare Diskriminierung angestellter Apothekerinnen, da Teilzeitbeschäftigte nicht denselben Gehaltsvorrückungen unterliegen wie im Volldienst Beschäftigte, sondern lediglich entsprechend ihrem jeweiligen Dienstaussmaß vorrücken, wofür es jedoch keine sachlich gerechtfertigten Gründe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gebe.

**Verfahrensstand:**

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

**Antrag 3/94.**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 28. Juni 1994

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 2 GlBG.

- 18 -

**Antragsinhalt:**

Der Antrag richtet sich auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz. In mehreren Regelungen des Kollektivvertrags der Glashütten seien Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot enthalten. In Punkt 46 wird der Anspruch auf Werkwohnungen unter anderem an den Familienstand und das Geschlecht gebunden, weiters sei der Anspruch verknüpft mit der Qualifikation als "Facharbeiter und Professionist", worin eine mittelbare Diskriminierung liege, weil in der Gruppe der Hilfsarbeiterinnen erfahrungsgemäß weit überwiegend Frauen beschäftigt sind. Punkt 47 bindet den Anspruch auf Betriebskohle an die Zugehörigkeit zu bestimmten Tätigkeitsgruppen, dies seien Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern erfüllt werden, belastende Tätigkeiten von Frauen, die sich zum Teil durch neue Technologien ergaben, werden nicht berücksichtigt. In Punkt 48 ist lediglich ein Kohlebezugsanspruch für Witwen und nicht für Witwer vorgesehen. Außerdem wird in der Praxis die Regelung, daß, wenn in einem Haushalt mehrere Personen anspruchsberechtigt sind, nur einer tatsächlich Anspruch erheben kann, dahingehend ausgeübt, daß in einem solchen Fall das Bezugsrecht dem männlichen Mitarbeiter zuerkannt wird. Die Kollektivvertragsparteien werden sich um eine Lösung des Problems bei den Kollektivvertragsverhandlungen bemühen.

**Verfahrensstand:**

Vorläufiges Ruhen bis zu Beginn der Kollektivvertragsverhandlungen.

- 19 -

**Antrag 4/94.**

eingebraucht durch die Gewerkschaft der Privatangestellten  
am 13. Juli 1994.

**Arbeitgeber:**

Zahnarzt

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a  
und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber sexuell belästigt worden durch Äußerungen, Zwinkern, Berühren und Streicheln der Hände, sie habe sich selbst massieren lassen müssen bzw. den Arbeitgeber massieren. Beim gemeinsamen Durchsehen von Unterlagen habe er sich an sie gedrängt und ihr die Hand auf den Schenkel gelegt. Die Antragstellerin habe den Arbeitgeber darauf hingewiesen, daß sie derartige Dinge nicht wolle, die darauffolgenden Wochen seien für sie durch böartige Reaktionen wie Anschreien unerträglich geworden. Das befristete Dienstverhältnis sei auf eigenen Wunsch der Antragstellerin aufgrund der Vorfälle nicht mehr verlängert worden.

**Verfahrensstand:**

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

**Antrag 5/94.**

amtswegige Überprüfung der Gleichbehandlungskommission zum Thema "Allgemeine Probleme der sexuellen Belästigung" am 23. August 1994.

- 20 -

Verfahrensstand:

Weitere Erörterungen wurden beschlossen.

Antrag 6/94.

eingbracht durch die Arbeiterkammer Tirol am  
10. Oktober 1994

Arbeitgeber:

Fremdenverkehrsbetrieb

wegen:

§ 2 Abs. 1a Z 1 und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei im Zuge ihrer Ferialpraxis von ihrem Vorgesetzten permanent verbal und körperlich belästigt worden, u.a. durch anmaßende Bemerkungen über ihre Oberweite und Anspielungen auf ihr Sexualleben. Darüber hinaus habe ihr Chef versucht, sie zu umarmen und ihr auch auf das Gesäß gegriffen sowie ihren Büstenhalter geöffnet.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 7/94.

eingbracht durch die Arbeiterkammer Tirol am  
20. Oktober 1994

- 21 -

Arbeitgeber:

Versicherungsunternehmen

wegen:

§ 2 Abs. 1a Z 2 und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei mehrmals von drei Arbeitskollegen verbal sexuell belästigt worden, etwa durch obszöne auf einem Anrufbeantworter festgehaltene Telefonate, durch Zusenden vulgärer Ansichtskarten sowie durch anzügliche Bemerkungen im Zuge einer betrieblichen Abschiedsfeier. Letztlich habe einer der Arbeitskollegen die Antragstellerin willkürlich mit voller Wucht mit dem Ellbogen in Seite und Brust gestoßen und sie beschimpft. Diesbezüglich sei auch ein Strafverfahren wegen Körperverletzung und gefährlicher Drohung anhängig.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 8/94.

eingebraucht durch den Antragsteller selbst am 2. Dezember 1994 mit ausdrücklicher Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Arbeitgeber:

Unternehmen im Chemiebereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 bzw. § 2 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (Entgelt, betriebliche Einstufungsregelungen).

- 22 -

Antragsinhalt:

Die Frau des Antragstellers habe nach ihrem altersbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen eine Firmenpension bezogen. Der Antragsteller habe nach ihrem Tod kein betriebliches Ruhegeld als Hinterbliebener erhalten, ein männlicher Firmenpensionsempfänger könne jedoch nach seinem Ableben und der sonst gleichen Voraussetzungen eine Betriebspension für seine Frau erwarten. Der Antragsteller habe auch durch dritte Personen mehrmals diesbezüglich mit dem Unternehmen Kontakt aufgenommen, jedoch erfolglos.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 9/94.

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 9. Dezember 1994

Arbeitgeber:

Unternehmen im Transportbereich

wegen.

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2, 4, 5, 6 und 7 GlBG (Entgelt, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe nach 20-jähriger Tätigkeit für das Unternehmen die Arbeitgeberkündigung erhalten. Seit 1985 habe sich ihre Arbeitssituation verschlechtert, es wurden kaum Weiterbildungen genehmigt, Seminare, die für ihren

- 23 -

Arbeitsbereich wichtig gewesen wären, seien untersagt worden, erst auf Beschluß des Vorstandsdirektors wurde ihr ein PC zugeteilt, welcher ihr jedoch sofort wieder entzogen wurde. Im Gegensatz zu männlichen Kollegen habe sie seit 1985 keine weitere Gehaltserhöhung erhalten. Die Antragstellerin habe sich innerhalb des Unternehmens für einen Posten beworben, der ihren Interessen und Fähigkeiten entsprach, wurde jedoch mit der Begründung abgelehnt, daß für diese Position nur ein Mann in Frage käme. Die Kündigung sei mit Einsparung des Arbeitsplatzes begründet worden.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 10/94.

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Dezember 1994 auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GlBG.

Antragsinhalt:

Erarbeitung von Beurteilungskriterien für einen Verstoß gegen § 2c GlBG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung). In diesem Zusammenhang klärungsbedürftig erscheint etwa der Ausschreibungsbegriff (gelten Radio-, Fernseh-, Teletexteinschaltungen, Telefax sowie andere nachrichtentechnische Datenträger als Ausschreibungen?, können Ausschreibungen auch mündlich erfolgen?, etc.) und die Frage, wann ein Begriff als geschlechtsneutral zu werten ist.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens.