

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Gemeinsamer Bericht 2004 und 2005

gemäß § 24 des Bundesgesetzes über
die Gleichbehandlungskommission und
die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Teil I

Gleichbehandlungskommission
und Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit

**Gemeinsamer Bericht
der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen
und des Bundesministers für Wirtschaft und
Arbeit über die Vollziehung des Gleichbehand-
lungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-Gesetz
für die Jahre
2004 und 2005**

Teil I

Impressum:**Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:**

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II
Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Druck: Kopierstelle des BMGF, Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Bestellmöglichkeiten:

Telefon: +43/1/711 00 DW 4700

Fax: +43/1/715 58 30

E-mail: broschuerenservice.bmgf@bmgf.gv.at

Internet: <http://www.bmgf.gv.at>

Dieser Bericht ist kostenlos beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Radetzkystraße 2, 1030 Wien, erhältlich.

Alle Angaben ohne Gewähr. Für Fehler wird keine Haftung übernommen.

Wien, Dezember 2006

Inhaltsverzeichnis

1. Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	3
Senat I:	3
Senat II:	111
Senat III:	137
2. Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit	155

**Tätigkeitsbericht
des Senates I der
Gleichbehandlungskommission

2004 und 2005**

EINLEITUNG zum Bericht 2004

Durch die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. 108/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 129/2001, traten per 1. Juli 2004 das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz-GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, sowie das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft-GBK/GAW-Gesetz, BGBl. 108/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 66/2004, in Kraft.

Die neue Gleichbehandlungskommission besteht aus drei Senaten. Rechtsnachfolger der ehemaligen Gleichbehandlungskommission ist der Senat I der Gleichbehandlungskommission. Dieser ist für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zuständig. Weiters ist der Senat I in Fällen die sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt betreffen, zuständig.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes endete die Funktion der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, Frau Mag. Dr. Alice Karrer-Brunner am 30.6.2004. Bis zur Bestellung der Vorsitzenden des neuen Senates I, Nachfolger der ehemaligen Gleichbehandlungskommission fanden keine Sitzungen des Senates I statt.

Nach einem Anhörungsverfahren wurde Frau Mag. Dr. Alice Karrer-Brunner per Dekret der Frau Bundesministerin für Gesundheit und Frauen, Frau Maria Rauch-Kallat, am 14.9.2006 zur Vorsitzenden des Senates I der Gleichbehandlungskommission wiederbestellt. Die Vorsitzende des Senates I koordiniert auch die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission.

Zur Stellvertreterin wurde Frau Marina Hahn-Bleibtreu bestellt.

Im Jahr 2004 wurden insgesamt 21 Anträge einer Erledigung zugeführt, hievon wurden **13 Prüfungsergebnisse** erstellt, **11** davon **bis 30. Juni 2004**.

Im Weiteren wurden **8 Anträge**, die im Jahre 2004 anhängig gewesen sind, in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

Insgesamt wurden im Jahr 2004 **28 Anträge** eingebracht.

Die Sitzungen des Senates I der Gleichbehandlungskommission fanden an folgenden Terminen im Jahr 2004 statt:

8.1., 28.1., 18.2., 10.3., 31.3., 21.4., 12.5., 2.6., 15.6., 23.6., 27.10., 18.11. und 2.12.2004

Die durchschnittliche Verfahrensdauer der im Jahr 2004 mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Verfahren betrug 8 Monate, wobei dies nicht als repräsentativ zu sehen ist, da sich die Verfahrensdauer aufgrund verschiedener Umstände, wie parallel geführten Vergleichsgesprächen, Abwesenheit der geladenen Auskunftspersonen uä, verzögern kann.

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2004 mit einem Prüfungsergebnis erledigten Verfahren

Allgemeiner Tatbestand	0
Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
Entgelt	4
Beruflicher Aufstieg	3
Sonstige Arbeitsbedingungen	6
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
Sexuelle Belästigung	7

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2004 in verschiedensten Verfahrensstadien zurückgezogenen Anträgen

Allgemeiner Tatbestand	0
Begründung des Arbeitsverhältnisses	0
Entgelt	3

Beruflicher Aufstieg	0
Sonstige Arbeitsbedingungen	2
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
Sexuelle Belästigung	4
Gutachten gem. §11 GBK/GAW-G	1

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2004 eingebrachten Anträgen

Allgemeiner Tatbestand	1
Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
Entgelt	8
Beruflicher Aufstieg	1
Sonstige Arbeitsbedingungen	14
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
Sexuelle Belästigung	16

2004 eingebrachte Anträge nach Geschlechtern:

Frauen	26
Männer	2

Darstellung der Fälle

- | | |
|---|----------|
| 1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge | Seite 8 |
| 2. Zurückgezogene Anträge | Seite 35 |
| 3. Offene, von der GBK bereits behandelte Anträge | Seite 39 |

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS BZW. EINEN VORSCHLAG AN DEN/DIE ARBEITGEBER/IN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 1/2004 (GBK 220/03):

Eingebracht von der GAW am 18.6.2003

Verfahrensdauer: 6,5 Monate

Arbeitgeber/in: Versicherungsanstalt

Wegen:

Diskriminierung bei der **Festsetzung des Entgeltes** und beim **beruflichen Aufstieg** und insbesondere bei der Beförderung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Gruppenleiterin einer Organisationseinheit tätig und habe sich schon im Anfangsstadium eines Besetzungsverfahrens für eine vakante Stelle einer befristeten Stellvertreterin der Leiterin dieser Organisationseinheit an die Regionalanwaltschaft gewandt, da sie aufgrund eines Gespräches mit dem zuständigen Direktor befürchtete, dass bei dieser Stellenbesetzung einem gering qualifizierten männlichen Kollegen der Vorzug gegeben werden könnte.

Der Posten des ständigen Stellvertreters/der ständigen Stellvertreterin der Leiterin dieser Organisationseinheit der Landesstelle ist befristet ausgeschrieben worden, wobei sich die Antragstellerin unter ausführlicher Berufung auf ihre Qualifikation fristgerecht für diesen Posten beworben habe.

Die Antragstellerin habe auf eine lange Erfahrung im relevanten Aufgabenbereich zurückblicken können. Sie sei zur Gruppenleiterin bestellt worden und habe auf Wunsch des Direktors einige Male über längere Zeitverläufe sowohl die Funktionen des ehemaligen Leiters als auch die der stellvertretenden Leiterin übernommen. Ihr männlicher Kollege sei in weiterer Folge zum stellvertretenden Leiter dieser Organisationseinheit bestellt worden, in welcher er als Sachbearbeiter tätig gewesen sei. Der Antragsgegner konnte in seiner schriftlichen Stellungnahme keine Diskriminierung der Antragstellerin erkennen.

Auszug aus der Entscheidung:

Nach Meinung der GBK wäre eine Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren generell zu begrüßen da die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens gerade für qualifizierte Frauen die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg wesentlich erhöhen kann.

Die hier vorgenommene Beurteilung auf Grund einer langjährigen Kenntnis der Bewerber/innen erschien der GBK im Hinblick auf obige Kriterien sehr anfällig für Beurteilungsfehler zu sein, da die entscheidungsrelevante Beurteilung der Bewerber/innen ausschließlich auf die aus einem persönlichen Eindruck entstandene subjektive Bewertung des Direktors zurückzuführen war.

Die von der Antragstellerin glaubwürdig geschilderte Darstellung ihres Gespräches mit dem Direktor der Landesstelle vor der offiziellen Stellenausschreibung, bei dem ihr von diesem die schlechten Chancen ihrer künftigen Bewerbung verdeutlicht worden wären, indizierte, dass tatsächlich schon vor der Ausschreibung festgestanden sein dürfte, wer den zu besetzenden Posten erhalten soll.

Die GBK ist daher nach Würdigung der Gesamtumstände um die antragsgegenständliche Stellenbesetzung zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin auf Grund des intransparenten Auswahlverfahrens und ihrer objektiv nicht nachvollziehbaren schlechteren Bewertung beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der ebenfalls beantragten Prüfung einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts durch die Nichtgewährung einer Verwendungszulage für die Antragstellerin ist die GBK auf Grund der Aussagen der befragten Personen zur Ansicht gelangt, dass dieser eine solche nicht zustehen würde, da sie entgegen der Darstellung im Verlangen der GBK keine höherwertigen Tätigkeiten eigenverantwortlich ausgeübt hat. Allerdings hat die GBK den Eindruck gewonnen, dass es teilweise nicht nachvollziehbare Hierarchievorschriften gegeben haben dürfte und regte daher generell an, für den Fall der längeren gleichzeitigen Abwesenheiten von Abteilungsleiter/innen und deren Stellvertreter/innen jedenfalls klare und unmissverständliche Regelungen unter Information aller Beteiligten zu treffen.

Antrag 2/2004 (GBK 216/03):

Eingebracht von der AK-Wien am 14.5.2003

Verfahrensdauer: 8,5 Monate

Arbeitgeber/in: Kfz-Werkstätte

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber und Diskriminierung bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war beim Antragsgegner als Angestellte im Büro tätig. Anfangs sei das Arbeitsklima in Ordnung gewesen, doch einmal sei nach einer Mittagspause der Antragsgegner zu ihr ins Büro gekommen, hätte sich vor sie hingestellt, ihre Beine mit seinen Knien zusammengedrückt, ihr die Bluse geöffnet, dabei ihre Brüste betastet und versucht, ihr einen Zungenkuss zu geben. Auf Grund der körperlichen Überlegenheit des Antragsgegners habe sich die Antragstellerin nicht getraut sich zu wehren, weil sie fürchtete, dass der Antragsgegner aggressiv werden könnte. Danach habe sie schriftlich gekündigt. Der Antragsgegner behauptete, dass dieser Vorfall gar nicht stattgefunden habe.

Auszug aus der Entscheidung:

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander widersprechenden Darstellungen der beteiligten Personen konfrontiert, weshalb letztlich eine Abwägung der Glaubwürdigkeit der Darstellung der befragten Personen vorzunehmen war. Die Aussage der Antragstellerin wurde von der GKB als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar eingestuft.

Der Antragsgegner konnte die GBK hingegen von seiner Darstellung nicht überzeugen, da er sich bezüglich der zeitlichen Abfolge in Widersprüche verwickelte. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Arbeitgeber sexuell belästigt wurde.

Hinsichtlich der beantragten Prüfung, ob eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, kam die GBK zur Auffassung, dass der von der Antragstellerin behauptete Vorfall tatsächlich so stattgefunden hat und somit für ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis kausal war.

Daher lag nach Ansicht der GBK auch eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Antrag 3/2004 (GBK 217/03):

Eingebracht von der GAW am 26.5.2003

Verfahrensdauer: 8 Monate

Arbeitgeber/in: Mineralölfirma

Wegen:

Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Im Antrag wurde angeführt, dass die Antragstellerin, nachdem sie eine Abteilungsleitung übernommen hatte, als Geschäftsführerin in ein Tochterunternehmen entsendet worden sei. Aufgrund der hervorragenden Leistung der Antragstellerin sei geplant gewesen, dass sie mit Jahresbeginn wegen der Pensionierung eines der beiden Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft auch die Agenden Administration und Marketing dieser Gesellschaft in Personalunion übernehmen sollte.

Bevor die entsprechenden Gesellschafterbeschlüsse unterzeichnet gewesen wären, habe sie ihren damaligen unmittelbaren Vorgesetzten von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt und ihm mitgeteilt, dass sie sich in der Lage sehe, ihren Aufgaben wie geplant nachzukommen, nach dem Mutterschutz eine sechsmonatige Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen und danach wieder in Vollzeit dem Unternehmen zur Verfügung stehen werde.

Nachdem sie noch vor der Mutterschutzfrist gerüchteweise von ihrer kurz bevorstehenden Abberufung als Geschäftsführerin erfahren habe, habe das für sie zuständige Vorstandsmitglied ihr mitgeteilt, dass ihr Vorgesetzter und ein Direktor ihm gegenüber erklärt hätten, dass ihre Abberufung mit ihr abgestimmt worden sei und sie mit diesem Schritt einverstanden sei. Dies sei von ihr dementiert und wie oben angeführt klargestellt worden.

In der Folge sei mit der Personalabteilung schriftlich vereinbart worden, dass ein Kollege während der Abwesenheit der Antragstellerin die laufenden Marketingagenden übernehmen werde. Während des Mutterschutzes wurde seitens des Arbeitgebers ein teilweise in Widerspruch zur Vereinbarung stehender Beschluss gefasst, den Aufgabenbereich ohne Befristung auf zwei männliche Kollegen zu übertragen und die Antragstellerin aller Agenden zu entheben, obwohl der Zeitpunkt und das arbeitszeitliche Ausmaß ihrer Rückkehr damals bereits in allen Einzelheiten festgestanden seien.

Für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung nach Ablauf des Mutterschutzes wäre es die einzige Aufgabe der Antragstellerin gewesen, die administrativen Belange der Tochtergesellschaft wahrzunehmen und den während ihrer Abwesenheit eingesetzten operativen Geschäftsführer zu entlasten. Letztlich habe ihre Tätigkeit während dieser Zeit aus Buchhaltungsarbeiten und der Betreuung des Rechnungswesens bestanden. Anstatt den vollständigen Wiedereinstieg in den vorigen Aufgabenbereich nach Ablauf der sechsmonatigen Teilkarenz vorzubereiten, der ihr in einem weiteren Schreiben zugesagt worden wäre, sei die Antragstellerin mit vagen Informationen über eine mögliche Umstrukturierung konfrontiert gewesen. Erneut wäre ihr zu Ohren gekommen, dass man über ihre Abberufung nachdenke.

Am letzten Tag ihrer Teilkarenz wurde ihr gemeinsam mit dem Bereichsleiter Personal erklärt, dass man für sie keine Verwendung mehr in ihrer gegenwärtigen Position habe, sie solle froh sein, als Sachbearbeiterin in ihrer ehemaligen Abteilung unterzukommen, welche sie zuvor geleitet habe. Andernfalls müsse sie eben das Unternehmen verlassen. Diesem Vorschlag zufolge wäre sie dort einfache Referentin gewesen, was nicht nur zu einem gewaltigen Einkommensverlust führen, sondern auch eine Erschütterung ihrer Reputation bedeuten würde. Der Druck sei mit einer Kündigungsandrohung aufgrund einer geplanten Strukturveränderung verstärkt worden, die dazu führen werde, dass in jeder der drei Tochtergesellschaften nur noch ein Geschäftsführer tätig sein werde. Sie habe daraufhin die verschlechternde Versetzung schriftlich deponiert, sei jedoch bereit gewesen, das Offert unter bestimmten Voraussetzungen anzunehmen. Ein paar Wochen später wurde dem Angestelltenbetriebsrat die Kündigungsabsicht seitens der Antragsgegnerin vorgelegt.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde unter anderem angeführt, dass dringender Handlungsbedarf bestanden habe, da wegen der zu erwartenden Abwesenheit während der Schutzfrist und eines allenfalls daran anschließenden Karenzurlaubes nicht nur die Geschäftsführung bei dem Tochterunternehmen über zumindest 16 Wochen bzw. nahezu 4 Monate hinweg zum Teil vakant wäre, sondern auch die geplante Reduzierung der Geschäftsführer bei den Vertriebstöchtern gefährdet schien. Eine nunmehr behauptete Einschätzung der Antragstellerin, dass sie sich in der Lage gesehen hätte, ihren Aufgaben bei beiden Tochterunternehmen trotz Schwangerschaft nachzukommen, sei objektiv betrachtet unrealistisch. Es wäre aus wirtschaftlichen Gründen (und auch wegen allfälliger Haftungsfragen) völlig ausgeschlossen, Geschäftsführungsagenden über Monate hinaus nicht oder nur eingeschränkt zu betreuen.

Während der Abwesenheit der Antragstellerin wären verschiedene geschäftsordnungswidrige Vorgangsweisen der Antragstellerin zu Tage getreten und habe man deshalb intern beschlossen, diese nach dem Ende der Teilzeitkarenz als Geschäftsführerin abzubufen. Die Antragstellerin habe die ihr angebotene Position, die zwar keine Geschäftsführertätigkeit beinhaltete, jedoch ihrer Fähigkeit und Tätigkeit vor der Bestellung zur Geschäftsführerin entsprochen hat, ausgeschlagen ohne Gehaltsverhandlungen geführt zu haben.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK verkannte im vorliegenden Fall nicht, dass in der beruflichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen in vielen Fällen keine Rückkehr einer Arbeitnehmerin an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub möglich ist, verweist aber auf den Anspruch der Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes wie jenen vor dem Karenzurlaub. Gerade in beruflichen Spitzenpositionen wie Geschäftsführer/innenfunktionen werden für einen Betrieb bei einer zeitweiligen Abwesenheit von Mitarbeiter/innen erhöhte planerische und organisatorische Maßnahmen erforderlich sein und es wird gerade in diesen Bereichen beruflicher Spitzenpositionen auf die Vermeidung einer möglichen Diskriminierung auf Grund oder als Folge einer Schwangerschaft besondere Sensibilität zu legen sein.

Auf Grund der im Verfahren getätigten Aussagen konnte die Gleichwertigkeit des angebotenen Arbeitsplatzes nicht eindeutig geklärt werden.

Es dürfte allerdings im Zuge der Gespräche über dieses Jobangebot auf beiden Seiten zu Fehleinschätzungen der tatsächlichen Situation gekommen sein, die in der Folge letztlich zur arbeitgeberseitigen Kündigung geführt haben.

Für die GBK entstand der Eindruck, dass die Antragsgegnerin für karenzurlaubsbedingte Abwesenheiten und den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in der beruflichen Position der Antragstellerin noch nicht die Notwendigkeit von geeigneten Maßnahmen im erforderlichen Umfang erkannt hat. Gerade die mangelhafte Vorbereitung des Wiedereinstiegs der Antragstellerin durch den Arbeitgeber, insbesondere das Fehlen von diesbezüglichen klaren Plänen des Arbeitgebers und von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers getragenen Gesprächen mit der Arbeitnehmerin ließen die GBK zur Auffassung gelangen, dass auf Grund der mangelhaften Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs der Antragstellerin durch den Arbeitgeber deren Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden kann.

Die tatsächliche Schwere der Verfehlungen, welche der Antragstellerin in Zusammenhang mit der Geschäftsordnung vorgeworfen werden, konnte von der GBK nicht beurteilt werden. Auf Grund der glaubwürdigen Darstellung eines AG-Vertreters hinsichtlich seiner Bemühungen um den Verbleib der Antragstellerin im Unternehmen ist bei der GBK bei der Betrachtung der zeitlichen Abfolge der Ereignisse der Eindruck entstanden, dass das letztlich entstandene Ergebnis vor allem aufgrund von Kommunikationsproblemen auf beiden Seiten und das Beharren auf den jeweiligen Standpunkten in hohem Ausmaß mitverursacht worden sein dürfte. Die GBK ist im Hinblick auf den dargelegten zeitlichen Konnex der Kündigung zu Schwangerschaft und Teilzeitkarenz zur Auffassung gelangt, dass die Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 4/2004 (GBK 221/03):

Eingebracht von der GAW am 30.6.2003

Verfahrensdauer: 8,5 Monate

Arbeitgeber/in: Museum

Wegen:

Diskriminierung bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Im Antrag wurde vorgebracht, dass sich die Antragstellerin aufgrund einer Stellenausschreibung beim Antragsgegner als Sammlungsleiterin der Münzensammlung beworben habe. Sie sei freiberuflich als Numismatikerin seit 1995 dort schon beschäftigt gewesen. Trotz ihrer freiberuflichen Tätigkeit sei sie immer wieder mit den Aufgaben und Agenden des Sammlungsleiters betraut gewesen und von diesem entsprechend gefördert worden. Daher sei sie für die ausgeschriebene Stelle als äußerst qualifizierte Bewerberin anzusehen.

Nach einem Auswahlverfahren in Form eines Hearings sei jedoch ein Mitbewerber zum Leiter bestellt worden. Als Begründung dafür wurden gesellschaftsorganisatorische Gründe angeführt. Ein Mitglied der Hearingkommission habe in seinem an die beiden weiteren Mitglieder der Kommission und den Geschäftsführer gerichteten Schreiben sein Bedauern über die getroffene Personalentscheidung ausgedrückt und auf seinen Ärger in Bezug auf das seiner Meinung nach erfolgte „Scheinhearing“ und die längst davor getroffene Personalentscheidung hingewiesen. Über die im Auswahlverfahren angewandten Kriterien lägen der GAW keine Informationen vor. Vor allem die geforderten Praxiskenntnisse in der Museumsarbeit weise die Antragstellerin

neben ihrer akademischen Ausbildung aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit am Museum und in der Sammlung bei weitem auf. Sie habe seit einigen Jahren inoffiziell auch Stellvertretungsfunktion für den ehemaligen geschäftsführenden Direktor übernommen. Somit sei sie ebenso mit führungsrelevanten Tätigkeiten betraut gewesen. Im Übrigen sei sie auch noch zur Korrespondentin für Numismatik ernannt worden. Dies ergänze das Bild einer ausgezeichneten Fachkraft. Für alle genannten Institutionen sei die Antragstellerin „die“ Spezialistin und Ansprechperson in allen fachlichen Angelegenheiten die Numismatik betreffend. Der bestellte Mitbewerber habe bisher als Direktionsassistent und Sekretär gearbeitet. Im Allgemeinen beinhalte diese Funktion weder eine wissenschaftliche Tätigkeit noch habe er eine Führungsfunktion gegenüber Mitarbeiter/innen über, die in der zugrunde liegenden Ausschreibung ebenfalls gefordert gewesen wäre.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde unter anderem angeführt, dass der Mitbewerber über die formalen und inhaltlichen Qualifikationen zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit verfüge und er beim Hearing die Geschäftsführung durch seine Präsentation überzeugen habe können, dass er die Münzensammlung besser führen könne.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK sah sich mit der Tatsache konfrontiert, dass sich eine offenkundig fachlich höchstqualifizierte Frau um die ausgeschriebene Funktion beworben hatte und ein offenkundig bei weitem nicht in diesem Maße fachlich qualifizierter Mann mit der Leitung der Münzsammlung betraut wurde.

Im Hinblick auf die fehlende Nachvollziehbarkeit dieser Personalentscheidung hat die GBK jedenfalls den Eindruck gewonnen, dass das Auswahlverfahren im Bezug auf die Durchführung des Hearings vom Ansatz her nur scheinbar „objektiv“ konzipiert worden ist. Im GBK-Verfahren konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die tatsächliche Entscheidung, welcher der Bewerber/innen die ausgeschriebene Stelle erhalten solle, schon vor der Anhörung der geladenen Bewerber/innen gefallen sein dürfte und das Hearing daher die bereits getroffenen Entscheidung nur noch formal „legitimieren“ hätte sollen.

Die Durchführung des Auswahlverfahrens – insbesondere im Hinblick auf den Eindruck der Durchführung eines „Scheinhearings“ und das Fehlen von schriftlichen Aufzeichnungen über die geführten Gespräche - erschien der GBK intransparent. Daher gelangte die GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin bei Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden ist.

Antrag 5/2004 (GBK 222/03):

Eingebracht vom Angestelltenbetriebsrat am 2.7.2003

Verfahrensdauer: 8 Monate

Arbeitgeber/in: Bank

Wegen:

Mittelbare Diskriminierung bei der **Festsetzung des Entgelts** durch die Nichtgewährung der Startprämie für Teilzeitbeschäftigte

Antragsinhalt:

Der Antragsteller brachte vor, dass in einer Betriebsvereinbarung aus 12/1998 anlässlich der Umstellung von einer Gesamtpensionszusage auf ein Pensionskassensystem neben dieser Regelung, Ruhe- und Versorgungsanwartschaften (Zielübertragungen) geregelt wurden und darüber hinaus bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen eine „Startprämie“ in gestaffelter Höhe vereinbart worden wäre.

Diese Startprämie sei ein Pauschalbetrag, dessen Höhe vom Geburtsjahrgang und dem Geschlecht abgesehen, keinerlei Differenzierung unterliege. Eine Einschränkung des Geltungsbereiches der Betriebsvereinbarung auf Vollzeitbeschäftigte sei nicht vorgesehen. Vielmehr wäre die Betriebsvereinbarung von der Intention durchzogen, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden sollen, sondern dass es eine Gleichstellung zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen geben solle.

Seitens des Dienstgebers werde behauptet, dass die Startprämie lediglich den Vollzeitmitarbeiter/innen zu Gute kommen könne, nicht jedoch den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen. Dies werde damit begründet, dass früher Teilzeitbeschäftigte im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten nicht definitiv gestellt hätten werden können und damit keinen derartigen Pensionsanspruch gehabt hätten, sodass es nun, nachdem diese Ungleichbehandlung endlich beseitigt worden sei, zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Überversorgung der Teilzeitbeschäftigten kommen würde.

Aus Sicht des Betriebsrates der Antragsgegnerin bestehe daher seit dem Jahr 2000 eine mittelbare Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten, da ab diesem Zeitpunkt diese Mitarbeitergruppe auch definitiv gestellt werden könne und damit in den Geltungsbereich der gegenständlichen Betriebsvereinbarung falle, es auch zu einer Zielübertragung im Sinne der Pensionsberechnung komme, aber die genannte Startprämie an Teilzeitbeschäftigte nicht ausbezahlt werde - im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde hiezu ausgeführt, dass mit dieser Betriebsvereinbarung schließlich eine grundlegende Reform des Pensionsrechtes der Bank erfolgt wäre. Diese zusätzliche finanzielle Zuwendung (Startprämie) habe aber nur Mitarbeiter betreffen können, die der Verlust einer Direkt pension tatsächlich traf, somit definitive Mitarbeiter, die Anwartschaftsberechtigte auf eine Direkt pension gewesen wären.

Nur diese Mitarbeiter wären von dem Wegfall einer Pension bzw. der Umwandlung dieser in ein Pensionskassensystem betroffen gewesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK hielt fest, dass auf Grund des extensiv auszulegenden Entgeltbegriffes sowohl betriebliche Renten als auch Arbeitgeberbeiträge in Pensionskassen als Entgelt anzusehen sind, da die vom Arbeitgeber finanzierten Beiträge durch das Bestehen des Arbeitsverhältnisses bedingt sind.

Wenn nunmehr wie im vorliegenden Fall im Zuge einer Umstellung des betrieblichen Pensionssystems auf ein Pensionskassensystem Zahlungen zur Milderung finanzieller Verschlechterungen für Mitarbeiter/innen durch ein neues Pensionsmodell in Form der gegenständlichen Startprämie als „Schmerzengeld“ geleistet werden, so steht der Entgeltcharakter dieser Zahlung auf Grund der obigen Ausführungen außer Frage.

Der vom Arbeitgeber vorgebrachte Hinweis auf das nunmehr höhere Risiko der Vollzeitbeschäftigten durch den „Systemwechsel“ kann nicht als sachliche Rechtfertigung für die Besserstellung einer Beschäftigtengruppe angesehen werden. Es ist im Gesamtzusammenhang insofern darauf Bedacht zu nehmen, als dass mit der Zahlung eines „Schmerzengeldes“ in Form der Startprämie nur an die intern ohnehin besser gestellte Beschäftigungsgruppe der Vollzeitbeschäftigten zum Ausgleich für ein sich aus der staatlichen Sozialpolitik für alle Arbeitnehmer/innen ergebendes generelles Risiko (das des künftig mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit wesentlich geringeren Pensionsbezuges für jede/n Einzelne/n) eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen nach Meinung der GBK einseitig bevorzugt wird, weil eben nur für diese Gruppe eine „Abmilderung“ eines künftigen Verlustes erfolgt, der auf Grund der gesamtstaatlichen sozialpolitischen Entwicklungen alle Arbeitnehmer/innen betreffen wird. Dem Argument der Antragsgegnerin, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die früher keinen Anspruch auf diese von der Antragsgegnerin gewährte Pension gehabt hätte, damit durch die Umstellung des internen Pensionsmodells mit der Pensionsreform 1998 auch nicht schlechter gestellt worden wäre und daher kein „Schmerzengeld“ in Form einer Startprämie bekomme, kann nach Meinung der GBK nicht gefolgt werden, weil in der finanziellen Zuwendung, entgegen Wortlaut und Intention der Betriebsvereinbarung, an nur eine Gruppe auf Grund des Entgeltcharakters der Startprämie eine Besserstel-

lung einer Beschäftigungsgruppe vorliegt, was im Ergebnis zu einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Bevorzugung dieser Beschäftigungsgruppe führt.

Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Nichtgewährung der Startprämie an Teilzeitbeschäftigte eine mittelbare Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten bei der Festsetzung des Entgelts darstellt.

Antrag 6/2004 (GBK 225/03):

Eingebracht von der AK-Wien am 11.7.2003

Verfahrensdauer: 8 Monate

Arbeitgeber/in: Gastronomiebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und **Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin** sowie Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Buffetkraft in einem Cafe befristet eingestellt, wobei sie auf Grund einer Krankheit eine begünstigte Behinderte gewesen sei und daher in den Geltungsbereich des Behinderteneinstellungsgesetzes falle. Wegen ihrer Krankheit wäre sie nicht stressresistent gewesen, habe Medikamente regelmäßig einnehmen müssen und bei Belastungen und in Stresssituationen „Aussetzer“ gehabt, die sich in Form von Inkontinenz geäußert hätten. Das Arbeitsverhältnis sei mit dem Wissen der betroffenen Mitarbeiter/innen und der mit der Sachlage befassten Sozialarbeiter begründet worden.

Der Küchenchef, ihr unmittelbarer Vorgesetzter, habe begonnen, sich über ihre Aussetzer lustig zu machen und sich in für sie hörbarer Weise abfällig zu äußern. Nach zwei Versetzungen sei sie wieder in dieses Cafe rückversetzt worden, wobei ab diesem Zeitpunkt ihr Vorgesetzter mit ihr nur noch im Befehlstone kommuniziert habe, was zur Verstärkung ihres Leidens und zu häufigeren „Aussetzern“ geführt habe. Darüber habe sich dieser lustig gemacht und habe sie auch über ihre Beziehung zu ihrem Freund ausgefragt.

Im Zuge einer dieser Situationen, nachdem sie von diesem wieder durch Bemerkungen und Fragen gedemütigt worden sei, habe die Antragstellerin ein Messer ohne Verletzungsabsicht in Richtung des Antragsgegners gehalten. Der Antragsgegner bestritt in seiner Stellungnahme und bei seiner Befragung die sexuelle Belästigung.

Auszug aus der Entscheidung:

Bei der Beurteilung des Sachverhaltes sah sich die GBK mit sehr unterschiedlichen Aussagen der befragten Personen konfrontiert, weshalb sie im Nachhinein die tatsächlichen Sachverhalte nicht genau ermitteln konnte. Sie gelangte deshalb zur Auffassung, dass eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Antragsgegner nicht ausgeschlossen werden kann.

Im Hinblick darauf konnte eine Unterlassung der Abhilfeverpflichtung der Arbeitgeberin und eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht festgestellt werden. Die GBK hielt jedoch fest, dass in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer oft verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist.

Gerade im Hinblick auf die durch deren Behinderung besonders schwierige Situation der Antragstellerin im Arbeitsleben ist hier ein/e Arbeitgeber/in bzw. dessen Vertreter/in im Betrieb vor Ort besonders gefordert, sich in Situationen, die Fragen der persönlichen Grenzen im Arbeitsumfeld betreffen – dazu zählen u.a. auch von dem/der Betroffenen unerwünschte Fragen nach allfälligen Beziehungsproblemen - im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes problemlösungsorientiert und sensibel zu verhalten.

Nach Meinung der GBK wäre es daher gerade im Hinblick auf den offenbar herrschenden zweideutigen Umgangston unter der Belegschaft erforderlich gewesen, dass die Arbeitgeberin oder ihre Vertreterin vor Ort, die Betriebsleiterin, alle beteiligten Personen auf die Notwendigkeit eines gleichbehandlungsgesetzkonformen Umganges untereinander hinweist und für dessen Einhaltung auch zu sorgen gehabt hätte, um Verletzungen der vom GIBG geschützten Sphäre zu verhindern.

Auf den Aspekt des Umgangs behinderter Personen mit diesem Themenkomplex, ihrer besonderen Schutzwürdigkeit im Arbeitsumfeld bzw. den generellen Umgang mit behinderten Personen wird gesondertes Augenmerk zu legen sein.

Bezugnehmend auf die Frage einer Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ist auf die obigen Ausführungen zu den Themen betrieblicher Umgangston und Umgang mit behinderten Arbeitskräften zu verweisen, weshalb die Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 7/2004 (GBK 230/03):

Eingebracht von der AK-Wien am 8.9.2003

Verfahrensdauer: 7,5 Monate

Arbeitgeber/in: Produktionsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei an das Unternehmen als Leiharbeiterin verliehen worden. Während dieser Tätigkeit wäre sie vom Schichtführer sexuell belästigt worden, indem er in ihrer Anwesenheit gerne über Sex gesprochen habe.

Als er gemerkt habe, dass der Antragstellerin dieses Thema sehr unangenehm sei, habe er seine Verhaltens- bzw. Redensarten noch weiter verstärkt.

Er habe sie unter anderem gefragt, ob sie mit ihm Sex haben wolle und sich nach der Farbe ihrer Unterwäsche erkundigt. Auch habe er ihr bei jeder Gelegenheit ins Gesäß gekniffen und ständig anzügliche Bemerkungen gemacht, sie vor allen anderen Arbeitnehmer/innen zum Sex aufgefordert, sie in eine Ecke gedrängt, ihr Küsse aufgezwungen und dabei das T-Shirt hochgehoben. Die Antragstellerin habe ihn immer wieder aufgefordert, mit seinen Belästigungen aufzuhören, dieser habe sich davon aber nicht abhalten lassen. Einmal habe er ihr mit beiden Händen zwischen die Oberschenkel gegriffen und seine Hände hin und herbewegt. Auch habe er sie aufgefordert, mit einem Kollegen einen „Dreier“ zu machen. Daraufhin habe die Arbeiterkammer bei der Arbeitgeberin wegen der sexuellen Belästigung durch den Vorgesetzten interveniert.

Diese gab an, dass zum Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit der Antragstellerin im Betrieb keinerlei Informationen wegen sexueller Belästigung vorgelegen wären.

Der Vorgesetzte bestritt die Vorwürfe der sexuellen Belästigung, meinte aber, dass die gegen ihn erhobenen Vorwürfe daraus resultierten, dass Arbeitskräfte produktionsbedingt abgebaut werden mussten und er die Antragstellerin in diesem Zusammenhang genannt hätte.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens stellte die GBK fest, dass die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie bei sexueller Belästigung durch eine/n Vorgesetzte/n für eine betroffene Person oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems darstellt, weshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer oft verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist.

Auffällig war für die GBK im gegenständlichen Verfahren auch das Element des scheinbar generellen Umganges mit ausländischen Arbeitskräften bzw. Arbeitskräften mit schlechten Deutschkenntnissen. So ist beispielsweise der Umstand, dass Personen nicht bei ihrem Vornamen, sondern bei einem „Ersatznamen“ gerufen werden, als Hinweis auf mangelnde interkulturelle Sensibilität zu werten. Die GBK wurde im Zuge der Befragungen mit sehr unterschiedlichen Aussagen konfrontiert, weshalb es im Nachhinein nicht möglich war, den tatsächlichen Sachverhalt zu ermitteln und gelangte daher zur Auffassung, dass die sexuelle Belästigung nicht ausgeschlossen werden kann. Da die Arbeitgeberin erst nach dem Ausscheiden der Antragstellerin von den behaupteten Vorfällen Kenntnis erlangt hatte, konnte eine mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin nicht festgestellt werden.

Antrag 8/2004 (GBK 229/03):

Eingebracht durch die Antragstellerin am 5.9.2003

Verfahrensdauer: 8 Monate

Arbeitgeber/in: Fitnesscenter

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den Arbeitgeber, Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Entgeltfestsetzung, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich beim Unternehmen als General Managerin beworben, ihr sei jedoch zunächst als Drittplazierte nach einem Assessment Center nur die Stelle einer Assistent General Managerin angeboten worden, was sie aufgrund ihrer bisherigen Führungstätigkeiten ablehnte.

Daraufhin wäre ihr gesagt worden, dass sie eigentlich Zweitplazierte bei dem Assessment Center gewesen wäre und deshalb sei ihr die Stelle als General Managerin für einen neuen Club angeboten worden. Sie habe dann gemeinsam mit einem Kollegen die Leitung eines Clubs als Junior General Managerin übernommen.

In ihrem Arbeitsvertrag sei ihr die Position einer General Managerin ab Beginn der Presales Phase für den neuen Club schriftlich zugesagt worden. In der Phase als „Junior General Managerin“ habe sie trotz gleichen Führungsaufgaben und dem selben Verantwortungsbereich nicht das gleiche Gehalt bekommen wie ein männlicher Kollege an einem anderen Standort.

In einer Zusatzvereinbarung sei ihr seitens des Arbeitgebers eine variable, auf das Jahr bezogene Prämie zugesagt worden, die von der Erreichung bestimmter Zielvorgaben abhängen würde. Trotz mehrerer Urgezen habe ihr ihr Vorgesetzter keine detaillierte schriftliche Zusage über diese Prämie und deren Ausgestaltung gegeben. Sie habe keinen funktionsfähigen Arbeitsplatz mit Telefon und Computer erhalten. Daher habe sie ihren privaten Laptop nutzen müssen. Bezüglich ihrer Arbeitskleidung sei ihr Vorgesetzter der Meinung gewesen, dass sie einen zu strengen Eindruck mache und sie solle daher ihre Blusen weiter öffnen, das würde helfen, wenn die Verkaufszahlen nicht passen würden. Auch habe er sie regelmäßig bei Mitarbeiterbesprechungen vor den hauptsächlich männlichen Kollegen und Mitarbeitern lächerlich gemacht und ihr den Arm um die Schulter gelegt, ihr auf den Hintern geklopft und sie an verschiedenen Körperteilen berührt. Am Beginn des Arbeitsverhältnisses habe er versucht, sie bei jeder Begegnung mit Küsschen zu begrüßen.

Sie habe ihn mehrfach sehr deutlich darauf hingewiesen, dass sie dies in einer Arbeitsbeziehung für unzulässig und unangebracht halte, bevor er damit aufgehört habe.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses habe ihr Vorgesetzter ihr immer wieder Mails von seiner dienstlichen E-Mail Adresse sowohl auf den Dienstcomputer als auch auf ihre private Mailbox geschickt. Diese seien aufgrund ihres herabwürdigenden und pornographischen Inhaltes als sexuelle Belästigung anzusehen.

In weiterer Folge habe sie ein vertrauliches Gespräch mit dem Geschäftsführer und Personalverantwortlichen gesucht, wobei ihr gesagt worden sei, dass dies nur in Anwesenheit ihres Vorgesetzten stattfinden könne, sie meinte darauf, dass genau dieser der Anlass für dieses Gespräch sei. Der Personalverantwortliche habe daraufhin zu ihr gesagt, dass sie einen entscheidenden Fehler gemacht habe, kein Vertrauen mehr da sei und man sich daher entschieden habe, sich von ihr zu trennen. Es sei schlussendlich zu einer einvernehmlichen Auflösung gekommen.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens sah sich die GBK mit dem Umstand konfrontiert, dass dem Vorgesetzten der Antragstellerin nicht bewusst war, dass das Versenden von Mails mit teilweise pornographischem Inhalt nicht eine Frage des subjektiven Humors ist, sondern dass damit der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß dem GIBG verwirklicht wurde. Auch während der Befragung ist es zu keinem Informations- und Bewusstseinsbildungsprozess gekommen, da dieser vor der GBK angab, nach wie vor derartige Mails an Mitarbeiter/innen zu versenden. In diesem Zusammenhang wurde auch auf das im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot verwiesen. Die GBK stellte eine Diskriminierung wegen sexueller Belästigung fest. Ob der Arbeitgeber eine angemessene Abhilfe geschaffen hat, konnte von der GBK nicht mehr geprüft werden. Im Weiteren gelangte die GBK zur Auffassung, dass bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses keine Diskriminierung der Antragstellerin vorliegt, ebenso wenig bei der Festsetzung des Entgelts.

Hinsichtlich der Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen kam die GBK zur Ansicht, dass aufgrund des Verhaltens des Vorgesetzten und der am Arbeitsplatz vorherrschenden Atmosphäre eine solche vorliegt. Der Antrag auf eine Überprüfung einer Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der Antragstellerin zurückgezogen.

Antrag 9/2004 (GBK 232/03):

Eingebracht von der AK-Wien am 7.10.2003

Verfahrensdauer: 7 Monate

Arbeitgeber/in: Lebensmittelkonzern

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und **Unterlassung geeigneter Abhilfe** durch die Arbeitgeberin und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war in einer Filiale des Konzerns als Verkaufskraft tätig, wobei sie immer wieder von einem Kollegen umarmt worden sei. Dies sei von ihm dazu benutzt worden, ihr auf die Brust und zwischen ihre Beine zu greifen. Diese Vorfälle hätten sich gehäuft, wenn sie mit ihm alleine gearbeitet habe. Sie habe ihren Kollegen jedes Mal abgewehrt und ihm klar gemacht, dass sie dieses Verhalten nicht akzeptiere. Sie habe sich beim Filialleiter beschwert, der dies jedoch abgetan habe.

Die Antragstellerin sei nach Ende eines Spitalsaufenthaltes von der Arbeitgeberin gekündigt worden und hätte keinen Wert mehr auf eine weitere Beschäftigung gelegt. Über die Arbeiterkammer sei die Arbeitgeberin von diesen Vorfällen verständigt worden, wobei in Folge der Marktleiter mit diesen konfrontiert worden sei. Dieser habe jedoch bestritten, solche Vorfälle je wahrgenommen zu haben. Die Antragstellerin habe ihn auch diesbezüglich nicht informiert.

In der Arbeitgeberstellungnahme wurde angeführt, dass die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz keineswegs tabuisiert werde.

Es werden Hinweisen von Mitarbeiter/innen auf eine sexuelle Belästigung stets nachgegangen, umfangreiche Untersuchungen würden geführt werden. Vor Einbringung des Antrages an die GBK sei der Mitarbeiter sehr eindringlich zu den Vorwürfen befragt worden und habe zugegeben, dass es ihm ca. zweimal passiert sei, dass er der Antragstellerin an die Brust gegriffen habe. Dies sei auch schriftlich bestätigt und die fristlose Entlassung ausgesprochen worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Vorwurf der sexuellen Belästigung war seitens der GBK nicht mehr zu prüfen, da diese im Vorfeld des GBK-Verfahrens gegenüber der Arbeitgeberin bereits zugegeben worden ist. Im Weiteren liegt keine mangelnde Abhilfe seitens der Arbeitgeberin vor, da der Antragsgegner entlassen worden ist. Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die GBK auf Grund des schriftlichen und mündlichen Vorbringens zur Auffassung gelangt, dass in diesem Punkt keine Diskriminierung vorliegt, da es sich nach Meinung der GBK um eine „normale“ Kündigung während des Krankenstandes gehandelt hat.

Antrag 10/2004 (GBK 226/03):

Eingebracht von der AK-Wien am 24.7.2003

Verfahrensdauer: 10,5 Monate

Arbeitgeber/in: Unternehmen im Kapitalinvestmentbereich

Wegen:

Diskriminierung bei **der Festsetzung des Entgelts**, beim **beruflichen Aufstieg**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** sowie bei **der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei zuletzt als Senior Investment Managerin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen, wobei sie für die Durchführung von Projekten im Beteiligungsmanagement zuständig und verantwortlich gewesen sei. Ihr Arbeitsbereich habe die Akquisition, Prüfung und Betreuung von Beteiligungen umfasst.

Sie sei vorrangig mit einem Projekt befasst gewesen, in dessen Rahmen sie den Börsegang und die Erhöhung des Aktienstreubesitzes betreut hätte. Der Verkauf von Anteilen an Investoren sei von ihr in einer dreijährigen Tätigkeit geplant, vorbereitet und ausgearbeitet worden.

Der männliche Kollege habe dieselbe Arbeit wie die Antragstellerin verrichtet, allerdings wäre nie deutlich geworden, über welche formelle Qualifikationen, insbesondere betreffend den akademischen Titel, er verfüge.

Gerüchteweise wäre im Unternehmen davon die Rede gewesen, dass dieser männliche Kollege ein erheblich höheres Gehalt als die Antragstellerin erhalte. Sie habe bezüglich einer möglichen Gehaltserhöhung mit dem Vorstandsvorsitzenden gesprochen, da sie wesentlich länger im Unternehmen tätig sei und dieselbe Arbeit verrichte. Es sei jedoch bis zu ihrer Entlassung nichts Diesbezügliches geschehen.

Die Antragstellerin habe vor der Bestellung des männlichen Kollegen als Mitglied des Vorstandes informell mit dem Vorstandsvorsitzenden über ihre Bewerbung als Mitglied des Vorstandes gesprochen und dabei auf ihre langjährige Mitarbeit im Unternehmen und auf ihre Abschlüsse verwiesen. Dieser habe jedoch gemeint, dass sie sich keine Hoffnung auf den Vorstandsposten machen könne, da der Aufsichtsratsvorsitzende nichts von Frauen im Vorstand halte.

In weiterer Folge sei sie mit ihrem männlichen Kollegen fristlos vom Vorstandsvorsitzenden entlassen worden. Der Grund sei eine angeblich verspätete Information des Vorstandes über einen Vermittler bzw. Investor im Zusammenhang mit dem von ihr alleine betreuten Projekt gewesen.

Im Zuge von Besprechungen über das Vorgehen gegen die Entlassung habe die Antragstellerin die Information erhalten, dass der erstgenannte Kollege ein Jahresgehalt in Höhe von € 153.500.- erhalte, sie hingegen nur € 67.935.-.

Der männliche Kollege habe ein weitaus höheres Jahresgehalt und einen garantierten Mindestbonus erhalten, ihr Einkommen sei bei weitem niedriger und ihr stehe lediglich eine widerrufbare Prämie zu.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme vor, dass das angeblich von der Antragstellerin eingangs erwähnte allein betreute Projekt vom Vorstandsvorsitzenden akquiriert und unter seiner Leitung betreut wie auch der Börsegang durchgeführt worden sei. Die Antragstellerin sei bei Gesprächen nicht einmal dabei gewesen, sie habe lediglich zugearbeitet.

Sie habe kein einziges Projekt akquiriert, das zu einer Beteiligung geführt hätte. Für einen weiteren Aufstieg hätte sie weitere Qualifikationen gebraucht. Bezüglich der Gleichwertigkeit zu ihrem männlichen Kollegen wurde vorgebracht, dass sie im Gegensatz zu ihm keinerlei Erfahrung bzw. Know-how mitgebracht habe, da sie bis zu ihrer Anstellung als Trainee gearbeitet habe. Ihr männlicher Kollege habe eine zumindest um fünf Jahre längere Berufserfahrung mitgebracht.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund der durchgeführten Befragung entstand bei der GBK der Eindruck, dass das Entlohnungssystem der Antragsgegnerin intransparent ist. Ein fehlendes generalisierendes Lohnschema darf jedoch in der Praxis zu keiner geschlechtsspezifischen Diskriminierung führen, weshalb daher gerade in sehr kleinen Betrieben besonderes Augenmerk auf die Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmer/innen zu legen ist.

Der GBK ist aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung bekannt, dass Intransparenz im Lohngefüge sich häufig zu Lasten der beschäftigten Frauen auswirkt. In diesem Fall ist das Gleichbehandlungsproblem aufgrund der unterschiedlichen Entlohnung seitens des Unternehmens nicht erkannt worden.

Dass die Berufsausbildung nicht nur für die Feststellung, ob die Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichten, sondern gegebenenfalls auch für die Rechtfertigung einer unterschiedlichen Entlohnung von Arbeitnehmern, die eine vergleichbare Arbeit verrichten, ein zulässiges Kriterium darstellt, beruht darauf, dass sie bei der Einstellung des Arbeitnehmers objektiv bekannt ist. Hingegen lässt sich die Arbeitsleistung erst später beurteilen und kann daher nicht schon bei Aufnahme der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer als tauglicher Grund für eine ungleiche Entlohnung herangezogen werden. Die Entgelt Differenz zwischen der Antragstellerin und ihrem männlichen Kollegen durch die relativ geringfügig längere Berufserfahrung desselben ist sachlich nicht gerechtfertigt. Auch die Gewährung einer absolut unüblichen Fixprämie an den männlichen Mitarbeiter stellt eine sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung gegenüber der Antragstellerin dar. Daher liegt nach Ansicht der GBK eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Entgeltfestsetzung gegenüber dem männlichen Kollegen vor.

Die Antragspunkte betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden zurückgezogen.

Antrag 11/2004 (GBK 233/03):

Eingebracht von der GAW am 1.12.2003

Verfahrensdauer: 7 Monate

Arbeitgeber/in: Kulturunternehmen

Wegen:

Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin ist von Jänner 1990 bis Mai 2003 beim Antragsgegner tätig gewesen, wobei sie als Unterstützung der Leiterin der Finanzbuchhaltung in das Unternehmen eingetreten sei. Zum Eintrittszeitpunkt habe sie die Prüfung als Bilanzbuchhalterin abgelegt und 1993 habe sie die Prüfung als Lohnverrechnerin und Lehrlingsausbildnerin absolviert. Im Weiteren habe sie das Studium der Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Rechnungswesen/Steuern/Revision berufsbegleitend an einer deutschen Hochschule für Berufstätige im Jahr 2001 abgeschlossen.

Sie sei im Jahre ihres Eintritts mit der Leitung der Finanzbuchhaltung betraut worden. Ihre Aufgaben hätten neben dem Abteilungsausbau in der effizienten Strukturierung und Einschulung von neuen Mitarbeiter/innen bestanden, Gemeinsam mit dem damaligen Leiter der Abteilung Personalverrechnung sei sie lange Zeit die rechte Hand des kaufmännischen Direktors gewesen.

Die Abteilung sei in ihrer dreizehnjährigen Tätigkeit von 1,5 auf 5 Planstellen gewachsen. Ab 2002 habe sie zusätzlich die Finanzbuchhaltung geleitet und sie hätte zuletzt die Führungsverantwortung für diese fünf Mitarbeiter/innen übergehabt.

Im Jahre 1997 sei eine eigene Abteilung „Controlling“ geschaffen worden, auch um die Abteilung Finanzverwaltung zu entlasten. Es wurde ein neuer Leiter eingestellt, der das Studium der Betriebswirtschaft absolviert habe und dort als Berufsanfänger eingetreten sei. Sie habe ihn deshalb einschulen müssen, sie hingegen sei in die Aufgaben schon sehr eingearbeitet gewesen, sodass ihre Qualifikation seine übertroffen habe. Das Arbeitsklima zwischen ihrer und der Controlling Abteilung sei in den beiden letzten Jahren spannungsreich gewesen.

Sie habe sich gemobbt gefühlt. Sie habe immer wieder Aufgaben aus dem Bereich Controlling in ihrer Abteilung erledigen müssen.

Im Jahr 2003 sei ihr vom kaufmännischen Direktor mitgeteilt worden, dass eine neue Hierarchieebene „Rechnungswesen“ installiert werden solle, wobei die Finanzbuchhaltung und das Controlling dieser untergeordnet werden sollen. Als Leiter sei der damalige Controlling-Leiter vorgesehen gewesen. Diese Leitungsstelle sei weder extern noch intern ausgeschrieben gewesen.

Die Antragstellerin fühle sich gegenüber dem Leiter der Controlling-Abteilung beim beruflichen Aufstieg benachteiligt, da sie eine längere Dienstzeit habe und große Aufbauarbeiten geleistet habe. Darüber hinaus sei sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besser geeignet. Die Bevorzugung des Leiters habe sie veranlasst, das Dienstverhältnis zu kündigen, da diese Personalentscheidung für sie nicht nachvollziehbar und geschlechtsspezifisch diskriminierend sei. Die Antragstellerin gab ergänzend an, dass eine formelle Bewerbung aufgrund der Aussichtslosigkeit wegen der bereits getroffenen Entscheidung für sie nicht mehr in Frage gekommen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurde die Entscheidung damit begründet, dass der Leiter des Controlling stets ein strategisch bestimmtes Denken habe erkennen lassen. Die Antragstellerin sei zwar mit vollem Einsatz am Unternehmensaufbau beteiligt gewesen, sei aber nie erste Ansprechpartnerin bei unternehmerischen Entscheidungen gewesen. Weiters bestehe keine Verpflichtung zur Ausschreibung, da wichtige Positionen aus dem Unternehmen selbst besetzt wurden. Die Antragstellerin habe mit keinem Wort kundgetan, dass sie sich für „höhere“ Aufgaben interessiere.

Auszug aus der Entscheidung:

Seitens der GBK kann nicht beurteilt werden, welche/r Bewerber/in für einen ausgeschriebenen Posten besser qualifiziert sei. Es soll lediglich überprüft werden, ob die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Der Zweck eines Objektivierungsverfahrens ist, eine sachlich nachvollziehbare und transparente Bewerber/innenauswahl zu ermöglichen, was in Folge einen diskriminierungsfreien Aufstieg sicherstellen soll.

Im vorliegenden Fall gewann die GBK den Eindruck, dass die Antragstellerin ihr Interesse an der Funktion in einer für ihr Gegenüber nicht erkennbaren Weise zum Ausdruck gebracht hat. Zur Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg ist eine wie auch immer geartete, für das Gegenüber erkennbar formulierte Bewerbung im Sinne einer Interessenbekundung eine unabdingbare Voraussetzung. Daher gelangte die GBK zur Auffassung, dass mangels einer erkennbaren Form einer Bewerbung keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vorliegt.

Antrag 12/2004 (GBK 237/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 23.2.2004

Verfahrensdauer: 9 Monate

Arbeitgeber/in: Schneiderei

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber, Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe ein Lehrverhältnis begründet, wobei sie bereits am dritten Tag damit konfrontiert gewesen sei, dass ihr Lehrberechtigter sich in seinem Büro am PC pornographische Bilder angesehen habe. Er habe bei ihrem Eintreten die Internetseite nicht geschlossen, sondern ihr lächelnd die Hand vor die Augen gehalten mit dem Kommentar, dass sie dies nicht hätte sehen sollen. Sie sei von diesen Bildern sehr geschockt gewesen und habe davon am Abend ihrer Mutter erzählt. Insbesondere habe sie bemerkt, dass sie von ihrem Lehrberechtigten anders angesehen werde, wenn sie mit ihm alleine im Geschäft gewesen sei. Ende September 2003 habe sie an ihn den Wunsch herangetragen, dass Lehrverhältnis aufzulösen. Sie habe sich geschämt, den wahren Grund zu nennen und ihm mitgeteilt, dass sie das Lehrverhältnis wegen der geringen Lehrlingsentschädigung auflösen möchte. Er habe dies nicht akzeptiert, da er der Meinung gewesen sei, dass sie für diesen Lehrberuf außerordentlich talentiert sei.

Im Oktober 2003 meinte er bei Arbeiten an einer Hose zu ihr, sie solle doch einmal in die Hose hinein schlüpfen, damit man die Breite des Bundes abstecken könne. Beim Einfädeln der ausgesuchten Satinbänder habe er ständig in übertriebener Weise ihre Oberschenkel berührt. Sie habe deutlich gemacht, dass ihr dies unangenehm sei und die Bänder selbst eingefädelt. Bei einer weiteren Anprobe habe er mit dem Daumen in die Hose gefasst und seine Hände bis zum Schamhaaransatz geschoben. Sie habe ihn geschockt von sich gestoßen. Danach sei das Lehrverhältnis aufgelöst worden. Dies sei mit diesem Vorfall begründet worden.

Der Antragsgegner brachte vor, dass die von der Antragstellerin auf seinem Bildschirm gesehenen Bilder höchstwahrscheinlich von einem Bildschirmschoner stammen würden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK sah sich mit widersprüchlichen Aussagen hinsichtlich des Hosen-Absteckens konfrontiert, wobei im Nachhinein nicht mehr ermittelt werden konnte, ob der behauptete Übergriff tatsächlich stattgefunden hat. Hinsichtlich des Vorbringens der Darstellung von Frauen in pornographischen Posen auf dem PC des Antragsgegners ist zu bemerken, dass dies von ihm zugegeben wurde. Es konnte im Nachhinein nicht mehr eruiert werden, welche Darstellung von der Antragstellerin gesehen wurde.

Der Senat I der GBK hielt fest, dass solche Darstellungen in einem Lehrbetrieb im Hinblick auf das Sittlichkeitsgebot und die erhöhte Schutzwürdigkeit von Auszubildenden keinesfalls zu dulden sind. Daher ist der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin durch die Installierung eines Bildschirmschoners mit anzüglichen Abbildungen von Frauen und aufgrund des Umstandes, dass diese Abbildungen von ihr mehrfach in seinem Büro gesehen wurden, sexuell belästigt wurde. Eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte vom Senat I der GBK nicht festgestellt werden.

Antrag 13/2004 (GBK 238/04):

Eingebracht von der Antragstellerin am 1.3.2004

Verfahrensdauer: 8,5 Monate

Arbeitgeber/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei diesem Unternehmen ab 2002 als Kassakraft angestellt gewesen und das Arbeitsverhältnis sei im Jahr 2003 durch eine fristlose Entlassung beendet worden. Bei einem Kassasturz sei ein Fehlbetrag von etwa € 2,-- festgestellt worden. Sie habe an diesen Tag Geld bei sich gehabt, wobei sie dies vor Dienstbeginn gegenüber zwei Kolleginnen deklariert habe.

Sie sei vom Warenhausdetektiv aufgefordert worden, die Taschen auszuleeren, den Arbeitsmantel und das T-Shirt abzulegen und sei schlussendlich in BH und Unterhose vor dem Warenhausdetektiv und anderen Personen gestanden. Als der Detektiv ihr Geld gefunden habe, habe sie versucht klar zu machen, woher das Geld stamme. Noch bevor sie sich die Oberhose habe ausziehen müssen, sei ihr Hosenbund weggezogen und dahinter geschaut worden, was für sie äußerst entwürdigend und peinlich gewesen sei. Die Filialleiterin habe sie aufgefordert, auch die Schuhe auszuziehen.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde angeführt, dass sie nach wiederholten Kundenbeschwerden an einem Tag durchgehend bis Mittag vom Warenhausdetektiv beobachtet worden sei, er habe gesehen, dass sie zu wenig Geld herausgegeben habe und den „Überschuss“ unter ihre Kassenladen geworfen hätte. Bestritten würde die Behauptung, dass sie aufgefordert worden sei, andere Kleidungsstücke als den Arbeitsmantel und den rechten Schuh auszuziehen.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund von Widersprüchen und nicht nachvollziehbaren Behauptungen ist es der Antragstellerin nicht gelungen, den Senat I der GBK von der Glaubwürdigkeit ihres Vorbringens dahingehend zu überzeugen, dass sie sich auf Anweisung in Gegenwart eines Mannes bis auf die Unterwäsche habe ausziehen müssen.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden habe und auch keine Unterlassung der Abhilfe seitens der Arbeitgeberin vorliegt. Im Weiteren hat es auch keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gegeben.

2. DURCH RÜCKZIEHUNG IN DEN VERSCHIEDENSTEN VERFAHRENSSTADIEN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 14/2004 (GBK 218/03):

Eingebracht von der GAW am 16.6.2003

Arbeitgeber/in: Gasthaus

Wegen: Sexueller Belästigung durch Dritte

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Kollegen wiederholt körperlich und verbal sexuell belästigt worden.

Antrag 15/2004 (GBK 227/03):

Eingebracht von der AK-Steiermark am 25.8.2003

Arbeitgeber/in: Energieunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei zunächst als Raumpflegerin tätig gewesen, danach als Portierin, dann nur mehr fallweise als Raumpflegerin und schlussendlich ausschließlich als Portierin. Sie sei im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nie in die höhere Beschäftigungsgruppe eingestuft worden.

Antrag 16/2004 (GBK 235/04):

Eingebracht von der GAW am 13.1.2004

Arbeitgeber/in: Behinderteneinrichtung

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei durch einen Kollegen im Rahmen einer beruflichen „Urlaubswoche“ verbal sexuell belästigt worden.

Antrag 17/2004 (GBK 236/04):

Eingebracht von der GAW am 30.1.2004

Arbeitgeber/in: Telekommunikationsunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung

Antragsinhalt:

Der Antragsteller sei als Personalverrechner tätig gewesen, wobei seine Kolleginnen trotz Einstufung in die gleiche Verwendungsgruppe ein höheres Entgelt bezogen.

Antrag 18/2004 (GBK 243/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 17.5.2004

Arbeitgeber/in: Agentur

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Geschäftsführer im Rahmen des Mitarbeiter/innengespräches im Zusammenhang mit einem Angebot, sie in ihrer beruflichen Entwicklung in der Firma zu unterstützen, zu einer intimen Beziehung aufgefordert worden.

Antrag 19/2004 (GBK (I/1/04):

Eingebracht von AK-Wien am 8.7.2004

Arbeitgeber/in: Schule

Wegen:

Erstellen eines Gutachtens (Kündigung bei Erreichung des Regelpensionsalters)

Antragsinhalt:

Es würden Kündigungen unter Hinweis des gesetzlichen Pensionsantrittsalters in Österreich ausgesprochen, wobei diese Vorgangsweise der automatischen Kündigung von Frauen mit Erreichen des Regelpensionsalters unter dem Aspekt der Gleichbehandlung von Frauen und Männern problematisch sei.

Antrag 20/2004 (GBK I/2/04):

Eingebracht von AK-Steiermark am 17.8.2004

Arbeitgeber/in: Versicherungsanstalt

Wegen:

Diskriminierung beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Nach schließungsbedingter Versetzung der Antragstellerin in einen anderen Betrieb sei sie von der höchsten Lohngruppe und der höchsten Dienstklasse in die niedrigste Lohngruppe und Dienstklasse eingereiht worden.

Antrag 21/2004 (GBK I/11/04):

Eingebracht von der GAW am 28.9.2004

Arbeitgeber/in: Versicherungsanstalt

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin sowie Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Kollegen wiederholt sexuell belästigt worden, die Arbeitgeberin habe schuldhaft eine Abhilfe unterlassen.

3. OFFENE ANTRÄGE

Antrag 22/2004 (GBK 157/01):

Eingebracht von der GAW am 28.2.2001

Wegen:

Erstellung eines Gutachten gemäß §5 GIBG (alt) zum Thema „Sexistische Werbematerialien“

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 23/2004 (GBK 133/00):

Eingebracht von ÖGB und GAW am 22.12.1999

Arbeitgeber/in: Metallverarbeitender Betrieb

Wegen:

Überprüfung eines Sozialplanes auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten bei der Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Überprüfung, ob die Berechnungsmodalitäten bei Abfertigung und Vorruhestandsregelung gleichbehandlungsgesetzwidrig sind.

Verfahrensstand: Ermittlungsverfahren

Antrag 24/2004 (GBK 228/03):

Eingebracht von der GAW am 1.9.2003

Arbeitgeber/in: Fotogeschäft

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 25/2004 (GBK 234/03):

Eingebracht von der GAW am 23.12.2003

Arbeitgeber/in: Versicherungsanstalt

Wegen: Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich als Sachbearbeiterin auf dem Dienstweg um die Stelle eines Leiters/einer Leiterin einer Organisationseinheit beworben, wobei ein männlicher Bewerber schlussendlich damit betraut worden sei.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 26/2004 (GBK 239/04):

Eingebracht von der GAW am 15.3.2004

Arbeitgeber/in: Sozialversicherer

Wegen: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bis zu ihrer Karenzzeit beschäftigt gewesen. Nach ihrer Karenzrückkehr sei sie versetzt worden, wobei sich diverse Bedingungen für sie verschlechtert hätten.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 27/2004 (GBK 240/04):

Eingebracht von der GAW am 5.5.2004

Arbeitgeber/in: Kuranstalt

Wegen:

Sexueller Belästigung und mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei teilzeit als Reinigungskraft tätig gewesen und sei von einem Kollegen sexuell belästigt worden. Sie sei in Folge gekündigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 28/2004 (GBK 241/04):

Eingebracht von der GAW am 6.5.2004

Arbeitgeber/in: Versicherung

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Bei einer Weihnachtsfeier sei die Antragstellerin von einem Kollegen verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 29/2004 (GBK 242/04):

Eingebracht von der R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 7.5.2004

Arbeitgeber/in: Fachhandel

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitgeber verbal und nonverbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 30/2004 (GBK 244/04):

Eingebracht von der GAW am 19.5.2004

Arbeitgeber/in: Telekommunikationsunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei im Außendienst tätig gewesen und aufgrund von großen Umsatzrückgängen gekündigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 31/2004 (GBK 245/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 3.6.2004

Arbeitgeber/in: Autovermietung

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Lehrling im Lehrberuf Bürokauffrau beschäftigt gewesen, wobei sie von ihrem Arbeitgeber verbal sexuell belästigt worden sei. In Folge habe sie das Lehrverhältnis aufgelöst.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 32/2004 (GBK 246/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 3.6.2004

Arbeitgeber/in: Autovermietung

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei in einem Lehrverhältnis zur Antragsgegnerin gestanden und ihr ehemaliger Arbeitgeber habe sie verbal und nonverbal sexuell belästigt. Sie sei in Folge entlassen worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 33/2004 (GBK 247/04):

Eingebracht durch den Antragsteller am 25.6.2004

Arbeitgeber/in: Mineralölfirma

Wegen: Mobbing

Antragsinhalt:

Der Antragsteller beschwert sich über Mobbinghandlungen in seiner Firma.

Verfahrensstand: Zuständigkeitsprüfung

Antrag 34/2004 (GBK I/3/04):

Eingebracht von der GAW am 16.7.2004

Arbeitgeber/in: Verein zur Unterstützung und Beratung tertiärer Bildungseinrichtungen

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei trotz Erfüllung aller Kriterien nicht eingestellt worden, sondern der Posten sei mit einem Mann besetzt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 35/2004 (GBK I/4/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 21.7.2004

Arbeitgeber/in: Reinigungsfirma

Wegen: Sexueller Belästigung und mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von Beginn ihres Arbeitsverhältnisses an vom Antragsgegner massiv verbal als auch körperlich sexuell belästigt worden. In Folge sei das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin aufgelöst worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 36/2004 (GBK I/5/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 6.8.2004

Arbeitgeber/in: Schreibwarenunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei durch den Seniorchef sexuell belästigt worden, wobei in Folge das Dienstverhältnis in der Probezeit vom Arbeitgeber aufgelöst worden sei.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 37/2004 (GBK I/6/04):

Eingebracht von der GAW am 25.8.2004

Arbeitgeber/in: Technologieunternehmen

Wegen:

Diskriminierung beim Entgelt, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei nicht entsprechend eingestuft gewesen, und es habe bei der Ausgestaltung der Altersteilzeitvereinbarung eine unterschiedliche Behandlung zu einem männlichen Kollegen gegeben.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 38/2004 (GBK I/7/04):

Eingebracht von der GAW am 25.8.2004

Arbeitgeber/in: Produktionsunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Key-Account Managerin tätig gewesen, wobei ihr männlicher Kollege um 15%-20% brutto mehr verdient habe. Nachdem ihr vorgeschlagen worden sei, ausschließlich die Marketingagenden zu übernehmen, was unter anderem mit einer Gehaltsreduktion einhergegangen wäre, habe sie schlussendlich gekündigt. Im Weiteren habe es seitens des Unternehmens abschätzige Bemerkungen hinsichtlich ihrer Schwangerschaft gegeben.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 39/2004 (GBK I/8/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 8.9.2004

Arbeitgeber/in: Reinigungsfirma

Wegen:

Sexueller Belästigung und mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei verbal und körperlich sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 40/2004 (GBK I/9/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 20.9.2004

Arbeitgeber/in: Vermögensberatungs- und Versicherungsagentur

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich anhand einer Lehrstellenbörse um die Lehrstelle als Reisebüroassistentin beworben, wobei sie während des Vorstellungsgespräches von ihrem Gesprächspartner sexuell belästigt worden sei.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 41/2004 (GBK I/10/04):

Eingebracht von der AK-OÖ am 20.9.2004

Arbeitgeber/in: Touristisches Unternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Leiterin der Presseabteilung beschäftigt gewesen, wobei sie - nachdem sie in vorzeitigem Mutterschutz gegangen sei - von einem männlichen Nachfolger sofort zur Gänze ersetzt worden sei. Dieser habe zudem etwa 2,5-mal mehr verdient als sie. Eine Rückkehr auf ihren ehemaligen Arbeitsplatz wäre verhindert worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 42/2004 (GBK I/12/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 3.11.2004

Arbeitgeber/in: Pharmaunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten bei der Verabschiedung ins Wochenende sexuell belästigt worden. In Folge sei sie der Anwesenheit dieser Person nicht mehr gewachsen gewesen. Nach Vorschlag des Personalverantwortlichen bezüglich einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses wurde das Dienstverhältnis durch Kündigung seitens der Arbeitgeberin aufgelöst.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 43/2004 (GBK I/13/04):

Eingebracht von der GAW am 23.12.2004

Arbeitgeber/in: Infrastrukturfinanzierungsgesellschaft

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Abteilungsleiterin tätig gewesen, wobei die gehaltlichen Einstufungskriterien nicht nachvollziehbar seien. Sie habe weder eine Überstundenpauschale noch eine Prämie erhalten, habe keine Urlaubsvertretung gehabt und durfte niemanden für Sekretariatsarbeiten heranziehen. Die männlichen Vergleichspersonen seien gehaltlich besser gestellt gewesen. Auf einer Weihnachtsfeier sei sie von ihrem Arbeitgeber verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 44/2004 (GBK I/14/04):

Eingebracht von der GAW am 23.12.2004

Arbeitgeber/in: Baustoffunternehmen

Wegen: Diskriminierung beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe durch Gehaltsverhandlungen eines Kollegen, der wie sie im Außendienst tätig gewesen sei, starke Gehaltsunterschiede trotz gleicher/gleichwertiger Tätigkeit und längerer Branchen- und Firmenzugehörigkeit vermutet.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 45/2004 (GBK I/15/04):

Eingebracht von der R-GAW Steiermark am 22.12.2004

Arbeitgeber/in: Fachhochschule

Wegen:

Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Sekretärin tätig gewesen und habe auch höherqualifizierte Tätigkeiten verrichtet. Das Gehalt sei nicht korrekt festgesetzt worden und es sei zu keiner Richtigstellung ihrer Funktionsbezeichnung gekommen. Die Kriterien für die Gehaltshöhe seien unklar. Im Weiteren sei es zu Problemen während ihrer Betriebsratsausbildung gekommen.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

EINLEITUNG zum Bericht 2005

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zuständig. (I. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes-GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004). Weiters ist er in Fällen, die sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt betreffen, zuständig. Mit dem Vorsitz ist Frau Mag. Dr. Alice Karrer-Brunner betraut, die auch die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission koordiniert. Ihre Stellvertreterin ist Frau Marina Hahn-Bleibtreu.

Im Jahre 2005 wurden insgesamt 32 Anträge einer Erledigung zugeführt. Es wurden **23 Prüfungsergebnisse** erstellt.

Im Weiteren wurden **9 Anträge**, die im Jahre 2005 anhängig gewesen sind, in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen.

32 Anträge wurden im Jahr 2005 eingebracht.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer der im Jahre 2005 mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Verfahren betrug 10 Monate, wobei dies nicht als repräsentativ zu sehen ist, da sich die Dauer der Verfahren aufgrund verschiedener Umstände, wie parallel geführte Vergleichsgespräche, Abwesenheit der geladenen Auskunftspersonen und Ähnliches, verzögern kann.

Die Sitzungen des Senates I der Gleichbehandlungskommission fanden im Jahre 2005 an folgenden Terminen statt:

12.1., 2.2., 23.2., 16.3., 6.4., 27.4., 18.5., 8.6., 28.6., 20.7., 10.8., 31.8., 21.9., 12.10, 2.11., 23.11. und 14.12.2005.

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2005 mit einem Prüfungsergebnis erledigten Verfahren:

Allgemeiner Tatbestand	3
Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
Entgelt	6
Beruflicher Aufstieg	3
Sonstige Arbeitsbedingungen	8
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
Sexuelle Belästigung	14

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2005 zurückgezogenen Anträgen:

Allgemeiner Tatbestand	0
Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
Entgelt	3
Beruflicher Aufstieg	1
Sonstige Arbeitsbedingungen	4
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
Sexuelle Belästigung	3

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2005 eingebrachten Anträgen:

Allgemeiner Tatbestand	3
Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
Entgelt	8

Beruflicher Aufstieg	5
Sonstige Arbeitsbedingungen	8
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
Sexuelle Belästigung	15
Diskriminierung aufgrund des Alters bei Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingung	1
Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1

2005 neu eingebrachte Anträge nach Geschlechtern:	
Frauen	29
Männer	3

Darstellung der Fälle

- | | |
|---|-----------|
| 1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge | Seite 55 |
| 2. Zurückgezogene Anträge | Seite 97 |
| 3. Offene, vom Senat I der GBK bereits behandelte Anträge | Seite 101 |

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS BZW. EINEN VORSCHLAG AN DEN/DIE ARBEITGEBER/IN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 1/2005 (GBK 228/03):

Eingebracht durch die GAW am 1.9.2003

Verfahrensdauer: 16 Monate

Arbeitgeber/in: Fotohandel

Wegen: **Sexueller Belästigung durch Dritte**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin absolvierte eine Ausbildung zur Fotokauffrau. Ihr Vorgesetzter habe ihr versprochen, mit ihr fotografieren zu gehen, wenn sie ihre Arbeit gut mache. Daraufhin wurde vereinbart, dass man sowohl in seiner Privatwohnung, wo er ein Fotostudio eingerichtet habe, als auch in einem Zoo Fotos machen werde.

Die Antragstellerin habe eingewilligt, in seiner Wohnung Aktfotos von ihr zu machen. Hierbei habe sich ihr der Antragsgegner auch körperlich genähert, indem er sich neben sie auf die Couch gesetzt, sie küssen und streicheln wollte und sie an der Brust, am Bauch und an den Schenkeln berührt habe. Die Antragstellerin habe sich heftigst gewehrt und ihm klar gemacht, dass sie derartige Übergriffe nicht ertragen wolle, woraufhin er von ihr abgelaufen habe. Bei einem gemeinsamen Mittagessen habe er ihr noch mal mit Nachdruck erklärt, dass seiner Ansicht nach nichts vorgefallen sei und dies alles keine Bedeutung habe.

Am nächsten Tag sei die Antragstellerin wieder arbeiten gegangen, habe sich jedoch außerstande gefühlt, mit dem Vorgesetzten zusammen zu arbeiten. Ihr Freund habe am Nachmittag den Personalchef kontaktiert und ihm die Vorfälle geschildert. Dieser habe umgehend den Geschäftsführer verständigt.

Der Antragsgegner habe zwar gegenüber der Regionalanwältin zugegeben, dass er Aktfotos gemacht habe, bestritt jedoch den Vorwurf der körperlichen Übergriffe.

Auszug aus der Entscheidung:

Jugendliche bzw. in Ausbildung stehende Personen, die zumeist unsicher sind und in der betrieblichen Hierarchie ganz unten stehen, werden erfahrungsgemäß häufiger als andere Arbeitnehmer/innen Opfer sexueller Belästigung. Sie werden vom Gesetz als besonders schutzwürdig angesehen und es wird unter anderem die Rücksichtnahme auf die „Sittlichkeit“ angeordnet.

Die Anfertigung von Aktaufnahmen war im gegenständlichen Fall unbestritten. Im Hinblick auf das Sittlichkeitsgebot und die Fürsorgepflicht gegenüber einem Lehrling sowie dem erhöhten Schutzbedürfnis von Jugendlichen in der Arbeitswelt überschreitet die Erstellung von Aktfotos eines jugendlichen Lehrlings durch den/die Lehrberechtigte/n die im Zusammenhang mit dem bestehenden Autoritätsverhältnis die vorliegende sensible Grenze in jedem Fall.

Hinsichtlich des von der Antragstellerin während der zweiten Fotositzung behaupteten Übergriffes durch den Antragsgegner ist zu bemerken, dass die Schilderungen der Antragstellerin situationsbezogen, lebensnah und nachvollziehbar gewesen sind. Der Senat I der GBK gelangte daher zur Ansicht, dass sich der von der Antragstellerin geschilderte Übergriff tatsächlich in dieser Form ereignet hat und daher die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist.

Antrag 2/2005 (GBK 234/03):

Eingebracht durch die GAW am 23.12.2003

Verfahrensdauer: 12,5 Monate

Arbeitgeber/in: Versicherungsanstalt

Wegen: Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als rechtskundige eigenverantwortliche Sachbearbeiterin bei der Antragsgegnerin tätig und habe sich im Dienstweg um die Stelle der Leiterin einer Organisationseinheit in einer Landesstelle beworben. Letztendlich sei ein männlicher Mitbewerber mit dieser Stelle betraut worden.

Als Voraussetzungen für eine Bewerbung seien umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Leistungs-, Melde- und Versicherungswesen sowie in der Vertragspartnerabrechnung und Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter/innen gefordert gewesen. Nach Ansicht der Antragstellerin habe sie diese Anforderungen erfüllt. Sie sei seit Juni 1988 bei der Antragsgegnerin beschäftigt und habe sich zusätzlich zur juristischen Ausbildung fundierte Kenntnisse aus dem gesamten Leistungsbereich angeeignet. Neben der mit „Sehr gut“ bestandenen Dienstprüfung, mittels der sie somit höchste fachliche Kompetenz bewiesen habe, sei sie mit der rechtlichen Führung einer Arbeitsgruppe betraut worden, die aus fünf Mitarbeiter/innen bestehe, in der sie den Entscheidungsfindungsprozess steuere. Diese Eigenschaft und die so erlangten Fähigkeiten würden sie jedenfalls auf dem Gebiet der Mitarbeiter/innen-Führungskompetenz auszeichnen.

Der männliche Mitbewerber sei erst seit Oktober 2002 in einer Führungsposition tätig und zwar als stellvertretender Leiter der eingangs erwähnten OE in dieser Landesstelle und habe Erfahrungen im Bereich des Vertragspartnerwesens, soweit dies dieser Stelle unmittelbar obliege.

Es sei nicht nachvollziehbar, dass die Qualifikation der Antragstellerin den Anforderungen des gegenständlichen Postens nicht entspreche und dem gegenüber die Qualifikationen des männlichen Mitbewerbers, wie die Abhaltung von Sprechtagen und regionale Kenntnisse, als höherwertig dargestellt werden.

Die Antragstellerin weise im Gegensatz zu ihrem Mitbewerber eine fundierte akademische Ausbildung und langjährige Erfahrung im Vertragspartnerwesen vor, noch dazu mit internationalem Schwerpunkt. Diese langjährige Erfahrung in der Hauptgeschäftsstelle bilde eine weit höhere Qualifikation als die des Mitbewerbers. Dass bei der Antragstellerin mehr Qualifikationen zu einer Ablehnung für den Posten („Überqualifikation“) führen, während nicht geforderte Qualifikationen beim Mitbewerber als Argumente für eine Besetzung herangezogen würden, könne nicht nachvollzogen werden. Der Antragsgegner führte in seiner Stellungnahme an, dass der männlichen Bewerber besser qualifiziert wäre und man ihm ob seiner Führungserfahrung und Kenntnis aller Details in der Landesstelle den Vorzug gegeben habe.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK verkannte nicht, dass gerade in Strukturen der Selbstverwaltung mitunter auch parteipolitische oder sonstige aus „Zugehörigkeiten“ resultierende Kalküle von Bedeutung und beruflicher Realität sind und somit als (weitere) Motive bei der gegenständlichen Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt haben mögen. Aufgrund langjähriger Erfahrung verweist der Senat I darauf, dass solche Motive in bestimmten Tätigkeitsbereichen existieren, in der Folge im Einzelfall jedoch nicht zu einer Diskriminierung von Bewerber/innen und zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes führen dürfen.

Der Senat I der GBK sah sich damit konfrontiert, dass das maßgebliche Auswahlverfahren nicht in einer für Außenstehende erkennbaren Weise transparent und nachvollziehbar war, welche die Objektivität und Nachprüfbarkeit einer Entscheidung sicherstellen würde und daher die Sicherstellung des diskriminierungsfreien beruflichen Aufstiegs, insbesondere für qualifizierte Frauen, durch die geschilderte Vorgangsweise bei der Personalauswahl für Führungspositionen bei der Antragsgegnerin in hohem Maße gefährdet zu sein scheint. Im weiteren wurde festgehalten, dass eine Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren zu begrüßen wäre, da die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens gerade für qualifizierte Frauen die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg wesentlich erhöhen kann.

Die Entscheidung für die Bestellung des Mitbewerbers auf Grund der von der Antragsgegnerin behaupteten Besteignung war für den Senat I objektiv nicht nachvollziehbar, insbesondere deshalb, weil die zweifelsohne für einen Sachbearbeiter wichtigen praktischen Kenntnisse des Tagesgeschäftes dem Anschein nach und gemessen an der generellen Anforderung an eine Führungsfunktion möglicherweise überbewertet worden sind. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin aufgrund des intransparenten Auswahlverfahrens beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

Antrag 3/2005 (GBK 245/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 27.5.2004

Verfahrensdauer: 7,5 Monate

Arbeitgeber/in: Autovermietung

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bei der Autovermietung als Lehrling im Lehrberuf Bürokauffrau angestellt, wobei das Lehrverhältnis noch in der Probezeit von der Antragstellerin selbst gelöst worden sei.

Ihr Vorgesetzter habe ihr gegenüber sexuell gefärbte Anspielungen gemacht, habe versucht sie auf ein Getränk einzuladen und sie dabei in zweideutiger Weise wissen lassen, dass sie für den Fall, dass „mehr drinnen wäre“, viel mehr Geld erhalten würde. Es wären ständig Bemerkungen gefallen, dass sie näher zu ihm rücken solle, da er so schlecht sehen würde. In Anspielung auf eine mögliche Käuflichkeit der Antragstellerin habe er erzählt, dass er einer Freundin einen Sportwagen gekauft habe und dass bei entsprechendem „Entgegenkommen“ ihrerseits es ihr finanziell besser gehen könne. Die Antragstellerin habe versucht, ihm aus dem Weg zu gehen, dies sei nicht immer möglich gewesen.

Nach einem Krankenstand habe sich der Kollege bei den anderen Kolleginnen erkundigt, wo denn „die blöde Kuh sei, die eh nichts kann“. Dieses Klima sei für die Antragstellerin dermaßen unerträglich gewesen, sodass sie im Anschluss an den Krankenstand das Lehrverhältnis aufgelöst habe. In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund langjähriger Erfahrung im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition des Vorgesetzten sein kann. Im vorliegenden Fall ist es zu einem vorzeitigen Austritt der Antragstellerin aus dem Lehrverhältnis gekommen, der für sie den Verlust ihres Arbeitsplatzes bedeutete. Daher wäre es lebensfremd anzunehmen, dass derartige Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden und daher nur erfunden worden seien könnten.

Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist. Im weiteren gelangte er zur Auffassung, dass, da die behaupteten Belästigungen tatsächlich stattgefunden haben, diese für ihren vorzeitigen Austritt aus dem Lehrverhältnis kausal waren und daher eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlag.

Antrag 4/2005 (GBK 246/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 27.5.2004

Verfahrensdauer: 7,5 Monate

Arbeitgeber/in: Autovermietung

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnis**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war im Unternehmen als Lehrling im Lehrberuf Bürokauffrau angestellt. Schon beim Einstellungsgespräch habe sich der Vorgesetzte bei ihr nach einem Freund erkundigt und ob sie schon mit ihm geschlafen habe. Sie habe schon am ersten Tag bemerkt, dass dieser Frauen herabsetzend behandle und habe sich von ihm ständig beobachtet gefühlt und dabei den Eindruck gewonnen, dass er dies mit eindeutigem sexuellen Interesse täte, da den Blicken zumeist sexuell gefärbte Bemerkungen gefolgt wären. Er habe immer wieder nach ihrem Sexualleben gefragt, sie habe versucht die ständigen Belästigungen zu ignorieren. Im Zuge eines von ihr mit Kolleginnen geführten Gespräches über das Heiraten habe dieser gefragt, „was sie denn koste, € 5000.- oder € 6000.-“ und wie viel sie wolle.

Am nächsten Tag habe der Vorgesetzte seine zweideutigen und einschüchternden Bemerkungen wieder fortgesetzt, sodass die Arbeitssituation für die Antragstellerin noch unerträglicher geworden sei. Am selben Tag habe dieser ihr gegenüber plötzlich die Entlassung ausgesprochen. Die Antragsgegner bestritten in der Stellungnahme die Vorwürfe.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK hat die Aussage der Antragstellerin als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar eingestuft. Im vorliegenden Fall ist es zur Beendigung des Lehrverhältnisses gekommen, was für die Antragstellerin den Verlust ihres Arbeitsplatzes bedeutet hat. Daher wäre es lebensfremd gewesen anzunehmen, dass derartige Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin sexuell belästigt wurde. Aufgrund der Annahme, dass die behaupteten Belästigungen tatsächlich stattgefunden haben und die letztlich nicht genau zu klärenden Umstände für die Beendigung des Lehrverhältnisses kausal waren, wurde auch eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt.

Antrag 5/2004 (GBK 247/04):

Eingebracht vom Antragsteller am 25.6.2004

Verfahrensdauer: 6,5 Monate

Arbeitgeber/in: Mineralölunternehmen

Wegen: **Mobbing**

Antragsinhalt:

Der Antragsteller brachte vor, dass sein ihm am Arbeitsplatz gegenüberstehender Kollege von einer Personalleasingfirma unausgelastet wäre und man immer öfters versuchen würde, dem Antragsteller einen Teil seiner Arbeit wegzunehmen. Eines Tages sei sogar sein Schreibtisch abgeräumt und das Telefon mit all seinen Unterlagen beim Kollegen gewesen. Nach einem Spitalsaufenthalt sei er vom Abteilungsleiter als Tachinierer, arbeitsscheu und als Simulant bezeichnet worden. Wegen der Vorsprache bei der AK habe er eine Verwarnung von der Antragsgegnerin erhalten, obwohl er sich beim Abteilungsleiter ordnungsgemäß abgemeldet habe. Er habe jahrelang keine Prämie erhalten.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des Umstandes, dass der geschilderte Sachverhalt nach der alten Rechtslage vor dem Inkrafttreten des neuen Gleichbehandlungsrechtes zu beurteilen war und sich im Schriftverkehr kein Hinweis auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 2 Gleichbehandlungsgesetz „alt“ ergeben hat, hat sich der Senat I der GBK in gegenständlicher Causa für unzuständig erklärt. Das vom Antragsteller thematisierte „Mobbing“ weist keinen geschlechtsspezifischen Bezug im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes auf.

Antrag 6/2005 (GBK 133/00):

Eingebracht von der GAW und dem ÖGB am 23.12.1999/27.12.1999

Verfahrensdauer: 61 Monate (Vereinbarung, den Ausgang eines anhängigen Vorabentscheidungsverfahrens abzuwarten)

Arbeitgeber/in: Industrieunternehmen

Wegen:

Mittelbarer oder unmittelbarer **Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes** und **bei der Festsetzung des Entgelts** durch den Sozialplan

Antragsinhalt:

Im Zuge der Einstellung der Produktion an einem der Standorte des Antragsgegners kam es zu einer Kündigungswelle und es wurde ein Sozialplan abgeschlossen. Ein Passus in diesem Sozialplan besagt, dass Mitarbeiter/innen, ausgenommen Frauen, die das 52. und Männer, die das 57. Lebensjahr bereits erreicht haben, bei der Kündigung aus wirtschaftlichen Motiven nach der Vollendung des 10. Dienstjahres für jedes weitere vollendete Dienstjahr eine zusätzliche freiwillige Abfertigung von ATS 5.500.- sowie einen aliquoten Anteil für jeden weiteren vollendeten Dienstmonat erhalten. Männliche Mitarbeiter würden ab Vollendung des 45. Lebensjahres bis zum vollendeten 50. Lebensjahr zusätzliche ATS 5.500.- pro Jahr ausbezahlt bekommen. Vom vollendeten 50. bis zum 55. Lebensjahr erhöhe sich für Männer dieser Betrag auf ATS 11.000.- jährlich, für das 55. und 56. Lebensjahr schließlich auf je ATS 16.500.-.

Mit der Erreichung des 57. Lebensjahres würden ihnen jedoch - abgesehen von der in diesem Passus des Sozialplanes festgelegten Regelung der Ausfallshaftung für den SUG Zuschlag - nur noch vier Monatsgehälter, mit Erreichung des 58. Lebensjahres drei und mit der Erreichung des 59. Lebensjahres zwei Monatsgehälter unter dem Titel „vorgezogene Ruhestandsregelung“ gewährt.

Für weibliche Mitarbeiterinnen stellen sich die Alterskategorien anders dar. Zwar erhielten sie ebenso wie ihre männlichen Kollegen zusätzliche ATS 5.500.- pro Jahr, im 50. und 51. Lebensjahr jedoch ATS 16.500.- pro Jahr, um dann bereits mit Erreichung des 52. Lebensjahres gemäß dem Passus, abgesehen von der Ausfallshaftung für den SUG Zuschlag - nur noch in den Genuss von vier Monatsgehältern und mit Erreichung des 53. bzw. 54. Lebensjahres lediglich von drei bzw. zwei Monatsgehältern zu kommen.

Bei einer Gegenüberstellung der Höhe der Entschädigungszahlungen verbunden mit den jeweiligen Altersgrenzen für Männer und Frauen zeige sich, dass männliche Beschäftigte bei einer Gesamtschau des beruflichen Verlaufs finanziell wesentlich besser abschneiden als weibliche.

Frauen würden nämlich, unter der Voraussetzung, dass bereits 10 Dienstjahre vollendet seien, nur vom vollendeten 45. bis zum vollendeten 50. Lebensjahr eine freiwillige Abfertigung in derselben Höhe wie Männer erhalten. Mit Erreichung dieses Lebensalters werde männlichen Arbeitnehmern bis zum 55. Lebensjahr eine freiwillige Abfertigung von ATS 11.000.- pro Jahr und danach in zwei aufeinander folgenden Jahren von je ATS 16.500.- pro Jahr gewährt, während weibliche Beschäftigte zwar ebenfalls zweimal - im 50. und 51. Lebensjahr - die Summe von je ATS 16.500.- erhielten, jedoch insgesamt niemals eine finanzielle Entschädigung in derselben Höhe wie Männer erreichen können.

Die wesentliche Funktion eines Sozialplans bestehe in der Versorgung und finanziellen Absicherung jener Personen, die aufgrund nachteiliger Folgen einer Betriebsänderung aus dem Betrieb ausscheiden müssen.

Die Antragsgegnerin führte in ihrer Stellungnahme an, dass unter Berücksichtigung des für Männer und Frauen verschiedenen gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Sozialplan eine genau gleichwertige Absicherung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in dem Zeitraum zwischen Verlust des Arbeitsplatzes im Betrieb und der Möglichkeit des Antrittes der gesetzlichen Pension bewirke. Dies stelle eine objektiv sachlich gerechtfertigte Differenzierung dar.

Das im Sozialplan beanstandete System der freiwilligen Zusatzleistungen stelle keine Diskriminierung von Frauen dar, sondern sei nur die zwangsläufige Folge des unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsantrittsalter, bis zu dessen Eintritt die Zusatzleistungen als Überbrückungshilfe dienten.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK hat nach der Befragung von mehreren Auskunftspersonen und der Auslotung von allfälligen Vergleichsmöglichkeiten sowie dem Umstand, dass der OGH im Jahr 2001 beschlossen hatte, die Frage der Zulässigkeit eines nach dem Geschlecht differenzierten Berechnungsbeginns für eine Überbrückungszahlung an die Begünstigten eines anderen Sozialplans dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen, beschlossen, den Ausgang dieses Vorabentscheidungsverfahrens abzuwarten und die dortigen Erwägungen in das zu erstellende Prüfungsergebnis im vorliegenden Fall miteinzubeziehen. In diesem Vorabentscheidungsverfahren waren unter anderem die Fragen wesentlich, ob es sich bei in diesem Fall geleisteten Zahlungen um Entgelt im Sinne des Art 141 EG handle bzw. ob ein nach dem Alter für die Geschlechter differenzierter Berechnungsbeginn mit Blick auf die für Männer und Frauen je nach Alter pauschal betrachtet unterschiedliche Gefahr von längerer Arbeitslosigkeit zulässig sei.

Nach Ansicht des Senates I handelt es sich bei der im konkreten Fall vorliegenden Zahlung nicht um eine „Überbrückungszahlung“ im Sinne einer periodisch für einen bestimmten Zeitraum gewährten Leistung, sondern um ein einmalig ausbezahltes Entgelt im Sinne des GIBG und des Art. 141 EG, weshalb die Argumentation der Arbeitgeberin hinsichtlich der vergeblichen Rechtfertigung der geschlechtsspezifischen Differenzierung bei der Berechnung der Höhe dieser Zahlung unter Hinweis auf das unterschiedliche Frühpensionsalter verfehlt war. Dass bei Formulierung des Sozialplans möglicherweise seitens der Arbeitgeberin mit der in Rede stehenden Zahlung eine „Überbrückungshilfe“ intendiert war, spielt bei der rechtlichen Beurteilung der Frage, ob es sich hierbei um Entgelt handelt, keine Rolle.

Der Senat I der GBK verkannte nun nicht, dass in bestimmten Phasen des vorliegenden Sozialplans auch eine Bevorzugung von Frauen eintreten kann. Insgesamt ist das dort gewählte Berechnungsmodell jedoch logisch nicht nachvollziehbar und auch nicht einer Linie folgend (z.B. einem insgesamt gleichen Versorgungsgedanken für beide Geschlechter). Die von der Arbeitgeberinnenseite vor-

gebrachte Argumentation hinsichtlich der Anknüpfung an das unterschiedliche vorzeitige Pensionsantrittsalter als sachliche Rechtfertigung für die gewählte Differenzierung erscheint dem Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, da bei der in Rede stehenden Zahlung gerade nicht der Gedanke der umfangmäßig gleichen Versorgung für beide Geschlechter zugrunde liegt.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Sozialplan der Antragsgegnerin auf Grund des gewählten, logisch nicht nachvollziehbaren Systems und der nicht nachvollziehbaren Staffelung ein Potenzial für Diskriminierungen beinhaltet, bei dem in bestimmten Berechnungsphasen Konstellationen entstehen können, die Diskriminierungen beinhalten.

Antrag 7/2005 (GBK 239/04):

Eingebracht von der GAW am 15.3.2004

Verfahrensdauer: 11 Monate

Arbeitgeber/in: Sozialversicherer

Wegen: Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bis zu ihrer Rückkehr aus der Karenz bei der Antragsgegnerin als Zahnärztin in der Zahnstation eines Krankenhauses in Teilzeit vormittags beschäftigt. Drei Monate vor Rückkehr aus der Karenzzeit nach der Geburt ihres ersten Kindes habe sie mit einem Mitarbeiter aus der Personalabteilung ein Telefonat geführt, um zu erfahren, ob sie den Zeitpunkt ihrer Karenzrückkehr noch einmal ankündigen solle. Für sie sei zu diesem Zeitpunkt außer Frage gestanden, dass sie weiterhin vormittags im Krankenhaus arbeiten werde.

Durch einen Anruf etwa eine Woche vor Dienstantritt bei der Sekretärin des ärztlichen Direktors des Krankenhauses sei ihr mehr oder weniger beiläufig erklärt worden, dass sie versetzt worden sei. Sie habe dies sofort schriftlich angefordert, da sie zu diesem Zeitpunkt nicht einmal gewusst habe, in welches Zahnambulatorium sie hätte versetzt werden sollen. Nachdem sie sich mit der Direktion in Verbindung gesetzt habe, sei ihr erst mitgeteilt worden, wo sie sich zum Dienstantritt melden solle. Die dortige Leiterin habe ihr jedoch einen Dienstplan mitge-

teilt, der auch Nachmittagsdienste für sie vorgesehen habe. In Folge eines Kreuzbeinbruchs habe sie den Dienst nicht antreten können.

Weiters sei ihr mitgeteilt worden, dass eine Versetzung ihrer Karenzvertretung nicht zuzumuten sei, ihr allerdings schon.

Als neuer Dienstort sei ihr ein Ambulatorium mitgeteilt worden, mit Dienstzeiten am Vormittag, wobei sie diese Versetzung nur unter Protest akzeptiert habe, da sie an diesem neuen Arbeitsplatz Verschlechterungen habe hinnehmen müssen und sich bei dieser Vorgehensweise geschlechtlich diskriminiert gefühlt habe. Aus ihrer Sicht biete das Krankenhaus vielschichtigere Herausforderungen und Anforderungen bei der Behandlung von Patienten/innen als die anderen Zahnstationen. Es gehe hier auch um eine objektiv nachvollziehbare Reputation und Qualifikation der Antragstellerin als Ärztin und sie habe sich bei dieser Vorgehensweise geschlechtlich diskriminiert gefühlt. Der Antragsgegner hielt in seiner schriftlichen Stellungnahme fest, dass er vertraglich mit den Dienstnehmern vereinbart hätte, dass diese in verschiedenen Dienststellen in Wien zur Dienstleistung herangezogen werden können. Die Interessen der Antragstellerin seien in keinsten Weise beeinträchtigt worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I stellte fest, dass die berufliche Situation der Antragstellerin nach Rückkehr aus ihrem Karenzurlaub im September 2003 in unmittelbarem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Karenzurlaubs stand. Die Rückkehr aus dem Karenzurlaub war seitens der Antragsgegnerin unzureichend vorbereitet und die zunächst angedachte Zuteilung der Antragstellerin ins Gesundheitszentrum mit Nachmittagsdiensten stellte für diese eine Verschlechterung gegenüber der Situation vor dem Karenzurlaub dar, als sie nur Vormittagsdienste erbringen hatte müssen. Der Senat I verkannte nicht, dass es auf Grund der Erfahrungen im Zusammenhang mit einer Karenzrückkehr nicht in jedem Fall möglich ist, dass ein/e Arbeitnehmer/in nach der Rückkehr aus einem Karenzurlaub auf den identen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub zurückkehren kann, zumal auch die Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung eine/n Arbeitgeber/in oft vor organisatorische Maßnahmen stellt. Prinzipiell ist bei der Rückkehr einer/s Arbeitnehmer/in aus einem Eltern-Karenzurlaub jedoch zu bedenken, dass der berufliche Wiedereinstieg nicht nur an den betroffenen Elternteil, sondern an alle am Arbeitsverhältnis beteiligten Personen erhöhte Anforderungen stellen kann.

Deshalb ist der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt. Aus den Aussagen der angehörten Auskunftspersonen kann nach Meinung der GBK aber nicht der Schluss gezogen werden, dass die in einem Ambulatorium zu erbringende zahnärztliche Tätigkeit grundsätzlich als weniger qualifiziert anzusehen wäre als jene auf der ehemaligen Zahnstation des Krankenhauses.

Antrag 8/2005 (GBK 240/04):

Eingebracht von der GAW am 5.5.2004

Verfahrensdauer: 9,5 Monate

Arbeitgeber/in: Kuranstalt

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den AG, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Teilzeitkraft im Bereich Reinigung beschäftigt. Im Zuge dieser Tätigkeit ist es zu mehreren sexuellen Belästigungen durch einen Mitarbeiter gekommen. Beim ersten Vorfall sei dieser Mitarbeiter, während sie im Therapiebereich etwas gegessen habe, von hinten an sie herantreten und habe ihr auf die Brust gefasst. Im Raum habe sich auch eine Arbeitskollegin befunden, die dazu jedoch nichts gesagt habe. Die Antragstellerin habe sofort ihren unmittelbaren Vorgesetzten informiert. Nach einigen Tagen habe sie in dieser Angelegenheit urgirt und die Information erhalten, dass besagter Mitarbeiter - als er zur Rede gestellt worden sei - behauptet habe, dass die Antragstellerin ihn „betatscht“ hätte. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe ihr damals versprochen, mit dem Leiter der Kuranstalt über den Vorfall zu sprechen.

Ein anderes Mal habe ihr der Mitarbeiter von hinten zwischen die Beine gegriffen. Es wäre wiederum die genannte Arbeitskollegin anwesend gewesen. Auch nach diesem Vorfall habe sie ihren unmittelbaren Vorgesetzten kontaktiert. Sie erinnere sich dabei an den Ausspruch: „Wem soll ich mehr glauben, jemandem, der erst sechs Monate hier beschäftigt ist, oder 13 Jahre?“ Die Bitte der Antragstellerin

rin, mit dem Leiter zu sprechen, habe überhaupt keine Beachtung gefunden. Beim dritten Vorfall wäre auf dem Kästchen der Antragstellerin ein „Smiley“ geklebt gewesen, in Mundhöhe des Gesichts sei die Abbildung eines männlichen Geschlechtsteils dazugeklebt worden. Dieses Bild habe sie dem unmittelbaren Vorgesetzten ausgehändigt und ihn wiederum gebeten, etwas zu unternehmen, da ihre Arbeitssituation zunehmend unerträglicher geworden sei. Nachdem die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten von den sexuellen Übergriffen erzählt habe, hätte es von diesem eine Verwarnung gegeben, dass sie nicht richtig arbeiten würde und sich das verbessern müsse, da sie sonst gekündigt werde. Nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand sei sie unter anderem mit der Begründung gekündigt worden, sie habe den Antragsgegner sexuell belästigt. In der schriftlichen Stellungnahme wurden die Vorwürfe von den Antragsgegnern bestritten.

Auszug aus der 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.

Weiters stellte der Senat I der GBK fest, dass die Arbeitgeberin ihrer Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe bei sexueller Belästigung einer/s Arbeitnehmers/in nicht ausreichend nachgekommen ist. Der unmittelbare Vorgesetzte wäre verpflichtet gewesen, die ihm zur Kenntnis gelangte sexuelle Belästigung der Geschäftsleitung zur Kenntnis zu bringen.

Die beantragte Prüfung der Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde zurückgezogen.

Antrag 9/2005 (GBK 241/04):

Eingebracht von der GAW am 6.5.2004

Verfahrensdauer: 10,5 Monate

Arbeitgeber/in: Versicherer

Wegen: **Sexueller Belästigung durch Dritte**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Chefsekretärin des Regionalleiters und als Vertretung der Sekretariatskraft des Antragsgegners tätig gewesen. Im Rahmen der firmeninternen Weihnachtsfeier, bei der sie aufgrund einer dienstlichen Anweisung servieren musste, habe ihr ein freiberuflicher Mitarbeiter Komplimente gemacht. Der Antragsgegner habe daraufhin die Äußerung getätigt: „Was ist, willst Du sie ficken?“ Nach einem Versuch des freiberuflichen Mitarbeiters, diesen zu maßregeln, meinte der Antragsgegner: „Entschuldigung, das heißt ja nicht ficken, sondern schnackeln.“ Für eine Gegenäußerung sei die Antragstellerin zu schockiert gewesen. Am Tag darauf habe sie den Antragsgegner auf seine Aussage hin angesprochen, wobei dieser jegliche Schuld von sich gewiesen habe.

Ende Dezember habe es ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und ihrem Vorgesetzten gegeben, wobei dieser angegeben habe, dass er das Verhalten des Antragsgegners nicht in Ordnung finde. Er habe auch nach anderen persönlichen oder mit der Arbeit zusammenhängenden Problemen gefragt, die zu dieser Aussage hätten führen können. Dies habe die Antragstellerin verneint. Gleichzeitig sei dieses Gespräch aber auch zu einem Leistungsgespräch genutzt worden, welches ihr zuvor nicht angekündigt worden sei. In diesem sei sie mit Vorwürfen konfrontiert worden, von denen sie bis zu diesem Gespräch nichts geahnt habe. Danach sei sie in Krankenstand gegangen.

Im Februar des laufenden Jahres sei ihr von ihrem Vorgesetzten in Anwesenheit des Betriebsrates die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden, aber keine Versetzung. Erst auf Intervention der obersten Vorge-

setzten sei eine interne Versetzung möglich gewesen. Ihre nunmehrige Tätigkeit als Teamsekretärin sei jedoch ein Abstieg für sie gewesen, da sie zuvor mehrere Jahre Chefsekretärin gewesen sei. Der Antragsgegner bestritt in seiner Stellungnahme die Vorwürfe.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge der Befragung der Beteiligten gewann der Senat I der GBK den Eindruck, dass zwischen der verbalen Äußerung der Weihnachtsfeier und dem darauf folgenden, zuvor nicht angekündigten Leistungsbeurteilungsgespräch insofern ein Zusammenhang besteht, als die Antragstellerin dort mit unhaltbaren Vorwürfen konfrontiert wurde und in Folge einen Nachteil durch die Versetzung erfuhr, da sie nicht mehr als Chefsekretärin, sondern als Teamsekretärin mit einem eingeschränkteren Aufgabenbereich tätig war. Aufgrund langjähriger Erfahrung im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition des Vorgesetzten sein kann. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt wurde.

Antrag 10/2005 (GBK 242/04):

Eingebracht von der GAW am 7.5.2004

Verfahrensdauer: 10 Monate

Arbeitgeber/in: Dessousgeschäft

Wegen: **Sexueller Belästigung durch den AG**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Geschäftsführerin in einem Dessousgeschäft tätig. Sie habe mit viel Engagement ihre Tätigkeit aufgenommen und neben ihrer Geschäftsführertätigkeit auch noch die Schaufenster dekoriert. Geschäftliche Besprechungen hätten aufgrund einer angeblichen Hörschwäche des Arbeitgebers in seiner Privatwohnung stattgefunden, wobei diese unverhältnismäßig lange gedauert hätten und bald ins Private abgeschweift seien. Nach Geschäftsschluss sei

der Arbeitgeber häufig im Geschäft gewesen und es seien Themen bezüglich seinen Vorstellungen über die Führung des Geschäftes, über die Gestaltung der Auslagen oder den Ablauf von Modeschauen diskutiert worden, wobei seine Ideen sehr in den erotischen und pornographischen Bereich abgeschweift seien. Auch hier sei das Privatleben angesprochen worden. Er habe in Verbindung mit Waren mit der Größe seines Geschlechtsorgans geprahlt, er habe von seinen Mitarbeiterinnen verlangt, Schnürkorsagen zu tragen, bei denen die Oberweite herausquellle, was jedoch von den Mitarbeiterinnen abgelehnt worden sei.

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.

Als die Antragstellerin einmal im Souterrain tätig gewesen sei, habe sie aufgrund der Glocke gehört, dass jemand das Geschäft betreten habe. Als sie die Treppe hinaufgegangen sei, sei ihr der Arbeitgeber entgegengekommen. Sie habe ihm die Hand zur Begrüßung gereicht, er habe ihre Hand entgegengenommen und zwischen seine Beine geführt. Sie sei daraufhin zu schockiert gewesen, um etwas zu sagen. 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 Person 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 unterwünschten 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

fürte und sie dadurch sexuell belästigte. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist.

Antrag 11/2005 (GBK 244/04):

Eingebracht von der GAW am 19.5.2004

Verfahrensdauer: 10,5 Monate

Arbeitgeber/in: IT-Branche

Wegen: Diskriminierung bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war im Außendienst im Bereich der Kundenakquisition und Kundenberatung tätig. Das Außendienstteam habe aus ihrer Person und ihrem Vorgesetzten bestanden, welcher unter anderem auch über Personalentscheidungskompetenzen verfügt habe. Ihre Aufgabe sei es gewesen, Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens im IT-Bereich zu verkaufen. Im Jahr 2002 habe es in der IT-Branche große Umsatzrückgänge gegeben und das Unternehmen habe im Folgejahr erhebliche Verluste erwirtschaftet. Daher sei das Unternehmen zu härtesten Einsparungen und Restrukturierungsmaßnahmen, die auch im Personalbereich gegriffen hätten, gezwungen worden. Dies sei auch die Begründung für die unerwartete Kündigung der Antragstellerin gewesen.

Am Beginn ihrer Tätigkeit habe sie Klein- und Mittelbetriebe als Kunden gehabt, zunehmend jedoch immer mehr Großkunden. Durch die Änderung der Geschäftsstrategie, nämlich weg von der Akquisition von Mittel- und Großbetrieben hin zur Akquisition von Großbetrieben, habe die Antragstellerin, die auf Mittelbetriebe spezialisiert gewesen sei, ihr Betätigungsfeld verloren. Trotz der erwirtschafteten Verluste seien zwei neue Kollegen in das Außendienstteam der Geschäftsstelle aufgenommen worden, wobei das Dienstverhältnis dieser beiden Kollegen nach ihrer Kündigung aufrecht geblieben sei. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei nicht nachvollziehbar. In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde ua. angeführt, dass die Antragstellerin nicht aufgrund ihrer behaupteten Diskriminierung, sondern betriebsbedingt gekündigt worden sei. Aufgrund der Umstrukturierung seien als zu erschließende Geschäftsfelder nur mehr Großkunden angesehen

worden und Produkte aus ihrem Schwerpunktbereich nicht mehr angeboten worden. Somit habe sie ihr Beschäftigungsfeld verloren.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GKB fand aufgrund des Vorbringens und des durchgeführten Verfahrens, in welchem verschiedene Auskunftspersonen befragt wurden, keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Antrag 12 /2005 (GBK I/5/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 16.8.2004

Verfahrensdauer: 8 Monate

Arbeitgeber/in: Schreibwarenunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe als Sachbearbeiterin im Unternehmen zu arbeiten begonnen. Ihr Aufgabengebiet habe auch die interne Vertretung ihres Vorgesetzten während seiner Außendiensttätigkeit umfasst. Am dritten Tag nach Dienstantritt habe sie zunächst ein Gespräch mit dem Seniorchef und ihrem Vorgesetzten gehabt, da man wissen wollte, wie es ihr in der Firma erginge. Nach diesem Gespräch sei sie zurück in ihr Büro gegangen, welches sie mit ihrem Vorgesetzten geteilt habe. Als sie auf Höhe ihres Vorgesetzten gestanden habe, um etwas zu kopieren, sei plötzlich der Seniorchef in der Tür gestanden und direkt auf sie zugegangen. Er habe ihr auf den Po gehauen und gemeint: „So, jetzt reißen Sie sich zusammen!“, wobei seine Hand auf der Pobacke verharret sei. Einige Tage danach habe sie ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten gesucht, was jedoch aufgrund seiner terminlichen Verpflichtungen nicht zustande gekommen sei. Am Tag darauf sei das Dienstverhältnis in der Probezeit von ihrem Vorgesetzten gelöst worden. Die Antragstellerin sei von der Auflösung des Dienstverhältnisses sehr

überrascht gewesen, da die Auswahl auf sie erst nach einem längeren Auswahlprozess erfolgt sei. Im Übrigen sei seitens ihres Vorgesetzten nie grundlegende Kritik an ihrer Arbeit geübt worden.

Der Antragsgegner gab in seiner Stellungnahme an, dass das Dienstverhältnis in der Probezeit aufgelöst worden sei, da die Antragstellerin gänzlich ungeeignet für diese Position gewesen sei.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund der Befragung der Auskunftspersonen durch den Senat I der GBK ging nicht klar hervor, welcher Körperteil der Antragstellerin berührt wurde, es bestand jedoch seitens der Senates I kein Zweifel darüber, dass eine unerwünschte körperliche Berührung der Antragstellerin durch den Seniorchef stattgefunden hat. Ein eventuell bestehender, großer Altersunterschied darf an der Art der Begegnung mit den Arbeitnehmer/innen nichts ändern. Nach Ansicht des Senates I der GBK besteht ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Auflösung des Probedienstverhältnisses und der sexuellen Belästigung. Aufgrund der baldigen Lösung des Probedienstverhältnisses wurde der Antragstellerin jegliche Chance verwehrt, sich in diesem Unternehmen zu bewähren. Ihre tatsächliche Qualifikation konnte aufgrund der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erkannt werden. Die Kombination von sexueller Belästigung und Kündigung kommt sehr häufig vor, da bei Unternehmen die Tendenz besteht, das Problem sei zu lösen, indem nicht der Belästiger, sondern die belästigte Person aus dem Betrieb entfernt wird.

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass sowohl der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch jener der sexuellen Belästigung erfüllt wurde.

Antrag 13 /2005 (GBK I/4/05):

Eingebracht von der AK-Wien am 21.7.2004

Verfahrensdauer: 10 Monate

Arbeitgeber/in: Reinigungsfirma

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den AG

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bei der Reinigungsfirma beschäftigt. Sie sei von Beginn an von einem Mitarbeiter sowohl verbal als auch durch körperliche Übergriffe massiv sexuell belästigt worden, indem er zu ihr gemeint habe, dass sie eine schöne Frau sei und warum sie nicht mit ihm Sex haben wolle. Er habe sich des Öfteren an sie von hinten herangeschlichen und sie umfasst. Sie habe ihn jedes Mal von sich weggestoßen und ihm klar gemacht, dass er sie nicht belästigen solle. Dieser habe jedoch seine Verhaltensweise fortgesetzt, sie im Aufzug an sich herangedrückt und zu küssen versucht. Beinahe täglich habe er sie genötigt, sich zu ihm zu setzen, mit ihm Kaffee zu trinken und eine Zigarette zu rauchen. Dabei habe er sie aufgefordert, mit ihm zu schlafen. Aufgrund der Zurückweisungen sei von ihm plötzlich unsachliche Kritik geäußert worden. Die Sozialarbeiterin der Antragstellerin habe dann bei der Arbeitgeberin wegen dieser unerträglichen Belästigungen angerufen und habe diese von den sexuellen Belästigungen in Kenntnis gesetzt. Diese habe daraufhin gemeint, dass schon zehn andere Frauen diesen Vorwurf gegen den Mitarbeiter erhoben hätten, er habe jedoch ihr vollstes Vertrauen. Als die Antragstellerin krank geworden sei, sei die Arbeitgeberin von einer Betreuerin telefonisch hiervon verständigt worden, wobei die Arbeitgeberin dieser erklärte, dass die Antragstellerin keine Krankmeldung schicken brauche, denn sie würde ihre Konsequenzen ziehen. Diese Aussage habe die Antragstellerin als Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der Beschwerde über die sexuelle Belästigung verstanden. In der Stellungnahme der Antragsgegner sind sämtliche Vorwürfe bestritten worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Umstand, dass die Antragstellerin dieses Verhalten zurückgewiesen hat, zur Grundlage für ihr Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gemacht wurde. Aufgrund der langjährigen Erfahrung im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe

durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition sein kann. Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen und deshalb wurde eine sexuelle Belästigung festgestellt.

Hinsichtlich der Verantwortung der Arbeitgeberin in Hinblick auf die Schaffung angemessener Abhilfe bei einer ihr zur Kenntnis gelangten sexuellen Belästigung, ist diese nach Ansicht des Senates I der GBK ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen. Daher wurde auch der Tatbestand der mangelnden Abhilfe durch die Arbeitgeberin erfüllt.

Antrag 14/2004 (GBK I/9/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 20.9.2004

Verfahrensdauer: 10 Monate

Arbeitgeber/in: Vermögensberatungs- und Versicherungsagenturunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin hatte sich bei einem Vermögensberatungs- und Versicherungsunternehmen für eine Lehrstelle beworben.

Beim Vorstellungsgespräch sei der Mitarbeiter, der sich ihr gegenüber nicht vorgestellt habe, als Arbeitgeber aufgetreten. Später habe sich herausgestellt, dass es sich hierbei nicht um den Geschäftsführer, sondern um einen Angestellten gehandelt habe. Zu Beginn des Gespräches sei sie von diesem nicht nach ihrer bisherigen beruflichen Erfahrung oder schulischen Qualifikation befragt worden, sondern ob sie verheiratet sei oder einen Freund habe. Er habe ihr eine Liste in türkischer Sprache mit verschiedenen Untersuchungen überreicht, welche laut Angaben des Mitarbeiters für die Einstellung unbedingt notwendig seien und habe ihr mitgeteilt, dass er die Untersuchungen im Nebenraum selbst durchführen würde. Daraufhin habe er versucht, ihr den Pullover über den Kopf zu streifen. Sie sei daraufhin sehr geschockt gewesen, habe sich übergeben müssen und sei infolge eines Kreislaufkollapses zusammengebrochen. Worauf er ihr ein Glas

Wasser gebracht und das Gespräch - ohne Vornahme der Untersuchung - weitergeführt habe. Er habe zu ihr gemeint, dass sie nächste Woche zu arbeiten beginnen könne, sie dürfe nicht heiraten, keinen Freund haben und müsse mit ihm schlafen. Während des Vorfalls sei niemand im Raum gewesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Obwohl sich die Aussagen der befragten Personen teilweise in gravierender Weise widersprochen haben, gelangte der Senat I der GBK aufgrund des gewonnenen Gesamteindrucks zur Auffassung, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat. Die Schilderungen der Antragstellerin waren im Wesentlichen glaubwürdig und es wäre daher lebensfremd anzunehmen, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung jeglicher Grundlage entbehre und daher nur erfunden sein könne.

Nach Ansicht des Senates I der GBK lag keine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vor, da kein Bewerbungsgespräch stattgefunden hat.

Antrag 15/2005 (GBK I/15/04):

Eingebracht von der R-GAW Steiermark am 22.12.2004

Verfahrensdauer: 7,5 Monate

Arbeitgeber/in: Fachhochschule

Wegen:

Diskriminierung bei der **Festsetzung des Entgelts** und bei **den sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei laut Dienstvertrag als Sekretärin in einem Transferzentrum beschäftigt. Der Personalleiter habe beim Einstellungsgespräch betont, dass alle Mitarbeiter ein geringeres Einstiegsgehalt hätten, wobei binnen 3 Jahren die von ihr gewünschte Gehaltshöhe erreicht werden könne und es sei eine Indexanpassung laut dem geltenden KV vereinbart worden.

Ihr Tätigkeitsbereich habe den einer Projektassistentin und nicht den einer Sekretärin umfasst. Sie sei für den Aufbau des administrativen Bereichs allein verantwortlich gewesen und habe neben dem herkömmlichen Sekretariatsbereich auch noch darüber hinausgehende höherqualifizierte Tätigkeiten zu verrichten gehabt, wie das Projektcontrolling sowie die laufende Projektüberwachung hinsichtlich der Kosten und Ressourcen. In einem Mitarbeitergespräch im 11/2000 habe sie aufgrund ihrer im Vergleich zur reinen Sekretariatsarbeit höherqualifizierten Tätigkeit versucht, eine korrekte Festsetzung ihres Gehaltes sowie die Richtigstellung ihrer Funktionsbezeichnung zu erreichen, wobei ihr Vorgesetzter ihr versichert habe, sich für eine Gehaltsanpassung einzusetzen.

Nach einem Wechsel des Vorgesetzten habe sie ihren neuen Vorgesetzten über die mit seinem Vorgänger getroffene Vereinbarung informiert. Nach Rücksprache desselbigen mit dem Personalleiter habe sich herausgestellt, dass sein Vorgänger ihre Anliegen niemals weitergeleitet habe. Ihr neuer Vorgesetzter habe sich für eine Gehaltserhöhung eingesetzt und habe ihr mitgeteilt, dass der Personalleiter dieser in Höhe von 10% zugestimmt habe, wobei sich diese aufgrund der 3-%igen Indexanpassung tatsächlich auf 7% belaufen habe. Ihr Vorgesetzter habe versprochen sich für die restlichen 20%, die auf die nächsten zwei Jahre auf jeweils 10% aufgeteilt werden sollten, einzusetzen. Diese zwei Gehaltserhöhungen seien jedoch in Folge nicht mehr durchgeführt worden.

In weiterer Folge hätten die Konflikte zwischen der Antragstellerin und ihrem Vorgesetzten zugenommen, als sie im Oktober 2002 zum Mitglied des Betriebsrates gewählt und seitens ihres Vorgesetzten mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert worden sei. Mit dem neu bestellten Geschäftsführer habe sie bezüglich des ihrer Ansicht nach falsch festgesetzten Gehaltes gesprochen, wobei dieser gemeint habe, dass die Einstufungsgehälter beim Vorstellungsgespräch mit dem Personalleiter reine Verhandlungssache seien und - wer schlecht verhandle - selber schuld sei.

Der Antrag, welcher seitens des Betriebsratsvorsitzenden bei der Geschäftsführung auf eine Bildungsfreistellung für die Antragstellerin für den Besuch der Betriebsratsausbildung eingebracht wurde, sei zwar genehmigt worden, die Antragstellerin habe jedoch ein Schreiben vom Personalleiter mit der Information erhalten, dass sie ab August 2003 von der Gebietskrankenkasse abgemeldet sei und sie ab diesen Zeitpunkt kein Entgelt mehr erhalten würde.

In weiterer Folge habe die Antragstellerin in ein anderes Transferzentrum gewechselt, wobei ihr Tätigkeitsbereich neben dem bisherigen Projektcontrolling auch die Vermarktung der in den Projekten entwickelten Produkte, Öffentlichkeitsarbeit als auch die Wartung und das Design der Homepage für diesen Studiengang umfasst habe. In einem Gespräch im September 2004 mit den beiden Geschäftsführern sei wiederum betont worden, dass die Entgelthöhe ausschließlich Verhandlungssache und ein diesbezügliches Anliegen an den unmittelbaren Vorgesetzten zu richten sei. Eine Bewertung der Tätigkeit der Antragstellerin sei ohnedies nicht möglich, da keine zweite Person dieselbe Tätigkeit ausübe. Es sei bekannt, dass die Antragstellerin so schwierig sei, sie sei als Betriebsrätin zu 17% teilfreigestellt und könne daher nicht für weniger Arbeit mehr Geld verdienen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde unter anderem angeführt, dass es keinen Kollektivvertrag gebe, was jedoch nicht den Vorwurf der mangelnden Transparenz und die Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts rechtfertige. Weiters werde der Vorwurf einer Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin mangels vergleichbarer männlicher Kollegen bestritten. Die Antragstellerin sei ausschließlich als Sekretärin tätig und liege gehaltlich im Durchschnitt.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens gelangte der Senat I zur Auffassung, dass es nicht nachvollziehbar ist, nach welchen Kriterien eine Entlohnung seitens der Antragsgegnerin an ihre Arbeitnehmer/innen erfolgt. Daher liegt in diesem Fall ein intransparentes Lohnsystem vor. Im Weiteren gibt es de facto keine Arbeitsplatzbeschreibung und auch keine objektivierbaren Zugangsbedingungen. Im Sekretariatsbereich werden verschiedene Tätigkeiten ausgeübt, welche möglicherweise - wie es im Verfahren geschildert wurde - nicht unbedingt als typische Sekretariatstätigkeiten zu sehen sind.

Das Anfangsgehalt hängt vom Verhandlungsgeschick des/der jeweiligen Bewerbers/Bewerberin ab. Kriterien, die zu einer Gehaltserhöhung führen, sind nicht festgelegt. Daher liegt nach Ansicht des Senates I der GBK der Verdacht nahe, dass die Entgeltfestsetzung willkürlich erfolgt ist und noch erfolgt, der Zufall bestimmt wohl das Anfangsgehalt.

Da es sich beim Sekretariatsbereich aufgrund der Vielzahl von dort tätigen Frauen um einen typisch weiblichen Bereich handelt, ist der Senat I der GBK der Ansicht, dass in diesem Fall aufgrund des intransparenten Entgeltsystems im Ergebnis hauptsächlich Frauen im Sinne einer mittelbaren Diskriminierung benachteiligt sind. Eine sachliche Rechtfertigung wurde seitens der Antragsgegnerin nicht vorgelegt. Der Senat I stellte eine mittelbare Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgeltes fest.

Weiters gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Antragstellerin von der Arbeitgeberin insofern eine geringe Wertschätzung entgegengebracht worden ist, indem die von ihr beantragte Bildungsfreistellung für den Besuch der Betriebsratsausbildung zunächst abgelehnt wurde und sie im Zuge dessen, ohne dass eine Verständigung erfolgt ist, von ihrem Arbeitgeber einfach abgemeldet worden ist. Der Senat I stellte eine unmittelbare Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen fest.

Seitens des Senates I der GBK wurden fünf Aufträge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes an die Antragsgegnerin erteilt. Aufgrund der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ist gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz eine Berichtspflicht auferlegt worden.

Antrag 16/2005 (GBK I/12/04):

Eingebracht von der AK-Wien am 3.11.2004

Verfahrensdauer: 9,5 Monate

Arbeitgeber/in: Pharmakonzern

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war seit 1996 bei einem Pharmakonzern im Bereich des Chefsekretariats tätig, hatte die Verwaltung des Fuhrparks und der dienstlichen Mobiltelefone über und hat hauptsächlich ihren Vorgesetzten zugearbeitet.

Im April 2004 sei sie eines Tages in das angrenzende Büro ihres Vorgesetzten gegangen, um ihn noch auf E-Mails hinzuweisen und sich dann ins Wochenende zu verabschieden, als dieser sie plötzlich zu sich gezogen habe mit den Worten: „X., ich brauche Dich“ und versucht habe, sie zu küssen. Die Antragstellerin habe dies abgewehrt, sei völlig geschockt gewesen und habe nur herausgebracht: „Nein, so geht das nicht.“ Ihr Vorgesetzter sei daraufhin in seinen Sessel zurück-gesackt und habe sie angestarrt. Als eine Mitarbeiterin in den Raum kam, habe sie die Gelegenheit genutzt, um ihm ein schönes Wochenende zu wünschen und das Bürogebäude auf schnellstem Wege zu verlassen.

Am Montag darauf sei sie nur eine Stunde lang im Büro gewesen, wobei sie sich der Anwesenheit und einem Zusammentreffen mit ihrem Vorgesetzten nervlich nicht gewachsen gefühlt habe. Sie sei dann von einer Kollegin krank gemeldet worden. Die Tage darauf habe die Antragstellerin wieder versucht zu arbeiten, da sie gewusst habe, dass ihr Vorgesetzter nur vormittags anwesend sein werde. Sie habe den Personalverantwortlichen des Konzerns in einem E-Mail um ein Treffen gebeten und habe diesen im Zuge dieses Treffens über den Vorfall ausführlich informiert. Dieser habe gemeint, dass er ihr zwar glaube, ihr aber nicht helfen könne. Letztendlich habe er ihr eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen. Entgegen diesem Vorschlag sei seitens des Unternehmens in Folge die Kündigung ausgesprochen worden. In der Stellungnahme der Antragsgegner wurden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK gewann auf Grund der Befragungen im Zuge des Verfahrens den Eindruck, dass dem Vorgesetzten aufgrund der abwehrenden Reaktion der Antragstellerin durchaus bewusst wurde, dass diese Form der Verabschiedung von dieser offensichtlich als zu intim und daher als unerwünscht empfunden wurde. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass das subjektive Empfinden der belästigten Person entscheidend für die Beurteilung einer sexuellen Belästigung ist. Durch ihre abwehrende Reaktion hat die Antragstellerin klar gezeigt, dass es sich hierbei um ein unerwünschtes Verhalten seitens ihres Vorgesetzten gehandelt hat. Der Senat I der GBK kam zur Auffassung, dass diese Form der Verabschiedung ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten war und daher der Tatbestand der sexuellen Belästigung verwirklicht worden ist.

Ebenso wurde seitens des Senates I der GBK eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt, da vom Arbeitgeber keinerlei erkennbare Bestrebungen wie etwa ein Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten zu führen, um Maßnahmen bzw. künftige Direktiven für den Fall einer sexuellen Belästigung zu besprechen, gegeben waren. Auch sind keine anderen Möglichkeiten, wie eventuell eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses, angedacht worden.

Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen wurde im Laufe des Verfahrens zurückgezogen.

Antrag 17/2005 (GBK I/13/04):

Eingebracht von der GAW am 23.12.2004

Verfahrensdauer: 9,5 Monate

Arbeitgeber/in: Infrastrukturunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den AG, Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Leiterin der Stabstelle Buchhaltung mit einem Bruttogehalt von ATS 25.000.- im Unternehmen beschäftigt. Nach zwei Monaten habe sie eine Erhöhung auf brutto € 2.509.- erhalten.

Der Leiter des Finanzcontrolling und der Kontrolle der Mittelverwendung habe der Antragstellerin kurz nach ihrem Eintritt mitgeteilt, dass sie seine Urlaubsvertretung sei. Als sie diesen um eine Urlaubsvertretung ersucht habe, sei dies von ihm abgelehnt worden und habe er ihr mitgeteilt, dass es im Unternehmen nicht gewünscht sei, dass er sie vertrete.

Weiters hätten alle Leitungsebenen im Haus außer der Antragstellerin eine Sekretärin zur Verfügung gehabt. Nach der Übernahme der Buchhaltung durch einen männlichen Nachfolger sei diesem diese Sekretärin jedoch zur Verfügung gestanden. Ebenso gäbe es bei den Entgeltbestandteilen, die sich auf die Lohnhöhe auswirken würden, nicht sachlich gerechtfertigte Unterschiede zwischen

den weiblichen und männlichen Führungskräften. Alle männlichen Mitarbeiter in Leitungspositionen würden Überstundenpauschalen erhalten, die gesetzmäßig auch in den Sonderzahlungen enthalten seien. Der Antragstellerin hingegen sei bereits im Einstellungsgespräch mitgeteilt worden, dass sie eine solche nicht zu erwarten habe. Weiters seien an die gesamte Belegschaft - außer an die Antragstellerin - Prämien ausbezahlt worden. Der Antragsgegner habe ihr jedes Jahr erneut ohne Begründung mitgeteilt, dass sie keine Prämie zu erwarten habe. Die im Verlangen angeführte Vergleichsperson (der Leiter des Controlling) habe bei seiner Einstellung als Controller einen Sondervertrag mit einem Bruttogehalt über ATS 51.825.- und einer Überstundenpauschale erhalten. Durch eine Zusatzvereinbarung habe er nach zwei Jahren eine Gehaltserhöhung auf brutto ATS 64.000.- bekommen. In den Jahren 2001 habe er ATS 114.000.- und 2002 € 3.700.- an Prämien ausbezahlt bekommen. Es sei nicht ersichtlich, wie Ausbildungen für die Gehaltsfestsetzungen angerechnet werden würden. Ebenso sei die Anrechnung von Vordienstzeiten intransparent.

Der männliche Nachfolger der Antragstellerin habe dieselbe Tätigkeit ausgeübt wie die Antragstellerin zuvor, sei als Mitarbeiter eines Stabstellenleiters auf einer niedrigeren Hierarchieebene eingestellt worden und habe ein Brutto-Einstiegsgehalt iHv € 4.350.- erhalten.

Im Weiteren wird im Verlangen der Vorwurf erhoben, dass der Arbeitgebervertreter auf der Weihnachtsfeier 2003 zur Antragstellerin gesagt habe, dass er sie selbst schwängern würde, wenn sie nicht bald in Karenz gehe.

In der Stellungnahme des Unternehmens wurde unter anderem angeführt, dass die Antragstellerin wie alle anderen Mitarbeiter/innen nach den Marktgegebenheiten und aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung bezahlt worden sei. Die sexuelle Belästigung wurde verneint.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund der Befragungen im Zuge des Verfahrens stellte sich heraus, dass die Antragstellerin aufgrund von „Marktgegebenheiten“ als Leiterin der Stabstelle „Buchhaltung“ gehaltlich eingestuft wurde, ohne Vorliegen von transparenten und nachvollziehbaren Kriterien, welche ihre gehaltliche Einstufung untermauern könnten. Das Einstiegsgehalt der Antragstellerin wurde zwar auf Intervention des Betriebsrates, der die Gehaltsverhandlungen führte, sukzessive erhöht, stellte jedoch, wie glaubhaft dargelegt wurde, nur einen Teil dessen dar, was Kollegen

mit einer ähnlichen Funktion erhalten haben. Weder die Kriterien für die Gehaltsvergabe noch jene für die Prämienausschüttung konnten in diesem Verfahren seitens des Unternehmens dargelegt werden. Es gab weder schriftliche Darlegungen, nach welchen eine Auszahlung erfolgen soll, noch gab es ein standardisiertes Mitarbeitergespräch, in welchem Ziele oder Bonifikationen für das Folgejahr festgelegt wurden. Die Prämienauszahlung erfolgte nach dem Ermessen der Geschäftsführer. Der Senat I der GBK stellte deshalb eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgelts fest.

Die beantragte Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen betreffend, konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die Antragstellerin als Leiterin der Stabstelle „Buchhaltung“ keine Urlaubsvertretung hatte, sie aber sehr wohl den Leiter der Stabstelle „Controlling“ während seiner urlaubsbedingten Abwesenheit zu vertreten hatte. Auch ist es der Antragstellerin trotz ihrer Leitungsfunktion verwehrt geblieben, die neu eingestellte Empfangsdame für Sekretariatsarbeiten heranzuziehen, was hingegen ihren männlichen Kollegen auf Leitungsebene sehr wohl gestattet wurde. Senat I stellte somit eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen fest.

Im Zuge des Verfahrens stellte sich heraus, dass der Geschäftsführer bei der Weihnachtsfeier der Antragstellerin gegenüber eine Äußerung getätigt hatte, die aus Sicht des Senates I ein erträgliches Maß überstiegen hat, da die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Betrachtung überschritten wurde. Der Senat I stellte deshalb auch eine sexuelle Belästigung durch den AG (Geschäftsführer) fest.

Antrag 18/2005 (GBK I/7/04):

Eingebracht von der GAW am 25.8.2004

Verfahrensdauer: 13,5 Monate

Arbeitgeber/in: Parfumerzeugung

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war zunächst als Sachbearbeiterin der Auftragsabwicklung beschäftigt, wobei sie ihr Dienstverhältnis aufgrund mangelnder Wertschätzung des damaligen Geschäftsführers nach etwa drei Jahren beendet habe. Nach einem Geschäftsführerwechsel sei sie nach Wien zurückgekehrt und als Account Managerin Parfumery tätig gewesen. Ihr Aufgabengebiet habe sich darauf erstreckt, Kundenkontakte in Zentral- und Osteuropa aufzubauen. Ihr damaliger Bruttoverdienst war ATS 45.000.- und sie habe zusätzlich einen Dienstwagen und einen leistungsbezogenen Sales-Bonus erhalten. Sie sei zu einer Key Account Managerin mit internationalem Kundenkontakt avanciert und habe in Erfahrung bringen können, dass ihr Kollege, der fünf Jahre später in die Abteilung gekommen und nur nationalen Kunden betreut habe, mehr verdiene als sie. Auch sei die Haltung des Unternehmens zu Fragen der Schwangerschaft und Kinderbetreuung in hohem Maße bedenklich. Im Jahre 1999 habe die HR-Zuständige, als sie diese von ihrer erlittenen Fehlgeburt in Kenntnis gesetzt habe gesagt: „Na, seien Sie froh, was hätten Sie sonst damit angefangen?“ Als sie im Frühjahr darauf wieder schwanger geworden sei, habe die HR-Zuständige mit den Worten reagiert: „Also, an Ihrer Stelle würde ich mich nicht freuen.“ Trotz dieser Äußerungen sei die Motivation groß gewesen, sie habe nach der Geburt ihres Sohnes nach nur 9 Wochen wieder die Arbeit aufgenommen und konnte ihre vielen Auslandsreisen mit der Kinderbetreuung vereinbaren.

Weiters seien beide Marketingmitarbeiterinnen versetzt worden, die Antragstellerin habe größtenteils deren Agenden etwa eineinhalb Jahre alleine weitergeführt, da es zu keiner Nachbesetzung dieser Position gekommen sei. Sie habe angesichts dieser von ihr zusätzlich übernommenen Agenden um eine Gehaltserhöhung und um Zuteilung eines/einer Junior Account Managers/in ersucht. Beides sei jedoch abgelehnt worden. Für eine Versetzung ins Ausland habe sie sich ebenso interessiert.

Der damalige Geschäftsführer habe ihr vorgeschlagen, in Zukunft ausschließlich für Marketingagenden zuständig zu sein, womit jedoch neben dem Verlust des Firmenwagens auch eine Gehaltsreduktion einhergegangen wäre. Sie sei trotzdem gesprächsbereit geblieben, habe aber angekündigt, dass - sollte man keine Lösung finden - sie sich zu einer Kündigung veranlasst sehe.

Nachdem ihr die Firmenleitung erklärt habe, dass sie sich das gar nicht leisten könne, da sie ja schließlich den Job und das Geld brauche, habe sie diese Äußerung zum Anlass genommen um zu kündigen. Daraufhin sei ihr vom Unternehmen signalisiert worden, wie unentbehrlich sie sei und dass sie keinesfalls so kurzfristig gehen könne, worauf sie sich zu einer einvernehmlichen Lösung zu einem späteren Zeitpunkt überreden habe lassen. Der ihr schriftlich vorgelegte Entwurf hinsichtlich der einvernehmlichen Lösung sei völlig inakzeptabel gewesen, die ständige Änderung von Verhandlungsdetails seien von ihr als schikanös empfunden worden und habe sie sich in Folge endgültig zu einer Kündigung entschlossen.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde festgehalten, dass die internationalen Kunden von der Zentrale aus betreut worden seien. Der angeführte männliche Kollege sei bereits 12 Jahre vor seiner Anstellung im Verkauf tätig gewesen, habe ein Vielfaches an Erfahrung mitgebracht und daher ein höheres Gehalt bezogen. Die Antragstellerin sei hingegen in diesem Unternehmen als Sekretärin und etwa ein Jahr als Marketingassistentin bei einem anderen Unternehmen tätig gewesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund der im Zuge des Verfahrens durchgeführten Befragungen konnte der Senat I der GBK keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, feststellen, da es sich bei der Tätigkeit der Antragstellerin und dem angeführten männlichen Kollegen um keine gleiche oder gleichwertige Arbeit gehandelt habe. Es konnte im Laufe des Verfahrens glaubhaft dargelegt werden, dass der männliche Kollege die ihm zugewiesenen nationalen Kunden gänzlich alleine und selbstständig betreut hatte und eine andere Budget-, Verkaufs- und Umsatzverantwortlichkeit für diesen Bereich gehabt hatte als die Antragstellerin. Ebenso wenig wurde vom Senat I der GBK eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gesehen, da die Antragstellerin zwar Interesse an einer Versetzung in ein anderes Land aufgrund ihrer Erkundigungen gezeigt hat, es jedoch zu keiner konkreten Bewerbung bzw. Verhandlung mit dem Unternehmen gekommen sei, wobei hier sicherlich auch die familiäre Situation der Antragstellerin eine Rolle gespielt hat.

Das Vorgehen des Unternehmens bei der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaften veranlasste den Senat I, eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen festzustellen, da vom Unternehmen der Antragstellerin bei der Bekanntgabe ihrer beiden Schwangerschaften eine äußerst geringe Wertschätzung ihrer Person aufgrund abfälliger und sehr unpassender Kommentare entgegengebracht worden ist. Derartige Äußerungen entsprechen keinesfalls einer höflichen Kommunikation, wie sie in einem Unternehmen üblich sein sollte.

Ebenso gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Diskriminierung zu sehen ist, da der Antragstellerin nach ihrer ersten Kündigung eine einvernehmliche Lösung zugesagt worden ist. Die sonst generell im Unternehmen gepflogene Vorgangsweise, eine einvernehmliche Dienstbeendigung herbeizuführen, welche von sämtlichen Befragten bestätigt wurde, war trotz vorerst mündlicher Zusage seitens der Geschäftsführung aus nicht nachvollziehbaren Gründen seitens des Unternehmens in diesem Fall nicht angestrebt worden.

Antrag 19/2005 (GBK I/10/04):

Eingebracht von der AK-OÖ am 22.9.2004

Verfahrensdauer: 13,5 Monate

Arbeitgeber/in: Touristikunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Im Jahr 2000 sei die Antragstellerin als Assistentin der Pressestelle zu einem Bruttomonatsgehalt ATS 26.000.- aufgenommen worden. Nach dem Ausscheiden ihrer Vorgesetzten, diese habe ATS 42.000.- brutto verdient, sei sie vom damaligen Vorstandsvorsitzenden mit der Leitung der Presseabteilung betraut und ihr Bruttopauschalgehalt auf ATS 35.000 erhöht worden, wobei in diesem Bezug alle Mehrleistung- und Überstunden abgegolten gewesen seien.

Als Leiterin der Pressabteilung sei sie als Departmentleiterin auch budgetverantwortlich gewesen. Ebenso habe sie die alleinige Verantwortung für sämtliche Pressekontakte wie Pressekonferenzen, Pressereisen und Veranstaltungen übergehabt.

Obwohl die Antragstellerin keinen Bedarf gehabt habe, sei ihr von ihrem Vorgesetzten vorgeschrieben worden, einen gewissen beruflichen Kontakt mit einem externen Berater, welcher später ihr Nachfolger wurde, zu pflegen.

Nach einem halben Jahr habe die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie schwanger sei, wobei sich dieser daraufhin äußerst eigenartig benommen und den Kontakt mit der Antragstellerin abgebrochen habe. Anfang des Jahres 2002 habe sie ihren vorzeitigen Mutterschutz angetreten und ziemlich gleichzeitig sei oben angeführter Kollege sofort als Leiter der Presseabteilung zu einem Bruttomonatsbezug iHv ATS 87.000.- zuzüglich einem Dienstauto und einer Leistungsprämie unbefristet eingestellt worden, trotz ihres aufrechten Dienstverhältnisses. Der Tätigkeitsbereich des Kollegen sei gleich bzw. zumindest gleichwertig, weshalb ein mehr als 2,5 Mal so hohes Entgelt nicht sachlich gerechtfertigt sein könne. Der Kollege sei etwa zehn Jahre als Journalist bei einer Tageszeitung und danach zwei Jahre bei einer Presseagentur tätig gewesen. In der Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe zurückgewiesen und festgehalten, dass die beiden Positionen keinesfalls vergleichbar wären.

Auszug aus der Entscheidung:

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

Auf Grund der Befragungen entstand im Laufe des Verfahrens der Eindruck, dass es zwischen den ehemaligen Vorgesetzten und der Antragstellerin auf der persönlichen Ebene erhebliche Differenzen gab.

Es wurde der Antragstellerin als Leiterin der Presseabteilung nicht sehr viel zuge-
traut und sie wurde von ihrem Vorgesetzten in keinster Weise in diverse Arbeits-
abläufe 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 Arbeitsbe-
dingungen vorliegt.

Antrag 20/2005 (GBK I/16/05):

Eingebracht von der GAW am 26.1.2005

Verfahrensdauer: 10 Monate

Arbeitgeber/in: Versicherungsanstalt

Wegen:

**Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Auf-
stieg und Überprüfung einer Diskriminierung nach dem allgemeinen
Gleichbehandlungsgebot**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin ist seit vielen Jahren bei dem Versicherer tätig und seit Be-
ginn des Jahres 1992 in der Abteilung Finanzwesen. Sie habe die Bilanzbuchhal-
ter/innenprüfung abgelegt und in Folge sei ihr der Dienstposten „Gehobener
Dienst: Bilanzbuchhaltung“ zuerkannt worden.

Im Zuge des Dienstwegs habe sie sich um den ausgeschriebenen Posten der Ab-
teilungsleiter-Stellvertreterin beworben. Die Stellenausschreibung zu dieser Posi-
tion habe jedoch mit der sechs Monate zuvor erstellten Arbeitsplatzbeschreibung
nicht übereingestimmt. In der Arbeitsplatzbeschreibung seien als fachliche Vor-
aussetzungen neben der besonderen Fachprüfung und der Ergänzungsprüfung
fundierte Kenntnisse des Rechnungswesens in diesem speziellen Bereich sowie
betriebswirtschaftliche Kenntnisse und eine fundierte kaufmännische Ausbildung
verlangt worden, die sich aus einem BWL-Studium oder aus einer Schulbildung
(HAK, HBLA) und der Zusatzausbildung Bilanzbuchhalterprüfung sowie langjähri-
ger einschlägiger Berufserfahrung ergeben hätten können.

Die letztgenannte Voraussetzung habe die Antragstellerin erfüllt, sie verfüge über einen HAK-Maturaabschluss und habe neben ihrer beruflichen Tätigkeit die Buchhalter- und Bilanzbuchhalterprüfung abgelegt. Die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Aufgaben würden seit Jahren zu den Schwerpunkten der Tätigkeit der Antragstellerin zählen. Die Ausschreibung würde sich insofern von der Arbeitsplatzbeschreibung unterscheiden, als nun ausschließlich ein BWL-Studium als fachliche Voraussetzung neben anderen Voraussetzungen verlangt worden sei. Das ursprünglich beschriebene Aufgabenfeld sei nicht verändert worden. Es seien in Folge vier Bewerbungen, hievon ein männlicher Bewerber mit dem einschlägigen, in der Ausschreibung verlangten Studium, den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Stellungnahme vorgelegt worden, wobei die Antragstellerin mit ihren Qualifikationen nach den ursprünglich in der Arbeitsplatzbeschreibung geforderten fachlichen Voraussetzung mit dem Absolventen des BWL-Studiums gleichwertig bestqualifizierteste Bewerberin gewesen sei. Nach dem Chancengleichheitsplan wäre die Bewerbung der Antragstellerin vorzuziehen gewesen.

Aufgrund der Vermutung der „Zuschneidung“ der Stellenausschreibung auf den einzigen männlichen Bewerber hätten die Gleichbehandlungsbeauftragten eine Stellungnahme abgegeben, in welcher auf die Diskriminierungsvermutung hingewiesen worden und die Antragstellerin weiterhin als Bestbewerberin gesehen worden sei. Da es anzunehmen gewesen sei, dass die Stellenbesetzung unmittelbar bevorstehe, sei von der GAW ein Schreiben an den Versicherer ergangen, woraufhin die Stellenbesetzung vorerst nicht erfolgt sei. In Folge sei die Stelle mit einer Frau, die ein VWL-Studium hatte, besetzt worden, wobei diese in weiterer Folge die Stelle nicht angetreten habe. Die derzeitige Geschäftsführung beharre auf dem zusätzlich eingeführten Kriterium des BWL-Studiums, eine Stellenbesetzung sei bis dato nicht erfolgt. De facto übe die Antragstellerin seit Vakanz der Stelle die Tätigkeiten einer Abteilungsleiter-Stellvertreterin aus.

Die Antragsgegnerin führte in ihrer Stellungnahme aus, dass sich das Unternehmen neu positioniere und im Zuge dessen die Auseinandersetzung mit wirtschaftlichen Fragestellungen und ein vermehrtes Monitoring erforderlich seien. Eine Verstärkung des Strategiemanagements mache das Erfordernis eines abgelegten BWL-Studiums bei gleichbleibendem Aufgabengebiet notwendig.

Auszug aus der Entscheidung:

Seitens des Senates I der GBK wurde keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts gesehen, da die Antragstellerin zwar möglicherweise die Tätigkeiten einer Abteilungsleiter-Stellvertreterin in einem gewissen Umfang ausgeübt habe, sie jedoch nicht zu dieser bestellt worden ist. Von ihr selbst wurde im Verfahren dargelegt, dass die Voraussetzung für das Gewähren einer Funktionszulage die Bestellung zur Abteilungsleiter-Stellvertreterin ist. Betreffend die Verwendungszulage wurde im Laufe des Verfahrens glaubhaft dargelegt, dass die Voraussetzung für eine Gewährung einer solchen das Vorliegen eines diesbezüglichen Tätigkeitszeitraumes von 26 Tagen ist und dies am Ende des Jahres seitens der Antragsgegnerin überprüft wird.

Ebenso wenig sah der Senat I der GBK eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, da bei der Stellenausschreibung ein abgelegtes BWL-Studium jedenfalls eine Voraussetzung darstellte. Die Antragstellerin hat sich trotz fehlendem BWL-Studium beworben. Darüber hinaus ist die Stelle noch immer vakant.

Des Weiteren gelangte der Senat I zur Auffassung, dass das allgemeine Gleichbehandlungsgebot durch den Antragsgegner nicht verletzt wurde.

Senat I hat jedoch darauf hingewiesen, dass der Antragstellerin vom Arbeitgeber alle wie immer gearteten Zulagen für die Funktionen, die sie nach der Dienstordnung ausgeübt hat, auszubezahlen sind. Aufgrund der Erörterungen im Verfahren wurde beim Auswahlverfahren ein Verbesserungsbedarf geortet. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass der Chancengleichheitsplan jedenfalls zu beachten ist. Die darin vom Antragsgegner aufzustellenden Grundsätze betreffend ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren bei der Besetzung von Dienstposten sind zu erarbeiten und umzusetzen.

Antrag 21/2005 (GBK I/21/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 17.3.2005

Verfahrensdauer: 8 Monate

Arbeitgeber/in: Bäckerei

Wegen: **Sexueller Belästigung durch den AG**

Antragsinhalt:

Der Antragsteller war 8 Monate als Bäckergehilfe beschäftigt. Kurz nachdem eines Tages der Antragsteller seinen Dienst um drei Uhr morgens angetreten und sich umgezogen habe, sei der Juniorchef erschienen und habe ihm ausgerichtet, dass er dem Antragsgegner beim Brotbacken helfen solle.

Während der Arbeit habe ihm der Antragsgegner zwischen die Beine gegriffen und habe dabei seine Genitalien erfasst. Der Antragsteller habe diesen mit Nachdruck aufgefordert, damit unverzüglich aufzuhören. Dieser habe ihn ignoriert. Es sei dem Antragsteller gelungen, den Antragsgegner wegzudrücken und räumliche Distanz zu schaffen. Kurz darauf hätten Brotlaibe mit einem Mehlbesen mit Wasser abgestrichen werden müssen, wobei im Zuge dieser Tätigkeit der Antragsgegner wieder neben dem Antragsteller stehen geblieben sei. Dieser habe dem Antragsteller den Mehlbesen in die Genitalien gestoßen, worauf er starke Schmerzen verspürt habe und in die Knie gegangen sei.

In weiterer Folge sei es zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Antragsteller und Antragsgegner gekommen, die schließlich darin gegipfelt sei, dass der Antragsgegner etwa gegen 5.30 Uhr den Antragsteller im Bereich der Schulter an den Kleidern erfasst und diesem im gleichen Zug mit der Faust drei heftige Schläge ins Gesicht versetzt habe. Der Antragsteller habe daraufhin den Arbeitsplatz verlassen und beim Gendarmerieposten Anzeige erstattet. Das Dienstverhältnis sei durch ungerechtfertigte Entlassung beendet worden. In der Stellungnahme wurde bestritten, den Antragsteller im Genitalbereich angegriffen und in irgendeiner Weise sexuell belästigt zu haben.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge des Verfahrens wurde klar, dass der Angriff mit dem Mehlbesen in eine eindeutige Richtung ging, unabhängig davon, in welcher Intensität die Berührung stattgefunden hatte. Es wurde aber auch festgehalten, dass der Antragsgegner in seiner mündlichen Befragung dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen konnte, dass sein Handeln die Reaktion auf eine Provokation, die vom Antragsteller ausging, war. Dies ändert jedoch nichts an der Erfüllung des im GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung, da es bei diesem Tatbestand nicht auf die Motivation für die Belästigung ankommt, sondern das subjektive Empfinden des Betroffenen im Vordergrund steht. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass der Antragsteller sexuell belästigt wurde.

Bezüglich der beantragten Überprüfung, ob der Umstand, dass die betroffene Person dieses Verhalten seitens des Antragsgegners zurückweist, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf die Weiterbeschäftigung oder einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird, gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass dieser Tatbestand nicht erfüllt wurde.

Antrag 22/2005 (GBK I/17/05):

Eingebracht von der AK-Wien am 8.2.2005

Verfahrensdauer: 10 Monate

Arbeitgeber/in: Installationsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den AG, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bei einem Installationsunternehmen als Büroangestellte tätig. Am Beginn des Jahres 2005 habe sie wegen versuchter geschlechtlicher Nötigung und sexueller Belästigung durch den Antragsgegner Anzeige erstattet. Kurze Zeit später sei die Antragstellerin vom Antragsgegner mit der Begründung „Rufschädigung und Vertrauensunwürdigkeit“ fristlos entlassen worden.

Die sexuellen Belästigungen durch den Antragsgegner hätten einige Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses begonnen und bis zum Ende desselben andauert. Die bis dato letzte Belästigung habe sich zu Jahresbeginn 2005 ereignet. Seit dieser Zeit sei die Antragstellerin nicht mehr in der Arbeit gewesen. Die Belästigungen hätten von verbalen Anzüglichkeiten bis zu körperlichen Zudringlichkeiten durch Umarmungen und Po-Greifen gereicht. Der Antragstellerin seien diese Zudringlichkeiten zutiefst zuwider gewesen und sie habe versucht, dem Antragsgegner bei diesen Belästigungen ihr Unwohlsein und ihre negativen Gefühle zu vermitteln. Sie habe auch einige Male explizit gesagt, dass er dies lassen solle. Die Antragstellerin sei nach einem erfolgreichen Entzug nun drogenfrei.

In diesem, durch die Drogen bedingten, psychisch labilen Zustand sei die Arbeit für sie der einzige Halt gewesen. Es sei daher für sie unvorstellbar gewesen zu kündigen. Erst jetzt habe sie aufgrund der Überwindung der Drogensucht und einer Therapie, die sie zurzeit mache, die psychische Stärke gefunden, sich gegen diese Belästigung zur Wehr zu setzen. In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe zurückgewiesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge der mündlichen Befragung bestätigte der Antragsgegner selbst in seiner Aussage, dass er der Antragstellerin öfters über den Rücken oder die Schultern gestrichen und sie gekitzelt habe. Auch wenn er die Antragstellerin nur trösten bzw. ärgern wollte, wurde dadurch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, das für die Antragstellerin unerwünscht war. Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin durch den Antragsgegner sexuell belästigt wurde.

Ebenso wurde vom Senat I der GBK eine Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt, da die Entlassung der Antragstellerin, nachdem sie die Anzeige bei der Polizei erstattete, erfolgte. Sie hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Antragsgegners geduldet, da sie Angst hatte, ihre Arbeit zu verlieren.

Antrag 23/2005 (GBK I/18/05):

Eingebracht von der R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 2.3.2005

Verfahrensdauer: 9 Monate

Arbeitgeber/in: Seniorenheim

Wegen: **Sexueller Belästigung durch Dritten**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin arbeitet seit etwa 4 Jahren in einem Seniorenheim, sie habe als Pflegehelferin in Ausbildung begonnen, wobei sie diese Ausbildung Anfang 2005 abgeschlossen habe.

Der Antragsgegner habe als Pfleger im Heim zu arbeiten begonnen, er sei Stationsleiter und Stellvertreter des Pflegedienstleiters gewesen. Aufgrund eines Ausbildungslehrganges sei der Pflegedienstleiter immer wieder längere Zeit abwesend gewesen. In dieser Zeit habe der Antragsgegner dessen Aufgaben wahrgenommen. Schon bald nach seinem Dienstantritt habe der Antragsgegner anzügliche Bemerkungen gegenüber der Antragstellerin gemacht. Er habe ihr gesagt, dass er mit ihr ins Bett gehen möchte, er finde sie sehr anziehend und Ähnliches. Gegenüber anderen Mitarbeiter/innen habe er Bemerkungen über den Umfang der Oberweite der Antragstellerin gemacht. Einmal habe er sie am Gesäß berührt. Die Antragstellerin habe ihm ausdrücklich erklärt, dass sie dieses Verhalten nicht dulde und habe seine Übergriffe zurückgewiesen.

Eines Nachmittags habe der Antragsgegner im Aufenthaltsraum neben andern Mitarbeiterinnen zur Antragstellerin gesagt, dass er sie einmal im Leben „ficken“ möchte. Diese sei schockiert und berührt gewesen und habe erwidert, dass es ihr jetzt reiche. Eine Kollegin sei Zeugin dieses Vorfalls gewesen. Dieser habe die Antragstellerin von den schon länger andauernden Übergriffen des Antragsgegners erzählt und habe ihr erklärt, wie sehr sie dadurch belastet sei.

In Absprache mit der Antragstellerin habe sich die Kollegin an die Betriebsrätin und an den Vorgesetzten gewandt. In einem gemeinsamen Gespräch mit dem Antragsgegner habe dieser alle Vorwürfe bestritten.

In weiterer Folge habe der Antragsgegner begonnen, die Antragstellerin bei anderen Mitarbeiter/innen schlecht zu machen, habe ihre Arbeit in herabwürdigender Weise kritisiert und ihr auch für einen geregelten Arbeitsablauf notwendige Informationen vorenthalten.

Für die Antragstellerin und ihre Kollegin sei das Arbeitsklima immer unerträglicher geworden. Im Zuge eines Gespräches sei beschlossen worden, den Antragsgegner vom Dienst freizustellen und das Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen. In der schriftlichen Stellungnahme wurden die Vorwürfe bestritten und angeführt, dass es sich vielmehr um ein Mobbing gegen den Antragsgegner handle.

Auszug aus der Entscheidung:

Aus dem vorgelegten Sachverhalt und den Aussagen in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK ging für diesen klar hervor, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner mehrmals durch anzügliche Bemerkungen verbal sexuell belästigt worden ist, zudem die oben angeführte Aussage von Dritten wahrge-

nommen wurde. Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig und nachvollziehbar gesehen.

Das Verhalten des Antragsgegners war für die Antragstellerin unerwünscht, was auch für ihn aufgrund ihrer glaubhaft dargelegten abwehrenden Reaktion erkennbar sein musste. Auf Grund langjähriger Erfahrungen im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition des Vorgesetzten sein kann, wobei auch hinlänglich bekannt ist, dass bei offensiver Gegenwehr der Betroffenen mit zusätzlichen negativen Konsequenzen gerechnet werden muss. Der Antragsgegner vermochte den Senat I der GBK von seiner Darstellung, dass alle ihn betreffenden Vorwürfe reines Mobbing gegen ihn gewesen seien, und es vielmehr die Antragstellerin gewesen sei, die viel Kontakt und Gespräche zu ihm gesucht habe, nicht zu überzeugen.

2. DURCH RÜCKZIEHUNG IN DEN VERSCHIEDENSTEN VERFAHRENSSTADIEN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 24/2005 (GBK I/3/04):

Eingebracht von der GAW am 16.7.2004

Arbeitgeber/in: Qualitätssicherungsbranche Verein zur Unterstützung und Beratung tertiärer Bildungseinrichtungen

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich auf eine ausgeschriebene Position hin beworben, wobei in der dritten Runde des Bewerbungsverfahrens insgesamt zwei männliche Mitbewerber und die Antragstellerin noch mit dabei gewesen seien. Sie habe eine Absage erhalten, der Posten sei mit einem männlichen Mitbewerber besetzt worden.

Antrag 25/2005 (GBK I/8/04):

Eingebracht durch die AK-Wien am 8.9.2004

Arbeitgeber/in: Reinigungsfirma

Wegen: Sexueller Belästigung durch Dritten und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die AG

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Reinigungskraft beschäftigt gewesen, wobei sie vom zuständigen Vorarbeiter sexuell belästigt worden sei.

Antrag 26/2005 (GBK I/14/04):

Eingebracht von der GAW am 22.12.2004

Arbeitgeber/in: Baustoffkonzern

Wegen: Diskriminierung beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Außendienstmitarbeiterin beschäftigt gewesen, sie vermute starke Gehaltsunterschiede zum Gehalt ihres männlichen Kollegen, der für die gleiche Tätigkeit eingestellt worden sei.

Antrag 27/2005 (GBK I/19/05):

Eingebracht von der R-GAW Steiermark am 11.3.2005

Arbeitgeber/in: Fachhochschule

Wegen: Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als EDV-Betreuerin beschäftigt, wobei sie nach einem Abteilungswechsel ein höheres Gehalt gefordert habe. Zwei neue, männliche Kollegen hätten ein wesentlich höheres Gehalt erhalten. Die Arbeitsbedingungen hätten sich verschlechtert.

Antrag 28/2005 (GBK I/20/05):

Eingebracht von der R-GAW Steiermark am 11.3.2005

Antragsgegner/in: Job-Vermittlung

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller habe sich für die ausgeschriebene Stelle als Büroangestellter beworben, wobei ihm von der Antragsgegnerin mitgeteilt worden sei, dass der Betrieb nur eine weibliche Kraft einstelle.

Antrag 29/2005 (GBK I/25/05):

Eingebracht von GAW am 18.3.2005

Arbeitgeber/in: Softwareunternehmen

Wegen: Diskriminierung beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin sei nach einer Versetzung bewusst geworden, dass sie eventuell gehaltlich niedriger als ein männlicher vergleichbarer Kollege eingestuft sei.

Antrag 30/2005 (GBK I/26/05):

Eingebracht von der GAW am 22.3.2005

Arbeitgeber/in: Bank

Wegen: Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Abteilungsleiterin beschäftigt gewesen. Im Zuge einer Umstrukturierung wurde der neue Posten der Hauptabteilungsleitung ohne interne Ausschreibung und Bewerbungsverfahren besetzt. Sie hatte deshalb keine Möglichkeit sich zu bewerben. Durch die Umstrukturierung haben lediglich weibliche Abteilungsleiter einen Abstieg in der Hierarchie erlitten, während für die anderen männlichen Abteilungsleiter andere Lösungen gefunden worden seien.

Antrag 31/2005 (GBK I/34/05):

Eingebracht von der R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 28.7.2005

Arbeitgeber/in: Baubranche

Wegen: Sexueller Belästigung durch Dritte

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe während ihrer Ausbildung mit dem Antragsgegner auf derselben Baustelle gearbeitet, wobei sie von ihm sexuell belästigt worden sei.

Antrag 32/2005(GBK I/37/05):

Eingebracht von der AK-Steiermark am 2.9.2005

Arbeitgeber/in: Bank

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den AG, Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Sekretärin beschäftigt gewesen. Im Zuge eines Betriebsausfluges sei sie sexuell belästigt worden. Ihr Tätigkeitsbereich sei in Folge beträchtlich eingeschränkt worden, seitens der Arbeitgeberin sei keine Abhilfe gesetzt worden.

3. OFFENE ANTRÄGE

Antrag 33/2005 (GBK 157/01):

Eingebracht von der GAW am 28.2.2001

Wegen: Erstellung eines Gutachten gemäß §5 GIBG (alt) zum Thema „Sexistische Werbematerialien“

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 34/2005 (GBK I/6/04):

Eingebracht von der GAW am 25.8.2004

Wegen:

Diskriminierung beim Entgelt, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei nicht entsprechend eingestuft gewesen und es habe bei der Ausgestaltung der Altersteilzeitvereinbarung eine unterschiedliche Behandlung im Vergleich zu einem männlichen Kollegen gegeben.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 35/2005 (GBK I/22/05):

Eingebracht von der GAW am 17.3.2005

Wegen: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe zunächst als Marketing- und Verkaufsleiterin im Außendienst begonnen und sei schlussendlich zweimal befördert worden. Nach Rückkehr aus der Karenz sei ihr mitgeteilt worden, dass sie nicht mehr in einer Position eingesetzt werden könne, die sie vor der Geburt ihres Kindes ausgeübt habe.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 36/2005 (GBK I/23/05):

Eingebracht von der GAW am 14.3.2005

Wegen: Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich nach einem Jahr Ausübung einer karenzbedingten Leitungsposition schlussendlich für diese beworben, wobei jedoch ein männlicher Kollege für diesen Posten bestellt worden sei.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 37/2005 (GBK I/24/05):

Eingebracht von der GAW am 15.3.2005

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und auf Grund der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe trotz ihrer Ausbildung nur einen Theorie-Kurs erhalten, Praxisstunden seien ihr nie zugeteilt worden. Ihre lesbische Lebensweise sei bei der Arbeitgeberin bekannt geworden. Weiters sei sie von ihren Kollegen verbal sexuell belästigt worden. Schlussendlich sei sie gekündigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 38/2005 (GBK I/27/05):

Eingebracht von der AK-OÖ am 26.4.2005

Wegen: Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei zuletzt als Assistentin des Abteilungsleiters tätig gewesen, wobei sie weniger als ein vergleichbarer männlicher Kollege verdient habe.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 39/2005 (GBK I/28/05):

Eingebracht von der GAW am 13.5.2005

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Nach einem Bewerbungsgespräch habe die Antragstellerin eine schriftliche Absage erhalten. Sie habe in Erfahrung bringen können, dass die Stelle mit einem jüngeren Mann besetzt worden sei.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 40/2005 (GBK I/29/05):

Eingebracht von der AK-Wien am 20.5.2005

Wegen: Diskriminierung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe nach einer Beförderung ein Fixum und einen Bonus erhalten, wobei der Bonus abhängig von bestimmten Umständen berechnet worden sei, die sich ihrem Einfluss weitgehend entzogen hätten.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 41/2005 (GBK I/30/05):

Eingebracht von der GAW am 23.5.2005

Wegen:

Diskriminierung beim Entgelt, beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe in ihrer Position keine Prämie wie ihre vergleichbaren, männlichen Kollegen erhalten. Sie sei spontan in eine andere Abteilung versetzt worden. Für eine Stellenbesetzung habe es kein Anforderungsprofil gegeben, wobei ein männlicher Kollege trotz kürzerer Unternehmenszugehörigkeit für diese Stelle bestellt worden sei. Schlussendlich sei sie kommentarlos gekündigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 42/2005 (GBK I/31/05):

Eingebracht von der AK-Steiermark am 13.6.2006

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Lehrling beschäftigt gewesen, wobei sie von einem Kollegen und seinem Stellvertreter verbal und körperlich sexuell belästigt worden sei.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 43/2005 (GBK I/32/05):

Eingebracht von der AK-Wien am 30.6.2005

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Nach einem Ausbildungsverhältnis als Anlernling habe die Antragstellerin das Arbeitsverhältnis bei diesem Arbeitgeber fortgesetzt. Dieser habe sie bedrängt, mit ihm in Aussicht auf eine Lohnerhöhung ein intimes Verhältnis einzugehen.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 44/2005 (GBK I/33/05):

Eingebracht von der AK-Steiermark am 1.7.2005

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen körperlich und verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 45/2005 (GBK I/35/05):

Eingebracht von der AK-Wien am 1.8.2005

Wegen: Diskriminierung aufgrund des allgemeinen Gleichbehandlungsgebotes

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich für eine Lehrstelle beworben und habe im Rahmen eines Telefonates die Auskunft vom Arbeitgeber erhalten, dass sich Mädchen um diese Lehrstelle nicht bewerben könnten, da sie nicht genug Kraft hätten für diesen Beruf.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 46/2005 (GBK I/36/05):

Eingebracht von der AK-Steiermark am 5.8.2005

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei während des Arbeitsverhältnisses von ihrem Arbeitskollegen verbal sexuell belästigt worden. Sie habe die Arbeitgeberin um Abhilfe er-sucht.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 47/2005 (GBK I/38/05):

Eingebracht von der AK-Steiermark am 2.9.2005

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Ein Arbeitskollege habe die Antragstellerin körperlich und verbal belästigt, wobei sie nach starken Schmerzen ein Krankenhaus aufgesucht und in Folge Anzeige erstattet habe. Die Arbeitgeberin habe es unterlassen, Maßnahmen zu setzen, die die Antragstellerin vor weiteren Belästigungen geschützt hätten.

Verfahrensstand: Ermittlungsverfahren

Antrag 48/2005 (GBK I/39/05):

Eingebracht von der AK-Steiermark am 6.10.2005

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei beim Antragsgegner als Sekretärin beschäftigt worden und sei bei ihrer Arbeit mit pornographischen Bildern und einschlägigen Internetseiten konfrontiert worden.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 49/2005 (GBK I/40/05):

Eingebracht von der GAW am 2.11.2005

Wegen: Diskriminierung beim Entgelt und beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich fristgerecht um eine interne Stelle beworben, der männliche Mitbewerber habe den Posten erhalten. Im Weiteren habe sie nach einer Stundenaufstockung Tätigkeiten ausgeführt, welche jedoch nicht abgeolten worden seien.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 50/2005 (GBK I/41/05):

Eingebracht von der GAW am 31.10.2005

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 51/2005 (GBK I/42/05):

Eingebracht von der R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 9.11.2005

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Abteilungsleiter massiv verbal sexuell belästigt worden und dieser habe an der öffentlichen Pinwand regelmäßig Darstellungen von nackten Frauen sowie frauenfeindliche und sexistische Witze angebracht.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 52/2005 (GBK I/43/05):

Eingebracht von der R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 9.11.2005

Wegen: Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Abteilungsleiter massiv verbal sexuell belästigt worden und dieser habe an der öffentlichen Pinwand regelmäßig Darstellungen von nackten Frauen und frauenfeindliche und sexistische Witze angebracht.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 53/2005 (GBK I/44/05):

Eingebracht von der AK-Wien am 15.11.2005

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich auf ein Inserat hin bei der Arbeitsgeberin beworben, wobei der „Schnuppertag“ mit der Begründung abgesagt worden sei, dass ein Kollege keine Frauen mögen würde.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 54/2005 (GBK I/45/05):

Eingebracht von der GAW am 2.12.2005

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragsgegnerin habe eine geschlechtsspezifische Fachverkäuferin gesucht, der Antragsteller habe dort wegen einer Bewerbung angefragt, wobei ihm gesagt worden sei, dass für diese Stelle nur Frauen gesucht werden würden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 55/2005 (GBK I/46/05):

Eingebracht von der GAW am 9.12.2005

Wegen: Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei in einer Leitungsposition falsch eingestuft gewesen und auch die Zulage sei bei weitem niedriger ausgefallen als bei einem männlichen Kollegen, der die gleiche Position innegehabt habe. Weiters seien wesentliche Entscheidungen immer vorab mit ihrem Kollegen besprochen, bei Besprechungen sei sie nicht miteinbezogen gewesen. Schlussendlich sei sie gekündigt worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 56/2005 (GBK I/47/05):

Eingebracht von der AK-Wien am 15.12.2005

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei aus angeblichen wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden, wobei auf sie die Wahl gefallen sei, weil sie keine Familie habe. Sie sei die einzige weibliche Beschäftigte in dieser Niederlassung gewesen.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

**Tätigkeitsbericht
des Senates II der
Gleichbehandlungskommission

2004 und 2005**

EINLEITUNG

Gemäß § 1 Abs. 2 Z. 2 GBK/GAW-Gesetz ist der **Senat II** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** in der Arbeitswelt zuständig.

Mit **4.4.2005** wurde **Herr MMag. Thomas SCHÄRF** von Frau Bundesministerin Rauch-Kallat mit dem Vorsitz des Senates II betraut.

Im Jahr 2005 wurden insgesamt **3 Prüfungsergebnisse** erstellt.

2 der im Verlauf des Jahres 2005 anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

Insgesamt **9 Anträge** wurden für den Senat II in den Jahren 2004 und 2005 eingebracht.

Sitzungen des Senates II fanden statt am:

14.7., 7.9., 30.9., 21.10., 14.11. und 7.12.2005.

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2004 und 2005 eingebrachten Anträgen:		
Ethnische Zugehörigkeit:	Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
	Entgelt	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	2
	Zugang zu Berufsausbildung	1
	Belästigung	2
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1

Alter:	Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
	Belästigung	1
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
Religion:	Zugang zu Berufsausbildung	1
	Entgelt	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	1
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2004 und 2005 mit einem Prüfungsergebnis erledigten Verfahren:

Ethnische Zugehörigkeit:	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Entgelt	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	1
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
Alter:	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
Religion:	Entgelt	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	1
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2004 und 2005 zurückgezogenen Anträgen:

Alter:	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
	Belästigung	1
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1

2004 und 2005 eingebrachte Anträge nach Geschlechtern:

Frauen:	3
Männer:	14 (ein Fall wurde von 9 Antragstellern eingebracht)

Die **durchschnittliche Verfahrensdauer** der drei im Jahr 2005 mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Verfahren betrug 9 Monate.

Darstellung der Fälle

- | | |
|--|-----------|
| 1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge | Seite 116 |
| 2. Zurückgezogene Anträge | Seite 133 |
| 3. Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge | Seite 135 |

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS AN DEN/DIE ARBEITGEBER/IN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 1/2004 (GBK II/1/04):

Eingebracht von der Antragstellerin am 21.12.2004

Arbeitgeber/in: Gasthaus

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 9 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

In dem von ihr eingebrachten Schriftsatz sowie bei ihrer Befragung durch den begutachtenden Senat führte die aus Südafrika gebürtige Antragstellerin aus, sie habe hinsichtlich einer von der Antragsgegnerin über das Arbeitsmarktservice ausgeschriebenen Stelle mit dem Büro der Antragsgegnerin einen Vorstellungstermin vereinbart.

Gelegentlich ihrer persönlichen Vorsprache zum vereinbarten Termin sei sie von einer Frau dann allerdings bereits an der Türe mit der Bemerkung abgefertigt worden, keine Personen mit dunkler Hautfarbe als Kellnerinnen einzustellen. Allerdings könne man ihr eine Stelle in der Küche des Betriebes anbieten.

Den Hinweis der Antragstellerin, dass sie die Ablehnung ihrer Bewerbung als Kellnerin aufgrund ihrer Hautfarbe als Beleidigung empfinde, hätte die Frau lediglich mit einem Schulterzucken und dem Hinweis quittiert, dass diese Vorgehensweise bei ihren Anstellungen eben so üblich sei.

Die Antragstellerin legte dem Senat das relevante Stelleninserat vor.

Diesem zu Folge gelangten bei der Antragsgegnerin zum fraglichen Zeitpunkt fünf Servicestellen zur Besetzung. Auf die Notwendigkeit einer vorherigen telefonischen Terminvereinbarung mit der genannten Frau war in der Ausschreibung ausdrücklich hingewiesen worden. Als Anforderungskriterien wurden „Praxis und gute Deutschkenntnisse“ angeführt.

In der durch ihre rechtsfreundliche Vertretung erstatteten schriftlichen Stellungnahme führte die Antragsgegnerin aus, in ihren Geschäftsräumen sehr wohl Personen unterschiedlicher Herkunft und Hautfarbe zu beschäftigen. Der gegen sie erhobene Vorwurf, die Antragstellerin aufgrund ihrer Hautfarbe nicht als Kellnerin eingestellt zu haben, treffe daher keinesfalls zu. Die Behauptungen der Antragstellerin, sie sei mit dem Hinweis, dass Kellnerinnen mit dunkler Hautfarbe nicht beschäftigt würden, nicht eingestellt worden, entsprächen nicht den Tatsachen. Der Stellungnahme beigelegt wurde eine Personalstammliste der Antragsgegnerin, in der die Nationalität (nichtösterreichischer) Beschäftigter händisch angemerkt worden war.

Die vom begutachtenden Senat als Auskunftsperson geladene Frau, welche bei der Antragsgegnerin laut beigebrachtem Firmenbuchauszug und Vorbringen keine geschäftsführenden Funktionen ausübt, leistete der Ladung wiederholt nicht persönlich Folge und ließ sich auch bei der Sitzung des Senates "berufsbedingt" entschuldigen. Diesbezüglich brachte der informierte Vertreter vor, das – nach dem Vorbringen an anderer Stelle "sehr lange am Markt" existierende - Unternehmen befände sich im Aufbau.

Als informierten Vertreter entsandte die Arbeitgeberin zur mündlichen Befragung ihren Rechtsanwalt. Dieser überreichte dem Senat gelegentlich der Befragung eine von der Frau unterfertigte Erklärung, wonach die Antragstellerin während eines von ihr geführten Telefonates unaufgefordert das Büro betreten habe und sich als Kellnerin vorstellen habe wollen. Diese Stelle wäre aber am bezeichneten Tag allerdings bereits "fix" vergeben worden, weshalb sie der Antragstellerin nur noch eine Stelle als Küchengehilfin habe anbieten können. Die dadurch aufgebrachte Antragstellerin habe sie daraufhin beschimpft und behauptet, mit dem Personalbüro einen Termin vereinbart zu haben. "Fixtermine" würden allerdings grundsätzlich niemals vereinbart. Sie habe der Antragstellerin auch nicht mitgeteilt, auf Grund ihrer Hautfarbe für die Stelle nicht geeignet zu sein. Eine solche Beurteilung stünde ihr auch nicht zu, da sie im Unternehmen keine geschäftsführende Tätigkeit ausübe.

Gelegentlich seiner Befragung verwies der informierte Vertreter der Antragsgegnerin auf die auf Aufforderung des Senates übermittelten Anmeldungen der Mitarbeiter/innen bei der Gebietskrankenkasse. Aus diesen gehe eindeutig hervor, dass im Unternehmen der Antragsgegnerin Personen unterschiedlicher Hautfarbe beschäftigt seien. Diskriminierende Äußerungen entsprächen nicht dem Stil des

Unternehmens. Die Frau habe der Antragstellerin bei ihrem Erscheinen lediglich mitgeteilt, dass die (ausgeschriebene) Stelle bereits vergeben wäre. Im Zuge des Gespräches sei dann auch gesagt worden, dass auch im Bereich der Küchenhilfen jemand gesucht werde. Man habe der Antragstellerin einfach nur einen Job anbieten wollen. Die Antragstellerin habe die Frau aber aufgrund möglicherweise schlechter Deutschkenntnisse missverstanden. Sie sollte keinesfalls in die Küche "abgeschoben" werden.

Eine von der Antragsgegnerin namhaft gemachte Zeugin des Gespräches zwischen der Frau und der Antragstellerin behauptete, die Bemerkung, im Servicebereich keine Personen dunkler Hautfarbe einzustellen, sei niemals gefallen. Das Gespräch zwischen der Antragstellerin und der Frau habe etwa 10 Minuten gedauert.

Auszug aus der Entscheidung des Senates II der GBK:

Hinsichtlich des vom Gesetzgeber verwendeten unbestimmten Gesetzesbegriffes "ethnische Zugehörigkeit" ist anzumerken, dass dieser im Sinne der RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 nicht so verstanden werden darf, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankommt, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestehen. Die Erläuternden Bemerkungen zur RV des GlbG betonen daher, dass der Begriff der ethnischen Zugehörigkeit daher entsprechend weit auszulegen ist und es sich bei dem verwendeten Terminus um eine stark kulturell orientierte Definition ethnischer Diskriminierung handelt. Demzufolge ist vor allem auf die Wahrnehmung einer Person als „fremdartig“ durch eine (regionale) Mehrheit abzustellen und jeweils ein Vergleich im Einzelfall anzustellen. (Vgl. hierzu RV 307 Blg.NR 22 GP, 14). Dass dies bei Personen schwarzer Hautfarbe – und somit auch der Antragstellerin - in einem unbestritten stark mehrheitlich "weißen" Umfeld zutrifft, stand für den begutachtenden Senat außer Zweifel.

Gemäß § 26 Abs. 12 GlbG hat eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Bei der Auseinandersetzung mit der von der Antragstellerin behaupteten Diskriminierung sah sich der begutachtende Senat im Hinblick auf den tatsächlichen Verlauf des zwischen derselben und einer Vertreterin der Antragsgegnerin geführten Gespräches zunächst mit den einander widersprechenden Aussagen der genannten Personen konfrontiert.

War die Darstellung des Sachverhaltes durch die Antragstellerin für den Senat glaubwürdig, nachvollziehbar und lebensnah geschildert, so konnte die Antragsgegnerin hingegen nicht von der Behauptung überzeugen, dass die der Frau zugeschriebene Aussage überhaupt nicht gefallen wäre und andere als die glaubhaft gemachten Motive für die unterschiedliche Behandlung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren. Dies zumal sich im Verfahren auch keine Hinweise auf ein nachvollziehbares, objektives Auswahlverfahren ergaben. Folgt man dem vorerwähnten Stelleninserat, so gelangten bei der Antragsgegnerin zum fraglichen Zeitpunkt ferner insgesamt fünf Kellner/innen-Stellen zur Besetzung. Bezüglich des Auswahlverfahrens führte die Antragsgegnerin zunächst aus, dass die Nichteinstellung der Antragstellerin nicht aufgrund deren Hautfarbe erfolgt sei, blieb aber gleichzeitig jedwede (andere) Begründung für die derselben erteilte Absage schuldig. Erst im Zuge der Befragung durch den Senat behauptete der informierte Vertreter der Antragsgegnerin, dass "**die Stelle**" mit der Antragstellerin gar nicht besetzt haben werden können, weil die Position zu diesem Zeitpunkt bereits vergeben gewesen sei und im Anschluss - konfrontiert mit dem Stelleninserat - dass er davon ausgehe, dass "die fünf Stellen natürlich schon vergeben waren". Die Antragstellerin habe glaublich gegen die **Mittagszeit** vorgesprochen, wäre sie in der Früh gekommen, so wäre das Ganze schon anders gewesen.

Demgegenüber standen die schriftliche Stellungnahme der Frau, der zu Folge "**diese Stelle**" (als Kellner/in) bei Vorsprache der Antragstellerin bereits fix vergeben gewesen sein soll sowie die Aussage einer Zeugin.

Auch die der Antragsgegnerin vom Senat abverlangten und von dieser vorgelegten Anmeldungen ihrer Beschäftigten zur Sozialversicherung konnten den Senat nicht davon überzeugen, dass Bewerber/innen mit anderer als weißer Hautfarbe bei der Antragsgegnerin durchwegs als Kellner/innen beschäftigt werden. Ergab sich aus den erwähnten Unterlagen doch vielmehr, dass Arbeitnehmer/innen anderer (nichtösterreichischer) Nationalität bei der Antragsgegnerin nahezu ausschließlich als Küchenhilfspersonal beschäftigt werden.

Der begutachtende Senat gelangte aus den aufgezeigten Gründen daher zur Überzeugung, dass die Darstellung(en) der Antragsgegnerin als unzutreffend anzusehen und als reine Schutzbehauptungen zu werten sind. Der Senat geht vielmehr aufgrund des glaubwürdigen Vorbringens der Antragstellerin davon aus, dass die von dieser behauptete Äußerung – „Ich stelle keine Kellnerinnen mit dunkler Hautfarbe ein.“ - tatsächlich gefallen ist und die in dieser Äußerung dargelegten Motive auch der tatsächlich ausschlaggebende Grund dafür gewesen sind, die Antragstellerin – ohne Überprüfung ihrer Qualifikationen - nicht als Kellnerin einzustellen.

Für das gegenständliche Verfahren vollkommen irrelevant ist hingegen der Umstand, dass der Antragstellerin nach übereinstimmenden Aussagen zeitgleich eine Beschäftigung im Küchenbetrieb der Antragsgegnerin angeboten worden ist, weil die Bewerbung der Antragstellerin unbestrittener Maßen auf eine Stelle als Kellnerin gerichtet war.

Im übrigen bestätigte auch der im Verfahren gemäß § 14 Abs. 4 des GBK/GAW-Gesetzes beigezogene Fachexperte den Eindruck des Senates, dass bei der Nichteinstellung von Personen, die so genannten „visible minorities“ – also Personen mit anderer Hautfarbe als die Mehrheitsbevölkerung - angehören, oftmals der Aspekt einer Antizipierung von allfälligen Kundenwünschen im Vordergrund stehe, weshalb gerade im Gastronomiebereich Personen anderer Hautfarbe – unabhängig von ihrer tatsächlichen beruflichen Qualifikation - nahezu ausschließlich in dem für den Gast nichtsichtbaren Küchenbereich beschäftigt würden. Ein Umstand, der die Glaubwürdigkeit des Vorbringens der Beschwerdeführerin – wonach ihr nur eine Stelle in der Küche angeboten worden sei - zusätzlich zu stärken geeignet war.

Dem Umstand, dass die Frau im Unternehmen der Antragsgegnerin (offiziell) keine geschäftsführenden Funktionen ausübt, kommt im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot des GIBG keine Bedeutung zu. Vielmehr umfasst der Arbeitgeber/innenbegriff des GIBG dem teleos des Gesetzes folgend alle Erfüllungsgehilfen, derer sich der/die Arbeitgeber/in bei Durchführung seiner/ihrer Aufgaben – im vorliegenden Fall bei Personalauswahlentscheidungen – bedient.

Da die Antragstellerin bei der Bewerbung um die von ihr angestrebte Stelle als Kellnerin daher aufgrund ihrer schwarzen Hautfarbe eine schlechtere Behandlung als Personen mit weißer Hautfarbe erfahren hat, ist der Tatbestand der Diskrimi-

nierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z. 1 GlbG erfüllt.

Der Senat II schlägt der Arbeitgeberin daher gemäß § 12 Abs. 3 des GBK/GAW-Gesetzes eine intensive Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vor!

Antrag 2/2005 (GBK II/2/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 5.1.2005

Arbeitgeber/in: Spedition

Wegen:

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion beim Entgelt, den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch Belästigung sowie mangelnde Abhilfe des Arbeitgebers

Verfahrensdauer: 9 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

In dem von ihm eingebrachten Schriftsatz führte der Antragsteller aus, er sei bei der Arbeitgeberin als Transportarbeiter beschäftigt gewesen und das Dienstverhältnis sei einvernehmlich gelöst worden, da ihm eine Fortsetzung desselben nach dem Vorfall vom ... Juli 2004 nicht mehr zumutbar erschienen sei.

Unter den Kollegen habe er von Anfang an die Position des Außenseiters eingenommen. Sie hätten sich über ihn lustig und ihn lächerlich gemacht sowie verspottet, wenn er in der Mittagspause sein Deutsch-Lehrbuch gelesen habe. Diese Außenseiterposition sei durch den Umstand, dass er keinen Alkohol konsumiere, noch verstärkt worden.

Nach ca. einem halben Jahr hätten sich die Witze der Kollegen zu zunehmend rassistischen Beschimpfungen entwickelt. Ihm gegenüber seien Ausdrücke wie „billiger Tschusch“, „Kameltreiber“, „Araberarsch“ bzw. Aussagen wie „Da muss ein Hitler kommen, ein neuer Hitler, mal schauen, was dann mit euch passiert“, gebraucht worden.

Diese Beschimpfungen habe er den Vorgesetzten mehrfach gemeldet, ohne dass eine Verbesserung der Situation eingetreten oder Maßnahmen ergriffen worden wären.

Im Hinblick auf sein Beschäftigungsverhältnis brachte der Antragsteller vor, seine geringfügige Beschäftigung sei erst im Juli 2003 auf ein Ausmaß von 40 Wochenstunden erhöht worden. Bis dahin sei er mit dem Hinweis auf mangelnde Arbeit immer wieder vertröstet worden. Dies obwohl andere nach ihm in das Unternehmen eingetretene Arbeitnehmer im Ausmaß von 40 Wochenstunden beschäftigt worden seien.

Auch seien ihm von den Kollegen Trinkgelder vorenthalten worden und die Kollegen hätten überdies versucht, seine Arbeit in Anwesenheit von Vorgesetzten durch Aussagen wie „Kannst nicht aufpassen!“ oder „Du machst ja alles kaputt!“ abzuqualifizieren.

Am ... Juli 2004 schließlich habe ihn ein Kollege vor einem Kunden völlig unbegründet angeschrien. Nach der Rückkehr aus der Mittagspause habe ihm dieser dann vorgeworfen, eine zu lange Mittagspause gemacht zu haben und ihn „arabisches Arschloch“ genannt. Dabei sei dieser ganz nahe an ihn herangetreten. Er habe sich gerechtfertigt, worauf ein anderer Kollege ihn mit einem Würgegriff am Hals tätlich angegriffen habe. Er habe dann dessen Hand hinuntergedrückt und diesen aufgefordert, aufzuhören. Daraufhin habe ihn ein dritter Kollege von hinten umklammert und festgehalten, der zweite Kollege habe ihm das T-Shirt halb über den Kopf gezogen und mit den Fäusten auf ihn eingeschlagen. Dabei habe der dritte Kollege versucht, ihn von hinten zu Boden zu drücken, wobei er diesem auf die Hand getreten sei und ihn verletzt habe.

Dann hätten die Kollegen 2 und 3 plötzlich zu schlagen aufgehört und Kollege 3 habe geschrien, dass Kollege 2 ihn an der Brille erwischt hätte.

Nach diesem Vorfall sei von den Kollegen der Vorgesetzte angerufen und diesem mitgeteilt worden, dass der Antragsteller nicht mehr gebraucht würde. Er selbst sei zur Untersuchung ins Unfallspital gefahren. Seine Arbeitsunfähigkeit habe er daraufhin der Arbeitgeberin bekannt gegeben. Der Prokurist der Arbeitgeberin habe ihm am Telefon – auf den Vorfall angesprochen – nur geantwortet, er selbst sei nicht dabei gewesen und könne daher nicht Stellung beziehen. Auch gegenüber seiner Ehefrau, die ihn am gleichen Tag wegen eines Krankenscheins telefonisch kontaktiert hätte, habe der Prokurist im Hinblick auf den Vorfall keine Aussagen getätigt.

Nach seinem Krankenstand sei es zu einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses gekommen, da er nach dem erwähnten Vorfall nicht wieder für die Arbeitgeberin habe arbeiten wollen.

Bei seiner Befragung durch den Senat schilderte der Antragsteller, die verbalen Beschimpfungen der Kollegen hätten sich verschlimmert, nachdem Kollege 2 als Arbeiter in das Unternehmen eingetreten sei. Alle Kollegen außer dem Kollegen 3 hätten ihn beschimpft, Kollege 2 habe dabei u.a. die Ausdrücke wie „Kameltreiber“ oder „arabisches Arschloch“ verwendet. Die Monate Mai bzw. Juli 2004 seien hinsichtlich der Beschimpfungen die schlimmsten gewesen. Er habe mehrfach, so auch im Juni 2004, den Prokuristen der Firma über die rassistischen Verbalattacken seitens der Kollegen unterrichtet und diesem auch mitgeteilt, dass er aufgrund der erwähnten Umstände Psychopharmaka einnehmen müsse.

Von den Kollegen 1 und 2 sei er auch zwischen dem ... und ... Juli 2004 beschimpft worden, die Beschimpfungen der Kollegen 4 und 5 hätten hingegen bereits vor dem 1. Juli 2004 stattgefunden.

Was die behauptete Diskriminierung beim Entgelt anbelange, so habe er dem Prokuristen des Unternehmens mehrfach mitgeteilt, dass er sich monetär benachteiligt fühle.

Zur behaupteten religiösen Diskriminierung führte der Antragsteller aus, die Arbeitskollegen hätten zumindest einmal seinen Gebetsteppich auf den Boden geworfen. Dies habe sich aber vor dem 1. Juli 2004 zugetragen.

In ihrer schriftlichen Stellungnahme führte die Arbeitgeberin aus, der Antragsteller habe deswegen von Anfang an im Unternehmen die Position eines Außenseiters eingenommen, weil dieser ständig betont habe, er sei „etwas Besseres“, er habe studiert und eine Arbeit als Transportarbeiter sei ihm eigentlich gar nicht zumutbar. Der Antragsteller sei auch nicht bereit gewesen, sich in die Arbeitsteams des Unternehmens einzugliedern und die Anweisungen der jeweiligen Partieführer zu befolgen. Die Unternehmensleitung habe bei den Arbeitskollegen immer wieder um Verständnis für den Antragsteller ersucht, was auch Wirkung gezeigt habe. Es wäre aber dennoch laufend zu Schwierigkeiten gekommen, weshalb möglicherweise auch das eine oder andere Mal „härtere Worte“ gefallen sein können. Dabei habe es sich jedoch mit Sicherheit nicht um rassistische Beschimpfungen gehandelt.

Im Juni 2004 sei eine Betriebsversammlung einberufen worden, um das interne Klima – so insbesondere auch die Beziehungen zum Antragsteller – zu verbessern. Der Antragsteller sei aber zu diesem Termin nicht erschienen, obwohl seine Anwesenheit von besonderer Wichtigkeit gewesen wäre, weil sich nahezu alle Mitarbeiter über seine Unverträglichkeit beschwert hätten.

Gelegentlich seiner Befragung gab der Prokurist an, der Antragsteller sei ab August 2003 im Ausmaß von 40 Wochenstunden beschäftigt worden. Dessen Behauptung, er sei anders als die übrigen Arbeiter entlohnt worden, entspreche nicht den Tatsachen und sei auch jederzeit durch Einsichtnahme in die jeweiligen Abrechnungen widerlegbar.

Das Dienstverhältnis mit dem Antragsteller sei eingegangen worden, um dessen Schwiegervater einen Gefallen zu erweisen. Auch sei dem Antragsteller von Beginn an mitgeteilt worden, dass er sich zunächst integrieren solle und man ihn zum gegebenen Zeitpunkt im vollen Beschäftigungsausmaß anstellen werde.

Die Schwierigkeiten mit dem Antragsteller hätten dann auch begonnen, als man diesen vollbeschäftigt habe. Dieser habe sich bei der Arbeit nicht an die Anweisungen des Packmeisters und der Kollegen gehalten, sondern diesen angeblich erwidert, er verrichte die Arbeit, wie er wolle. Es sei daher wiederholt zu Differenzen gekommen. Er selbst habe immer wieder versucht, in die Konflikte schlichtend einzugreifen und die Belegschaft wiederholt aufgefordert „sich zu vertragen“.

Es sei zutreffend, dass der Antragsteller sich bei ihm über Beschimpfungen seitens der Kollegenschaft beschwert habe, über diskriminierende Äußerungen im Hinblick auf dessen ethnische Zugehörigkeit habe dieser ihn jedoch nicht unterrichtet. Worte wie „Arschloch“ und „Kameltreiber“ seien allerdings zitiert worden. Er habe daraufhin Gespräche geführt und die Belegschaft aufgefordert, die Verbalattacken zu unterlassen. Letztlich habe er auch eine Betriebsversammlung – an der Antragsteller aus privaten Gründen nicht teilgenommen habe – einberufen, bei der das „interne Klima“ thematisiert worden sei. Auch habe er den Antragsteller wiederholt aufgefordert, sich zu integrieren.

Am ... Juli 2004 sei es im Zuge der Durchführung eines Auftrages bereits vormittags zu Problemen gekommen. Kollege 1 habe ihn telefonisch kontaktiert und ihm mitgeteilt, dass er den Antragsteller für die Arbeiten nicht gebrauchen könne, da dieser seine Anweisungen nicht befolge. Er habe den Antragsteller aber nicht abgezogen, um die Fertigstellung der Arbeiten zu gewährleisten.

Nach dem Mittagessen habe ihn der Antragsteller dann angerufen und mitgeteilt, dass er von den Kollegen geschlagen worden sei. Er habe diesen daraufhin aufgefordert, ein Taxi zu nehmen und zu ihm ins Büro zu kommen. Dieser Aufforderung sei der Antragsteller aber nicht nachgekommen. Vielmehr habe ihn die Ehefrau des Antragstellers später telefonisch kontaktiert und ihm mitgeteilt, dass dieser ins Krankenhaus gefahren und krankgeschrieben worden sei. Er habe darauf gewartet, vom Antragsteller kontaktiert zu werden, was nicht geschehen sei. Den Kollegen 1 habe er nach dem erwähnten Vorfall zur Rede gestellt. Dieser habe allerdings behauptet, dass der Antragsteller auf ihn losgegangen sei.

Die seitens des Senates zur Stellungnahme aufgeforderten Antragsgegner Kollegen 1 und 2 erklärten, auf Grund des gegen sie wegen des Vorfalles vom ... Juli 2004 angestregten Strafverfahrens keinerlei Stellungnahme abgeben zu wollen. Im Zuge seiner Befragung führte Kollege 2 lediglich aus, er sei durch den Antragsteller beschimpft worden und habe daraufhin "zurückgeschimpft". Das Wort "Kameltreiber" habe er dabei nicht verwendet. Ausdrücke wie „Tschusch“ – mit dem ein anderer Arbeitskollege ex-jugoslawischer Herkunft bedacht worden sei – seien aber ohnedies keine Schimpfwörter mehr.

Kollege 1 gab an, der Antragsteller habe auf seine Anweisungen als Partieführer erwidert, er könne ihn „am Arsch lecken“, er arbeite, wie er wolle. Sticheleien gegen den Antragsteller habe es schon gegeben. Den Ausdruck „Kameltreiber“ habe auch er dem Antragsteller gegenüber nicht verwendet. Auch sonst sei es gegenüber dem Antragsteller zu keinen rassistischen Äußerungen gekommen. Weder habe er solche getätigt, noch seien ihm solche anderer Kollegen zu Ohren gekommen.

Kollege 4 erklärte, er habe die Arbeitsweise des Antragstellers immer wieder bemängelt, da dieser nicht im Stande gewesen sei, sich in das Unternehmen einzufügen und immer wieder angegeben habe, „etwas Besseres zu sein“ und die Tätigkeit eines Transportarbeiters nicht notwendig zu haben. Er habe diese Äußerungen als Provokation aufgefasst und „entsprechend“ reagiert. Zu einer „Diskriminierung“ des Antragstellers - auf welche Art auch immer - sei es aber nie gekommen. Die Behauptung des Antragstellers, er oder seine Kollegen hätten diesem Trinkgelder vorenthalten, entspreche nicht der Wahrheit. Im Übrigen habe auch die Geschäftsleitung aufgefordert, sich mit dem Antragsteller zu "vertragen".

Auch Kollege 5 brachte vor, der Antragsteller habe sich nicht in das Unternehmen "eingefügt". Dieser habe immer so getan, als ob er "etwas Besseres" sei. Diese „herablassende Art“ habe die Kollegen „zur Weißglut“ gebracht. Reaktionen seien daher nur natürlich gewesen, hätten aber mit einer Diskriminierung - welcher Art auch immer - nichts zu tun gehabt. Hinsichtlich des Umganges im Unternehmen erklärte er, man sei schließlich in "keiner Klosterschule". Die Behauptung, dass dem Antragsteller Trinkgelder vorenthalten worden seien, bestreite auch er heftig.

Kollege 3 wies darauf hin, der Antragsteller habe im anhängigen Gerichtsverfahren erklärt, von ihm als einzigem nicht beschimpft worden zu sein. Dies entspreche auch den Tatsachen. Der Antragsteller habe im Unternehmen als Aushilfe begonnen und sei zunächst freundlich und hilfsbereit gewesen. Dies habe sich jedoch schlagartig geändert, als er dieser vollbeschäftigt worden sei. Hinsichtlich des Vorfalles vom ... Juli 2004 verweigere er die Aussage. Hinsichtlich der behaupteten Beschimpfungen weise er darauf hin, dass vom Antragsteller selbst Ausdrücke gebraucht worden seien, die „unter der Gürtellinie“ lägen. Hingegen seien von den Kollegen gegenüber dem Antragsteller nur „normale“ Ausdrücke verwendet worden.

Ein aus Restjugoslawien stammender ehemaliger Mitarbeiter gab an, ihm selbst gegenüber seien Ausdrücke wie „Tschusch“ verwendet worden. Er habe dies aber nicht als Beschimpfung aufgefasst. Die vom Antragsteller behaupteten Beschimpfungen wie „Kameltreiber“ oder „arabisches arschloch“ habe er selbst nicht gehört.

Am .. Juli 2004 sei es nach der Mittagspause zu einer Auseinandersetzung zwischen Kollegen 1 und dem Antragsteller gekommen. Zunächst seien Kraftausdrücke gefallen, dann sei Kollege 2 aufgesprungen und hätte den Antragsteller am Hals gepackt und gegen ein Auto gedrückt. Die Initiative zur Schlägerei sei vom Kollegen 2 ausgegangen. Kollege 3 hingegen habe den Antragsteller nur zurückgehalten, damit dieser Ruhe gebe. Kollege 3 habe nicht aktiv in die Schlägerei eingegriffen. Auch er selbst habe versucht, die Beteiligten auseinander zu bringen.

Auszug aus der Entscheidung des Senates II der GBK:

Gemäß § 26 Abs. 12 GlbG hat eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Ein Großteil des vom Antragsteller erstatteten Vorbringens hat sich auf Sachverhalte bezogen, die behauptetermaßen vor dem 1. Juli 2004 verwirklicht worden sein sollen.

Zu Folge der Bestimmung des § 63 GlbG, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005, ist das zitierte Gesetz aber erst mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten, weshalb sich die Prüfung sowie die eingangs getroffenen Feststellungen des begutachtenden Senates auf jene Sachverhalte zu beschränken hatten, die dem Vorbringen des Antrages zu Folge vom Geltungszeitraum des Gesetzes erfasst waren.

Wenn sich der begutachtende Senat in seinen Befragungen dennoch mit den vom Antragsteller für den Zeitraum vor Inkrafttreten des GlbG behaupteten Vorfällen auseinander gesetzt hat, so war er von dem Ansinnen geleitet, sich ein für die weitere Beurteilung des gegenständlichen Falles ausreichendes Bild über das im Unternehmen herrschende Betriebsklima, so insbesondere den Umgang der Beschäftigten untereinander zu machen und die derart gewonnenen Erkenntnisse seinen weiteren Erwägungen zu Grunde zu legen.

Hiezu ist eingangs grundsätzlich zu bemerken, dass es Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bereits im Rahmen der ihnen zukommenden allgemeinen Fürsorgepflicht geboten ist, für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem beleidigende Äußerungen unter der Belegschaft nicht an der Tagesordnung stehen oder gar schon als normaler Umgangston angesehen werden müssen.

Aufgrund der vorliegenden Aussagen gelangte der Senat zur Überzeugung, dass während der Beschäftigung des Antragstellers bei der Arbeitgeberin unter deren Mitarbeitern offenkundig und unbestritten ein Umgangston gepflegt wurde, bei dem – schon dem allgemeinen Empfinden nach – beleidigende Äußerungen – so bspw. „Arschloch“, „Trottel“, „Tschusch“ etc. - an der Tagesordnung standen. Dass dieser Umgangston von den meisten Mitarbeitern dabei scheinbar bereits

als normale Form der zwischenmenschlichen Kommunikation empfunden wurde, wird durch Aussagen der Befragten untermauert, denen zu Folge man sich schließlich „ja in keiner Klosterschule befinde“ und unter Möbelpackern eben ein „rauerer Umgangston“ vorherrschend sei.

In Würdigung der Vorbringen steht für den Senat ferner fest, dass das vom Antragsteller behauptete und von ihm glaubwürdig, nachvollziehbar und lebensnah geschilderte persönliche Arbeitsklima vor dem 1. Juli 2004 tatsächlich gegeben war und auch die von ihm behaupteten rassistischen Beschimpfungen („arabisches Arschloch“, „Kameltreiber“) ihm gegenüber getätigt worden sind. Hingegen erachtet der Senat im Kontext des gesamten Falles die übereinstimmenden Aussagen der Antragsgegner, wonach es im Betrieb – trotz des allgemein wenig sensiblen Umgangstones - keinerlei Beschimpfungen mit ethnischem Hintergrund gegeben hätte, als reine Schutzbehauptungen. Dass die Antragsgegner in diesem Zusammenhang nicht über die zu fordernde Sensibilität oder Wahrnehmung verfügen, wird im übrigen auch durch die Aussage eines Kollegen im Zusammenhang mit der Titulierung des aus Rest-Jugoslawien stammenden Arbeitskollegen als "Tschusch" bekräftigt, demzufolge es sich bei diesem Ausdruck ja um überhaupt kein Schimpfwort handle.

Der Senat gelangte daher schließlich zur Überzeugung, dass von Seiten der Kollegen 1 und 2 glaubhaft (auch) zwischen ... und ... Juli 2004 die als Belästigung im Sinne von § 21 Abs. 2 GlbG zu qualifizierenden und geltend gemachten Beschimpfungen mit Bezug auf die ethnische Herkunft des Antragstellers (z.B. „arabisches Arschloch“, Kameltreiber) tatsächlich getätigt wurden und somit eine Diskriminierung gemäß § 21 Abs. 1 Z. 3 GlbG vorliegt.

Die vom Antragsteller geltend gemachten Beschimpfungen durch die Kollegen 4 und 5 lagen hingegen nach der Aussage des Antragstellers vor dem 1. Juli 2004, dem Tag des Inkrafttretens des GlbG, weshalb vom Senat in keine weitere Prüfung einzutreten war.

Hinsichtlich der Schlägerei im Juli 2004 gelangt der Senat aufgrund der Ergebnisse der Befragung - so insbesondere im Hinblick auf die dabei glaubhaft gefallenen Äußerungen („arabisches Arschloch“) sowie das von diskriminierenden Beschimpfungen mit Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers geprägte Arbeitsklima der Vormonate - zum Ergebnis, dass dieser Schlägerei ein Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers nicht abgesprochen werden kann und sich in dieser Situation die gegen den Antragsteller aufgestauten

Aggressionen "entladen" haben. Der Vorfall ist daher im Hinblick auf die an ihm "aktiv" beteiligten Kollegen 1 und 2 als „Belästigung“ gemäß § 21 Abs. 1 Z. 3 GlbG zu qualifizieren. Hingegen liegt auch in diesem Falle eine Diskriminierung durch den Kollegen 3, der den Antragsteller bei der Schlägerei nur zurückgehalten hat, nicht vor.

Eine Diskriminierung auf Grund der Religion nach dem 30. Juni 2004 wurde seitens des Antragstellers auch in seiner Anhörung durch den Senat nicht behauptet. Der vom Antragsteller geschilderte Vorfall, bei dem sein Gebetsteppich behauptetermaßen auf den Boden geworfen wurde, soll sich auch dem Vorbringen des Antragstellers nach zu einem Zeitpunkt ereignet haben, der vom Geltungszeitraum des Gleichbehandlungsgesetzes nicht erfasst ist.

Für eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch die Arbeitgeberin konnte der Senat im prüfungsrelevanten Zeitraum auch aufgrund der beigebrachten Unterlagen keine Anhaltspunkte finden. Der vor dem 1. Juli 2004 liegende Sachverhalt entzog sich der Prüfungskompetenz des begutachtenden Senates.

Im Zusammenhang mit der Frage, ob seitens der Arbeitgeberin schuldhaft unterlassen wurde, im Zusammenhang mit der als „Belästigung“ gemäß § 21 Abs. 1 Z. 3 GlbG qualifizierten Schlägerei angemessene Abhilfe im Sinne des § 21 Abs. 1 Z. 2 zu schaffen, ist zu bemerken, dass eine der wesentlichen Intentionen des Gleichbehandlungsgesetzes in der Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt gelegen ist.

Von Bedeutung für Arbeitgeber/innen erscheint daher in diesem Zusammenhang die ihnen auch im Hinblick auf die allgemeine Fürsorgepflicht zukommende Verpflichtung, für ein Betriebsklima Sorge zu tragen, in dem Diskriminierungen kein Entfaltungsraum geboten wird.

Informationsveranstaltungen über gleichbehandlungsgesetzkonformes Verhalten und den diskriminierungsfreien Umgang miteinander können dabei ein wertvolles und geeignetes Mittel zur Sensibilisierung von Arbeitnehmer/innen sein.

Wie bereits ausgeführt, gelangte der Senat aufgrund der Aussagen der Auskunftspersonen zur Überzeugung, dass während der Beschäftigung des Antragstellers bei der Arbeitgeberin unter deren Mitarbeitern ein dem allgemeinen Empfinden nach weit über das normale Maß hinausgehender rüder Umgangston vorherrschend war, welcher von denselben - offenbar im Hinblick auf die schwere

körperliche Arbeit von Möbelpackern – allgemein als tolerabel, gar „branchenüblich“ angesehen worden ist.

Nun kann ein/e umsichtige/r Arbeitgeber/in aber entgegen der Meinung der Arbeitgeberin keinesfalls davon ausgehen, dass Belegschaftsmitglieder, von denen Kraftausdrücke wie „Arschloch“ oder „Trottel“ als zum "normalen" branchenüblichen Umgangston am Arbeitsplatz gehörend erachtet werden, von sich aus die notwendige Sensibilität im Hinblick auf ethnisch oder religiös motivierte Beschimpfungen und einen gleichbehandlungsgesetzkonformen Umgang miteinander an den Tag legen bzw. entwickeln. Vielmehr entspricht es der allgemeinen Lebenserfahrung, dass raue Formen zwischenmenschlicher Kommunikation Eingriffe in die durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützte persönliche Sphäre geradezu begünstigen.

Zu beachten ist im Übrigen auch, dass der Tatbestand der „Belästigung“ schon nach dem Wortlaut des § 21 Abs. 2 GlBG an das subjektive Empfinden des Betroffenen anknüpft. Derart widerspricht es nicht der Lebenserfahrung, dass eine von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig erachtete Äußerung vom "Belästiger" als unproblematisch erachtet wird. Daraus folgt, dass in der Arbeitswelt ein sensibler und die persönlichen Umstände des Einzelnen – so insbesondere im Zusammenhang mit seinem Geschlecht, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Religion oder Weltanschauung, seinem Alter oder seiner sexuellen Orientierung - respektierender Umgang miteinander unabdingbar ist, um als Belästigungen empfundene Verhaltensweisen hintan zu halten. Auch ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass ein Fehlverhalten des Betroffenen - so etwa die seitens der Antragsgegner behaupteten Beschimpfungen durch den Antragsteller – in keinem Falle geeignet ist, einen Verstoß gegen die im Gleichbehandlungsgesetz normierten Diskriminierungsverbote zu rechtfertigen.

Was das Verhalten der Arbeitgeberin anbelangt, so war dieser der raue Umgangston innerhalb der Belegschaft und die wiederholten Beschimpfungen des Antragstellers aufgrund der von diesem glaubwürdig mehrfach vorgebrachten Beschwerden zwar hinlänglich bekannt, effizientes und nachhaltiges Einschreiten dagegen aber für den begutachtenden Senat nicht erkennbar. Als wiederholtes Mittel zur Abhilfe wurden dem Vorbringen des Prokuristen zu Folge lediglich Ermahnungen, und zwar in Form der Aufforderung an die am jeweiligen Konflikt beteiligten Personen, sich mit dem Antragsteller zu vertragen, als notwendig er-

achtet. Ein Mittel, das in Hinblick auf die offenbar regelmäßig und über einen längeren Zeitraum vorgekommenen Beschimpfungen keinesfalls als ausreichend erachtet werden konnte und offensichtlich auch nicht geeignet war, ein für den Antragsteller adäquates und akzeptables Betriebsklima herzustellen. Vielmehr hätte die Arbeitgeberin aus der Vielzahl der ihr – von einer schriftlichen Verwarnung bis zum Ausspruch einer Kündigung - zur Verfügung stehenden Gestaltungsmittel eine andere, geeignetere Maßnahme zu ergreifen gehabt.

Wenngleich die Arbeitgeberin die im zwischenmenschlichen betrieblichen Umgang offensichtlich vorhanden gewesenen Probleme gelegentlich der im Juni 2004 abgehaltenen Betriebsversammlung thematisiert hat, so ist dieser Schritt für sich allein noch keinesfalls als adäquate Maßnahme zur Abschaffung des dargestellten Verhaltens zu werten. Im Übrigen hat die Antragsgegnerin auch nicht behauptet, im Anschluss an die erwähnte Betriebsversammlung weitere konsequente Maßnahmen auch nur für notwendig erachtet, geschweige denn ergriffen zu haben. Ihr geschildertes, vollkommen unzureichendes Handeln behielt die Arbeitgeberin schließlich sogar auch nach dem Vorfall vom ... Juli 2004 bei. Die Tatsache, dass sich auch nach der in Folge der Schlägerei erfolgten Krankschreibung des Antragstellers seitens der Geschäftsführung unbestritten niemand bemüht hätte, mit dem Antragsteller in Kontakt zu treten und die Bereinigung jener Situation, die für diesen letztlich zur konsequenten Aufgabe seines Arbeitsplatzes führen musste, in Angriff zu nehmen, zeigt, dass der Arbeitgeberin jegliches Bewusstsein ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe gefehlt hat. Auch das vom Antragsteller erstattete Vorbringen, der Prokurist habe ihm, nachdem er ihn im Anschluss an die Schlägerei über den Vorfall informiert habe, lediglich erwidert, er (der Prokurist) sei nicht dabei gewesen und könne daher nicht Stellung beziehen, passt daher durchwegs zu dem unbestritten an den Tag gelegten unzureichenden Verhalten und war daher vom Senat als glaubwürdig zu erachten.

Aufgrund des als erwiesen angesehenen Sachverhaltes hatte der Senat die Vorgehensweise der Arbeitgeberin nach der Schlägerei am ... Juli 2004 daher als Verletzung der ihr obliegenden Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe bei einer Belästigung durch Dritte gemäß § 21 Abs. 1 Z. 2 GlbG zu qualifizieren.

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz schlägt der begutachtende Senat der Arbeitgeberin und den Kollegen 1 und 2 daher eine eingehende Auseinandersetzung und Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vor!

Antrag 3/2005 (GBK II/3/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 27.1.2005

Arbeitgeber/in: Aktiengesellschaft

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Alters bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 9 Monate

Antragsinhalt:

Der Antragsteller brachte vor, nach langjähriger Tätigkeit für die Firma gekündigt worden zu sein, wobei der Arbeitgeber auf das Alter des Antragstellers Bezug genommen hätte.

Auszug aus der Entscheidung des Senates II der GBK:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass ausschließlich betriebswirtschaftliche Gründe für die Kündigung ausschlaggebend waren und dass daher keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters vorliegt.

2. DURCH RÜCKZIEHUNG IN DEN VERSCHIEDENSTEN VERFAHRENSSTADIEN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 4/2005 (GBK II/6/05):

Eingebracht von der GAW am 30.6.2005

Arbeitgeber/in: Personalbereitstellungsfirma/Eventfirma

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die 41-jährige Antragstellerin habe sich für eine Ausstellungsorganisation im Ausland beworben. Sie verfüge über Grundkenntnisse der relevanten (seltenen) Fremdsprache sowie fundiertes Wissen um die relevante Kultur, habe bereits mehrere Wochen im Ausstellungsland verbracht und verfüge auch über Erfahrung, da sie bereits einmal an einer Ausstellung mitgearbeitet habe. Ihre Bewerbung wurde ohne sachliche Begründung abgelehnt. Auf Grund von Informationen aus dem Internet wären in erster Linie oder ausschließlich jüngere Mitarbeiter/innen – Student/innen und Schüler/innen – rekrutiert worden, auch spezifische Sprachkenntnisse wären nicht erforderlich gewesen. Aufgrund der intransparenten, nicht nachvollziehbaren Personalauswahl werde eine Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vermutet.

Antrag 5/2005 (GBK II/7/05):

Eingebracht von der GAW am 27.7.2005

Arbeitgeber/in: Versicherung

Wegen:

Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Belästigung und mangelnde Abhilfe durch den Arbeitgeber

Antragsinhalt:

Die 52-jährige Antragstellerin wäre ungerechtfertigter Kritik ausgesetzt und in erniedrigendem Ton auf ihre Aufgaben hingewiesen worden. Die Kündigung der Antragstellerin nach ihrer Beschwerde über eine Kollegin, die sie schikaniert hätte, wäre vom Geschäftsführer mit dem Hinweis, dass die Antragstellerin zu teuer wäre und durch eine jüngere, billigere Kraft ersetzt würde, gerechtfertigt worden. Auf Grund ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gemäß §§ 2 und 14 Behinderteneinstellungsgesetz und des damit verbundenen Kündigungsschutzes wäre die Kündigung zurückgenommen worden. In der Folge wären der Antragstellerin jedoch wichtige Informationen vorenthalten worden, beispielsweise wäre ihre E-Mailadresse aus dem internen Firmenverteiler entfernt worden. Seitens einer Führungskraft wäre mehrfach festgestellt worden, dass die Antragstellerin ein zu großer Kostenfaktor wäre, man sie aber nicht loswerde. Die schikanöse Behandlung der Antragstellerin durch eine Kollegin wäre vom Vorgesetzten zur Kenntnis genommen worden, es wäre aber nichts dagegen unternommen worden.

3. OFFENE ANTRÄGE

Antrag 6/2005 (GBK II/4/05):

Eingebracht von 9 Antragstellern am 12.5.2005

Arbeitgeber/in: Taxifunkzentrale

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die aus Afrika stammenden Antragsteller behaupten, dass sie – wenn sie als erstes Taxi am Standplatz stehen – oft von der Telefonzentrale „übersprungen“ und die Fahrt „auf Kundenwunsch“ einem „inländischen Fahrer“ zugeteilt würde.

Verfahrensstand: Ermittlungsverfahren

Antrag 7/2005 (GBK II/5/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 24.5.2005

Arbeitgeber/in: Trainingseinrichtung zur Qualifikation von Personen

Wegen: Diskriminierung aus religiösen Gründen beim Zugang zu einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme

Antragsinhalt:

Der Antragsteller, ein Sikh, wurde von einer Kursmaßnahme ausgeschlossen, da er seinen ca. 20 cm langen Kirpan – eines der fünf religiösen Symbole des Sikhismus – während der Kursmaßnahme nicht ablegen habe wollen.

Verfahrensstand: Ermittlungsverfahren

Antrag 8/2005 (GBK II/8/05):

Eingebracht von der GAW am 4.10.2005

Arbeitgeber/in: Personalvermittler im IT-Bereich und dessen Auftraggeber

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters

Antragsinhalt:

Der 44-jährige Antragsteller, der aus dem arabischen Raum stammt, erhielt auf seine Bewerbung beim Personalvermittler von diesem die Absage, dass auf Grund des Kundenwunsches Bewerber „aus der Region“ bevorzugt würden und er nicht in die „Altersstruktur“ des Unternehmens passe.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 9/2005 (GBK II/9/05):

Eingebracht von der GAW am 21.10.2005

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zur Berufsausbildung und Belästigung

Antragsinhalt:

Der Antragsteller, ein ausländischer Staatsbürger, der im Rahmen der Ablegung der Lehrabschlussprüfung wesentlich schlechter beurteilt worden wäre als ein „österreichischer“ Mitprüfling, wäre vom Prüfer überdies durch auf dessen ethnische Herkunft bezogene Beleidigungen beschimpft worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

**Tätigkeitsbericht
des Senates III der
Gleichbehandlungskommission

2004 und 2005**

EINLEITUNG

Gemäß § 1 Abs. 2 Z. 3 GBK/GAW-Gesetz ist der **Senat III** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III des GlbG) zuständig.

Mit **4.4.2005** wurde **Frau Dr. Doris Kohl** von Frau Bundesministerin Rauch-Kallat mit dem Vorsitz des Senates III betraut.

Im Jahr 2005 wurden insgesamt **2 Prüfungsergebnisse** erstellt.

Insgesamt **11 Anträge** bzw. Verlangen der GAW wurden 2005 für den Senat III eingebracht.

Sitzungen des Senates III der Gleichbehandlungskommission fanden statt am:

30.5., 11.7., 25.10., 21.11. und 12.12.2005.

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2005 eingebrachten Anträgen:	
---	--

Ethnische Zugehörigkeit- Zugang zu einer Dienstleistung/öffentl. Gut:	7
Ethnische Zugehörigkeit- Zugang zu Wohnraum:	2
Ethnische Zugehörigkeit- Belästigung:	4
Allgemeines Gutachten gem. § 11 GBK/GAW-Gesetz:	1

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2004 und 2005 mit einem Prüfungsergebnis erledigten Verfahren:

Ethnische Zugehörigkeit - Zugang zu einer Dienstleistung:	2
Ethnische Zugehörigkeit – Belästigung:	1

Die **durchschnittliche Verfahrensdauer** der zwei im Jahr 2005 mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Verfahren betrug 4,5 Monate.

Darstellung der Fälle

- | | |
|---|-----------|
| 1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge | Seite 141 |
| 2. Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge | Seite 150 |

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 1/2005 (GBK III/1/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 26. April 2005

Antragsgegner/in: Gericht

Wegen: Diskriminierung wegen (religiöser und) ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Verfahrensdauer: 4 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Der Antragsteller, ein Angehöriger der Sikhs, brachte vor, dass er ein Gericht aufgesucht hätte, um dort ein an ihn adressiertes Schriftstück abzuholen. Er wäre jedoch vom Wachdienst des Gerichtes am Betreten des Gerichtsgebäudes gehindert worden, da er seinen Kirpan mitgeführt hätte und dieser als gefährlicher Gegenstand klassifiziert worden wäre. Aus religiösen Gründen wäre es ihm nicht möglich gewesen, den Kirpan – eines der 5 Identitätsmerkmale der Sikhs – abzulegen, weshalb ihm der Zutritt zum Gerichtsgebäude nicht gewährt worden wäre und er sich daher als in religiöser und ethnischer Weise diskriminiert erachte. Bei der Befragung führte der Antragsteller seinen Kirpan mit, wobei es sich dabei um einen ca. 12 cm langen, spitzen Dolch handelte.

In der Stellungnahme des Gerichtsvorstehers wurde vorgebracht, dass der Antragsteller vom Sicherheitsdienst aufgefordert worden wäre, den Dolch abzulegen, was dieser mit dem Hinweis auf das Tragen dieser rituellen Waffe auf Grund seiner Religionszugehörigkeit nicht getan hätte. In weiterer Folge wäre der Gerichtsvorsteher selbst um eine Weisung ersucht worden und hätte diese in der Form gegeben, dass der Antragsteller – sofern er die Waffe nicht abgebe – das Gerichtsgebäude nicht betreten dürfe.

Ferner wäre dem Antragsteller mitgeteilt worden, dass eine Eingabe auch schriftlich per Post erfolgen oder von einer anderen Person abgegeben werden könne.

In weiterer Folge hätte der Antragsteller behauptet, dass man ihm die Akteneinsicht verweigere und er sich – da er die Waffe aus religiösen Gründen nicht abgeben könne – beschweren werde.

In der Stellungnahme wurde auf § 1 Gerichtsorganisationsgesetz (GOG) Bezug genommen, wonach auf Grund des zu gewährleistenden Sicherheitsniveaus in Gerichtsgebäuden die Mitnahme von Waffen in Gerichtsgebäude verboten wäre. Auch im Rahmen der vom Gerichtsvorsteher erlassenen Hausordnung wäre auf §§ 1 ff GOG Bedacht genommen und somit das Mitbringen bzw. das Führen von Waffen im Gerichtsgebäude verboten worden, um die Sicherheit im Gerichtsgebäude zu gewährleisten.

Der erhobene Vorwurf, wonach die Sikhs in Österreich von der Gerichtsbarkeit ausgeschlossen würden, wurde mit dem Argument als unrichtig zurückgewiesen, dass auf Grund der in den Gerichten notwendigen Sicherheitsmaßnahmen nur die Mitnahme von Waffen, nicht jedoch das Erscheinen eines Sikh vor Gericht verboten wäre.

Der Mitarbeiter der Sicherheitsfirma des Gerichts machte allgemeine Angaben über die Vorgangsweise beim Gericht, wenn eine Person gefährliche Gegenstände im Sinne der Hausordnung und des § 1 GOG mit sich führe. Als solche werden auch Dolche qualifiziert, diese seien ihm von „indischen“ Personen, die das Gerichtsgebäude besuchten, bekannt. Üblicherweise werde dann dieser Dolch abgenommen, in einem Stahlkasten zwischenzeitig verwahrt und beim Verlassen des Gerichtes an die besagte, den Gegenstand mitführende Person, wieder ausgehändigt.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der GBK:

Zur Frage der Zuständigkeit des Senates III für die Prüfung des vorliegenden Antrages – behauptet wird vom Antragsteller sowohl eine ethnische als auch eine religiöse Diskriminierung - ist zunächst auszuführen, dass der Senat III zur Prüfung einer allfälligen **religiösen Diskriminierung** gemäß §§ 30 ff GlbG **nicht zuständig** ist, da das GlbG einen Schutz vor einer Diskriminierung auf Grund der Religion nur in der „Arbeitswelt“ (siehe Teil II des GlbG), nicht jedoch im Zuständigkeitsbereich des Senates III vorsieht. Sehr wohl im **Zuständigkeitsbereich des Senates III** liegt die Behandlung der Frage der behaupteten **ethnischen Diskriminierung**. Wie das Verfahren gezeigt hat, liegt in der Behandlung des Antragstellers keine Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 Z. 4 iVm § 32 GlbG.

Im vorliegenden Fall war die Frage einer allfälligen mittelbaren Diskriminierung zu prüfen, da der Antragsteller nicht gegenüber einer Vergleichsperson, die mit einem dem Kirpan des Antragstellers vergleichbaren Gegenstand das Gerichtsgebäude betreten durfte, schlechter gestellt worden ist.

Bei der Überprüfung, ob eine an sich neutrale Vorschrift wie im vorliegenden Fall die Hausordnung des Gerichtes bzw. § 1 GOG eine bestimmte Gruppe in besondere Weise benachteilige, ist zu bemerken, dass der Gesetzgeber damit zum Ausdruck bringt, dass nicht jede Art von subjektiv empfundener Diskriminierung auch eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist, da im Fall der mittelbaren Diskriminierung auf eine Interessenabwägung zwischen verschiedenen Rechtsgüter Bezug genommen wird. Diese Abwägung zwischen verschiedenen Interessenlagen kommt dadurch zum Ausdruck, dass als Prüfungsmaßstab einer an sich neutralen Vorschrift die sachliche Rechtfertigung dieser Maßnahme sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit zur Erreichung dieses Zieles genannt ist.

Liegen in einem zu prüfenden Fall diese drei Kriterien vor, so ist eine bestimmte Vorschrift oder Maßnahme – auch wenn diese subjektiv von einer Person als Schlechterstellung empfunden wird – nicht als diskriminierend im Sinne der vom GbG geschützten Sphäre zu qualifizieren, weil damit ein anderes Rechtsgut geschützt werden soll.

Im vorliegenden Fall war vom Senat III zu beurteilen, ob die Regelung des Verbotes der Mitnahme von als „Waffen“ zu qualifizierenden Gegenständen in der Hausordnung des Gerichtes im Sinne des § 1 GOG eine sachlich gerechtfertigte, angemessene und erforderliche Maßnahme darstellt, um den relevierten Schutz der Sicherheit im Gerichtsgebäude zu gewährleisten. Der Senat bejahte die Subsumierung des Kirpan als Waffe im Sinne des § 1 GOG, da es sich dabei um einen Dolch von etwa 12 cm Länge mit scharfer Spitze handelt, der geeignet erscheint, Leib und Leben zu bedrohen. Die Abnahme eines derartigen Dolches zur Sicherung von Leib und Leben erschien dem Senat III daher als sachlich gerechtfertigte und zweckmäßige Maßnahme zum Schutz dieser Güter, zumal diese Maßnahme ob der zwischenzeitigen Aufbewahrungsmöglichkeit und bei Verlassen des Gerichtsgebäudes erfolgenden Ausfolgung des Gegenstandes auch als angemessen beurteilt wurde.

Der Senat III beurteilte daher diese Gerichtsmaßnahme des Verbotes der Mitnahme von Waffen als eine sachlich gerechtfertigte, angemessene und zur Zielerreichung - nämlich des Schutzes der im Gerichtsgebäude anwesenden Personen und Güter - geeignete Maßnahme.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass das Verbot der Mitnahme von Waffen – wozu auch der Kirpan des Antragstellers zu zählen ist - ins Gerichtsgebäude des besagten Gerichtes, das der Gewährleistung der höchstmöglichen Sicherheit von den im Gerichtsgebäude anwesenden Personen und Güter dient, sachlich gerechtfertigt, angemessen und zur Zielerreichung erforderlich und geeignet war und daher durch die gegenständliche Vorschrift in der Hausordnung des Gerichtes im Sinne einer gesetzeskonformen Auslegung des § 1 GOG und in dem auf Grund dieser Vorschrift vom Gerichtsvorsteher ausgesprochenen Verbotes, mit einem Kirpan das Gerichtsgebäude betreten zu dürfen, keine mittelbare Diskriminierung des Antragstellers aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Antrag 2/2005 (GBK III/2/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 6. Mai 2005

Antragsgegner/in: Konditorei

Wegen: Diskriminierung und Belästigung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Verfahrensdauer: 7 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Der Antragsteller führte im Antrag aus, dass er nach Verlassen eines Gerichtes in Begleitung von drei Personen beim Überqueren einer Straße vom Antragsgegner angerempelt und mit den Worten „Geh weg nach Afrika“ von diesem in Gegenwart seiner Begleitung auf der Straße beleidigt wurde. In der Folge sind er und seine Begleitung dem Antragsgegner nachgefolgt und betraten dessen Konditorei. Beim Betreten hat der Antragsgegner den Antragsteller und dessen Begleitpersonen mit Handzeichen aufgefordert, die Konditorei zu verlassen, weiters mit den Worten „Haut`s ab ihr Bimbos, sonst ruf ich die Polizei“ und hat ein weiterer,

offenbar angetrunkener Gast diese ebenfalls mit den Worten „Die da sollen verschwinden, die Neger“ beschimpft. In der dann aufgeheizten Atmosphäre schlug der angetrunkene Gast einer weiblichen Begleitperson des Antragstellers ins Schienbein.

In der schriftlichen Stellungnahme des anwaltlich vertretenen Antragsgegners wurden die Aussagen des Antragstellers bestritten. Rechtlich wurde von gegnerischer Seite ausgeführt, dass der Antragsteller gar keinen Zugang zu und Versorgung mit Gütern der Öffentlichkeit gesucht hätte und daher der Vorfall außerhalb des Anwendungsbereiches des GlbG läge. Weiters hat lediglich ein anwesender Gast zwecks Ruhe und Ordnung in der Konditorei den Lokalverweis gegeben.

In der GBK-Sitzung wurden der Antragsteller und die Begleitpersonen als Auskunftspersonen befragt. Festgehalten wurde, dass sowohl der Antragsteller als auch alle gehörten Auskunftspersonen Personen mit dunkler Hautfarbe sind.

Weiters wurde ein Fachexperte über Erfahrungen mit Diskriminierungen in Lokalen und Dienstleistungsverweigerungen befragt.

Der Antragsteller und dessen Auskunftsperson sowie dessen Anwalt blieben, wenn auch entschuldigt, der Verhandlung fern. Hinsichtlich der Rechtfertigung des Antragsgegners konnte sich der Senat III daher nur auf dessen schriftliche und nicht allzu detaillierte Stellungnahme beziehen.

Bei der Befragung konkretisierte der Antragsteller in Anwesenheit einer Vertretungsperson das Antragsvorbringen, wonach nach dem Anrempeln auf der Straße durch den Antragsgegner er und seine Begleitpersonen im Gegensatz zum ursprünglich gefassten Entschluss, bei „Mc Donalds“ etwas zu konsumieren, sich entschlossen, dem Antragsgegner in dessen Konditorei zu folgen, einerseits, um nunmehr dort etwas zu konsumieren, andererseits um den Vorfall auf der Straße zu klären. Er wiederholte die Tatsache, dass eine Beschimpfung seiner Person auf der Straße stattgefunden hatte, die ihn beschämte. Zur Konsumationsabsicht in der Konditorei des Antragsgegners gab der Antragsteller an, dass dieser Entschluss sehr kurzfristig und nach dem Vorfall auf der Straße fiel, er bestätigte jedoch die Konsumationsabsicht. Nach dem Betreten der Konditorei bot ihnen ein dort anwesender Gast, offensichtlich um die sich aufheizende Situation zu beruhigen, ein Getränk an, was aber seitens des Antragsgegners verweigert wurde. Dabei bemerkte der Antragsteller, dass der Antragsgegner der Konditoreiinhaber sei, vor dem Vorfall war er ihm nicht bekannt. Der Antragsgegner forderte ihn und seine Begleitpersonen auf, die Konditorei zu verlassen. Ein weiterer, offenbar

angetrunkener Gast schlug dann einer weiblichen Begleitperson, die im Bereich der Eingangstür stand, die Tür auf das Schienbein und verletzte sie in der Folge. Danach mussten der Antragsteller und seine Begleitpersonen die Konditorei verlassen, wobei die verletzte Frau über ihren Ehemann die Polizei verständigte. Die zwei weiteren befreundeten Auskunftspersonen bestätigten im Wesentlichen die Angaben des Antragstellers. Bestätigt wurde von beiden, dass grundsätzlich eine Konsumationsabsicht in der Konditorei des Antragsgegners bestand, dass ein Gast nach dem Betreten der Konditorei allen ein Getränk anbot, dass der Antragsgegner dieses verweigerte, dass ein weiterer betrunkenener Gast die dritte Begleitperson am Fuß verletzte und dass der Antragsgegner sie zum Verlassen der Konditorei trotz der mittlerweile eingetretenen Fußverletzung aufforderte. Die beim Vorfall verletzte dritte Auskunftsperson gab an, dass sie bei einer Organisation zur Unterstützung von Migranten bei Behördenwegen arbeite und am gegenständlichen Tag in dieser Funktion einer der mit dem Antragsteller befreundeten Auskunftspersonen als Vertrauensperson bei einem Gerichtstermin zur Seite stand. Weiters führte sie aus, dass der Antragsteller und die anderen Auskunftspersonen ihre Klienten seien, sie jedoch mit ihnen nicht persönlich freundschaftlich verbunden sei. Zur behaupteten Belästigung auf der Straße hatte sie nur soweit eine Wahrnehmung, als sie die Worte des Antragstellers zum Antragsgegner hörte. Danach folgte der Antragsteller sofort dem Antragsgegner in die Konditorei des Antragsgegners, um den Vorfall zu klären. Nach dem Betreten bot ein Gast ihnen etwas zu trinken an, was aber vom Antragsgegner abgelehnt wurde. Sie gab weiters an, dass der Antragsgegner sie zum Verlassen der Konditorei aufforderte, dies aber nicht mit beleidigenden Worten. Lediglich ein betrunkenener Gast wurde sehr beleidigend, sei auf sie zugekommen und versuchte, sie aus der Konditorei zu drängen. Dabei wurde die Tür gegen ihren Fuß gedrückt und verletzte diesen. Der Antragsgegner bestand trotz der Fußverletzung auf das Verlassen der Konditorei.

Der im Anschluss befragte Fachexperte gab im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Vorfall an, dass Diskriminierungen in Lokalen und Dienstleistungsverweigerungen die Hauptfälle sind, die im „Rassismus-Report“ erwähnt werden, es jedoch keine besonderen Erfahrungen in der Stadt des Vorfalles gab. Weiters wurde bestätigt, dass ihm über die Konditorei des Antragsgegners nichts bekannt sei.

Zur Hautfarbe führte er aus, dass Dienstleistungsverweigerungen und Zugangsbeschränkungen bei Personen mit dunkler Hautfarbe häufiger aufscheinen, es jedoch dazu keine repräsentativen Zahlen gäbe. Seines Erachtens ginge es dabei aber eher um den ersten Eindruck der Hautfarbe als etwa um Sprachkenntnisse.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der GBK:

Der Senat III hatte sich einerseits mit der Frage der behaupteten ethnisch begründeten Belästigung und andererseits mit der behaupteten ethnisch begründeten Diskriminierung aufgrund der Dienstleistungsverweigerung in der Konditorei des Antragsgegners auseinanderzusetzen.

Zur Prüfung der genannten Belästigung auf der Straße gemäß § 34 GlbG erachtete sich der Senat III als nicht zuständig. § 30 i.V.m. § 34 leg. cit. normiert einen für den Senat III zuständigkeitsbegründenden Anwendungsbereich nur dann, wenn eine solche Belästigung gemäß § 34 leg. cit. im Zusammenhang mit Bestehen/Anbahnung/Begründung von Rechtsverhältnissen bzw. für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb von Rechtsverhältnissen steht, wobei es sich in jedem Fall um einen Zugang zu oder Versorgung mit öffentlich zugänglichen Dienstleistungen/Gütern handeln muss. Im vorliegenden Fall wurde behauptet, dass die Belästigung auf einer öffentlichen Straße stattfand, die zu diesem Zeitpunkt nicht mit dem Begehren des Antragstellers, eine Dienstleistung dort – auf der Straße oder später in der Konditorei des Antragsgegners – in Anspruch nehmen zu wollen, in Zusammenhang steht.

Die behauptete ethnisch begründete Belästigung fällt daher nicht in die Zuständigkeit des Senates III. Eine rechtliche Beurteilung dieses Vorfalles auf der Straße konnte daher vom Senat III nicht weiter erfolgen, wenn auch seitens des Senates III festgehalten wird, dass die Aussagen der Auskunftspersonen dahingehend übereinstimmten, dass eine die Hautfarbe und die Herkunft betreffende diskriminierende Äußerung durch den Antragsgegner gegenüber dem Antragsteller auf der Straße fiel. Diese Aussagen waren für den Senat III glaubhaft.

Die Behandlung der Frage der behaupteten ethnischen Diskriminierung in den Räumlichkeiten der Konditorei des Antragsgegners liegt im Zuständigkeitsbereich des Senates III.

Im vorliegenden Fall war die Frage einer allfälligen unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 GlbG 1. Fall zu prüfen, da der Antragsteller behauptet, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit in einer vergleichbaren Situation eine weniger gün-

stige Behandlung erfahren zu haben als eine Vergleichsperson erfährt oder erfahren würde.

Vorweg ist festzuhalten, dass der Senat III zur Auffassung kam, dass im Verfahren aufgrund der Aussagen der Auskunftspersonen nicht eindeutig geklärt werden konnte, ob seitens des Antragstellers die Absicht bestand – wie von ihm vorgebracht – in der Konditorei des Antragsgegners etwas zu konsumieren.

Klarheit bestand für den Senat III jedoch aufgrund der übereinstimmenden Aussagen der angehörten Auskunftspersonen, dass der Antragsteller und dessen Begleitpersonen von einem anwesenden Gast, der versuchte, die sich in der Konditorei des Antragsgegners nach Betreten des Antragstellers und dessen Begleitung aufheizende Stimmung zu kalmieren, zu Getränken eingeladen wurden.

Weiters wurde übereinstimmend ausgesagt, dass der Antragsgegner diese Dienstleistung verweigerte und den Antragsteller samt Begleitung, wenn auch nicht mit Beschimpfungen, der Konditorei verwies.

Besonders untermauert wurde dieser seitens des Senates III als wahr erhobene Sachverhalt aufgrund der glaubwürdigen und unvoreingenommenen Aussage der weiblichen und bei diesem Vorfall verletzten Auskunftsperson, die in keinem persönlichen Freundschaftsverhältnis zum Antragsteller und dessen übrigen Begleitern stand. Vielmehr begleitete sie eine andere Auskunftsperson bei einem vorangegangenen Gerichtstermin im Rahmen ihrer beruflichen Funktion.

Die Stellungnahme des Antragsgegners konnte den Senatserwägungen insofern nicht zu Grunde gelegt werden, da diese keine Angaben zu dem Umstand des Getränkeanbotes von dritter (Gast-)seite macht. Sofern es seitens des Antragsgegners behauptet wird, dass der Antragsteller keinen Zugang zur Dienstleistung in der Konditorei des Antragsgegners suchte oder dort versorgt werden wollte, wurde dieses Vorbringen vom Senat III lediglich als unbegründete Schutzbehauptung gewertet, zumal sie in krassem Widerspruch zu den gegenteiligen glaubhaften Vorbringen aller Auskunftspersonen steht. Vielmehr stimmten die Aussagen der Auskunftspersonen dahingehend überein, dass von dritter (Gast-)seite ein dem Antragsteller und seinen Begleitpersonen vom Antragsgegner verweigertes Getränk angeboten wurde. Eine Befragung des Antragsgegners zu dieser Fragestellung war dem Senat III aufgrund von dessen Nichterscheinen nicht möglich, so dass die Sachlage, die sich aus seiner schriftlichen Stellungnahme ergab, heranzuziehen war.

Wenn auch die Frage der behaupteten, ethnisch begründeten Belästigung seitens des Senates III rechtlich nicht zu beurteilen war, ging der Senat III aufgrund der glaubwürdigen Aussagen der Auskunftspersonen davon aus, dass auf der Straße tatsächlich eine beleidigende, die Hautfarbe und die Herkunft betreffende diskriminierende Äußerung vom Antragsgegner gegenüber dem Antragsteller gefallen ist. Dieser Umstand wird als Indiz dafür gewertet, dass die Verweigerung der Dienstleistung durch den Antragsgegner gegenüber dem Antragsteller auch ethnisch begründet gewesen war und nicht nur durch den Wunsch motiviert war, Ruhe in der Konditorei zu schaffen. Weiters sah der Senat III in der Behandlung der verletzten weiblichen Auskunftsperson, wonach diese trotz ihrer Fußverletzung des Lokales verwiesen wurde und bis zum Eintreffen der Polizei auf der Straße warten musste, ein Indiz für eine ethnisch motivierte Ungleichbehandlung des Antragstellers, da der Senat III davon ausgeht, dass bei einer derartigen Verletzung einer Person mit heller Hautfarbe der Antragsgegner diese Person wohl nicht auf der Straße warten hätte lassen. Derartige Verhaltensweisen berechtigen den Senat III zur Annahme, dass ein ethnisch diskriminierender Hintergrund nicht ausgeschlossen werden kann.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass im Umstand, dass dem Antragsteller in den Räumlichkeiten der Konditorei des Antragsgegners die Abgabe eines von dritter (Gast-)seite angebotenen Getränkes an ihn durch den Antragsgegner verweigert wurde, eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Der Senat III schlug dem Antragsgegner im Sinne einer gesamtunternehmerischen Verantwortung vor, die geltende Rechtslage nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und alle Menschen bei Ausübung seiner Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln.

2. OFFENE ANTRÄGE

Antrag 3/2005 (GBK III/3/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 15.7.2005

Antragsgegner/in: Vermieter/in

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum

Antragsinhalt:

Dem Antragsteller wäre über eine dritte Person mitgeteilt worden, dass die Vermieterin der Wohnung „keine Ausländer im Haus haben wolle, egal ob sie die österreichische Staatsbürgerschaft haben oder nicht“.

Verfahrensstand: Ermittlungsverfahren

Antrag 4/2005 (GBK III/4/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 27.7.2005

Antragsgegner/in: Autowerkstatt

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu einer Dienstleistung/Belästigung

Antragsinhalt:

Dem Antragsteller wäre vom Inhaber einer Autowerkstatt, bei der er sein Auto reparieren lassen wollte, mitgeteilt worden, dass dieser die Arbeit nicht durchführen wolle. Auf Nachfrage des Antragstellers, ob der Grund dafür in seiner dunklen Hautfarbe läge, habe der Antragsgegner erwidert, dass er ein Rassist sei und dass der Antragsteller und sein Begleiter sofort sein Grundstück verlassen solle, andernfalls hole er die Polizei.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 5/2005 (GBK III/5/05):

Eingebracht von der GAW am 17.10.2005

Antragsgegner/in: Imbissstand

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu einer Dienstleistung bzw. Anweisung zur Diskriminierung

Antragsinhalt:

Die drei Betroffenen, die alle sudanesischer Herkunft sind, seien beim Imbissstand von der Kellnerin mit den Worten „Sie sind Schwarze. Mein Chef hat gesagt, ich soll schauen, dass sich keine Schwarzen hersetzen, weil die Drogen verkaufen“ abgewiesen worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 6/2005 (GBK III/6/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 19.10.2005

Antragsgegner/in: Immobilienbüro

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum

Antragsinhalt:

Der Antragsteller, ein Italienischer Staatsbürger und Akademiker, habe vom Immobilienbüro auf seine Frage bezüglich einer 3-Zimmer-Wohnung, die laut Anzeige an „seriöse“ Mieter mit „guter Bonität“ vergeben würde, die Auskunft erhalten, dass diese Wohnung „nur für Inländer“ wäre.

Verfahrensstand: Beweisbeschluss

Antrag 7/2005 (GBK III/7/05):

Eingebracht von der GAW am 24.10.2005

Wegen: Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz wegen Diskriminierung auf Grund eines Schildes „Kein Zugang für Zigeuner“ bei einem Campingplatz.

Verfahrensstand: Diskussion

Antrag 8/2005 (GBK III/8/05):

Eingebracht von der Antragstellerin am 7.11.2005

Antragsgegner/in: Marktstand

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu einer Dienstleistung und Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei, als sie kurz vor Ende der Öffnungszeiten des Marktstandes die dort angebotene Ware noch begutachtet und auch berührt hätte, von einer Mitarbeiterin mit den Worten „Greif das nicht an! Geh zurück in dein Land. Kannst Du Dich nicht benehmen wie wir?“ bedacht worden.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 9/2005 (GBK III/9/05):

Eingebracht vom Antragsteller am 15.11.2005

Antragsgegner/in: Diskothek

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu einer Dienstleistung

Antragsinhalt:

Der in Nigeria geborene Antragsteller, der Österreichischer Staatsbürger sei, wäre an der Tür einer Diskothek mit dem Hinweis abgewiesen worden, dass er nicht hinein dürfe, weil er Afrikaner wäre und Ausländer nicht hinein dürften. Auch der Hinweis, dass er und sein Begleiter - ein gebürtiger Kenianer - Österreichische Staatsbürger wären, hätte nichts genützt.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 10/2005 (GBK III/10/05):

Eingebracht von den Antragstellern am 9.11.2005

Antragsgegner/in: Diskothek

Wegen: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu einer Dienstleistung

Antragsinhalt:

Dem Antragsteller und seinem Begleiter, beide aus Afrika stammend, wäre der Zutritt verwehrt worden, zunächst mit einem verdeckten Hinweis auf die Kleidung und dann mit der Behauptung, dass die Freundin des Türstehers sich angeblich immer an „Schwarze“ heranmache und mit diesen „nach Hause“ gehen wolle.

Verfahrensstand: Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 11/2005 (GBK III/11/05):

Eingebracht von der GAW am 29.12.2005

Antragsgegner/in: Polizei

Wegen: Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu einer Dienstleistung

Antragsinhalt:

Der Antragsteller wäre als Begleitperson mit einer Bekannten bei der Polizei gewesen, um eine Anzeige zu erstatten und sei dort unhöflich und demütigend behandelt worden. Einer der Beamten hätte ihm gegenüber von „Scheiß Ausländern“ gesprochen.

**Bericht des
Bundesministeriums für
Wirtschaft und Arbeit**

2004 und 2005

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Mit 1. Juli 2004 wurde das Gleichbehandlungsrecht in Österreich neu geregelt. Das neue Gleichbehandlungsgesetz dient vor allem der Umsetzung der beiden von der EU gemäß Artikel 13 EG-Vertrag erlassenen Antidiskriminierungsrichtlinien, nämlich

- der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und
- der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie), die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet,

sowie der Richtlinie 2002/73/EG des Parlamentes und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie).

Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie und die geänderte Gleichbehandlungsrichtlinie umfassen nur den Bereich Beschäftigung und Beruf. Alle Richtlinien gelten sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor.

Die Umsetzung der Richtlinien erfolgte größtenteils durch das Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz-GlbG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden (BGBl. I Nr.

66/2004). Das bisherige Gleichbehandlungsgesetz wurde in das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz umbenannt und insoweit novelliert, als es nunmehr die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlung) sowie das Verfahren regelt. Das neue Gleichbehandlungsgesetz-GlbG übernimmt die materiellen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und wurde um jene Regelungen erweitert, die sich aus dem Umsetzungsbedarf der Richtlinien ergeben.

Ausgenommen vom Geltungsbereich des GlbG sind

- der Diskriminierungsgrund der Behinderung, weil die Umsetzung in einem eigenen Behindertengleichstellungsgesetz erfolgen sollte (was mittlerweile durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz-BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005, geschehen ist),
- das Dienstrecht des Bundes, für den die entsprechenden Regelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 65/2004, vorgenommen wurden, und
- Angelegenheiten, die in die Kompetenz der Länder fallen.

Das Gleichbehandlungsgesetz enthält folgende Schwerpunkte:

Niemand darf auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, insbesondere

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

sowie in der sonstigen Arbeitswelt, nämlich

- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- bei der Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen oder Arbeitgeber/innen/Organisation,
- bei den Bedingungen für den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit

unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Erfasst sind neben Arbeitnehmer/inne/n auch Heimarbeiter/innen sowie arbeitnehmerähnliche Personen. Der Geltungsbereich des Gesetzes wurde außerdem auf Entsendefälle in Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG ausgedehnt.

Darüber hinaus darf auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit niemand in sonstigen Bereichen, nämlich

- beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- bei den sozialen Vergünstigungen,
- bei der Bildung,
- beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Das neue Gleichbehandlungsgesetz enthält eine ausdrückliche Definition der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung. Unter unmittelbarer Diskriminierung versteht man, dass eine Person auf Grund eines im Gesetz angeführten Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person benachteiligt wird. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine an sich neutrale Regelung im Ergebnis Personen auf Grund eines im Gesetz angeführten Diskriminierungsgrundes benachteiligt, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Neben dem im bisherigen Gesetz enthaltenen Verbot der sexuellen Belästigung gelten nunmehr auch eine geschlechtsbezogene Belästigung sowie eine Belästigung auf Grund eines der oben aufgelisteten Merkmale als Belästigung und können als Diskriminierung bekämpft werden.

Weiters wurde der Schadenersatz bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes neu geregelt. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht für alle Diskriminierungen folgende Sanktionen vor:

- Ersatz des Vermögensschadens, d.h. positiver Schaden und entgangener Gewinn oder
- die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes und - in beiden Fällen - zusätzlich
- Ersatz des immateriellen Schadens für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Es bestehen insbesondere folgende konkrete Ansprüche:

- Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts: Differenz auf das zustehende höhere Entgelt (und - wie oben erwähnt - eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung),
- Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses: Schadenersatz von mindestens einem Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte, also bestqualifiziert für den Arbeitsplatz war; Schadenersatz bis 500,--€, wenn der/die Arbeitgeber/in die Bewerbung nicht berücksichtigt hat, die Person aber nicht die bestqualifizierte Person war (und in beiden Fällen eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung),
- Diskriminierung bei der Beförderung: Schadenersatz in Höhe der Entgelt-differenz für mindestens drei Monatsentgelte, wenn die Person bei diskriminierungsfreier Auswahl befördert worden wäre; Schadenersatz bis 500,--€, wenn der/die Arbeitgeber/in die Bewerbung nicht berücksichtigt hat, die Person aber nicht die bestqualifizierte Person war (und in beiden Fällen eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung),

- Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Anfechtungsmöglichkeit der Kündigung oder Entlassung bei Gericht,
- Diskriminierung durch Belästigung: Schadenersatz von mindestens 400,--€,
- Diskriminierung durch sexuelle Belästigung: Schadenersatz von mindestens 720,--€.

Außerdem wurde das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung samt Sanktion durch Verwaltungsstrafe auch für die neuen Diskriminierungstatbestände eingeführt und die Strafsanktion für Arbeitsvermittler/innen auch auf Arbeitgeber/innen (mit Verwarnung beim ersten Verstoß) ausgedehnt. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde im Verwaltungsstrafverfahren Parteistellung zuerkannt.

Eine weitere Neuerung stellt die Aufnahme eines als Zielbestimmung formuliertes Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern dar. Dieses Ziel ist bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten zu berücksichtigen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für positive Maßnahmen in allen im Gesetz angeführten Bereichen der Diskriminierung.

Als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen wurde ein Benachteiligungsverbot eingeführt, das nicht nur den/die beschwerdeführende/n Arbeitnehmer/in, sondern auch andere Arbeitnehmer/innen wie Zeug/inn/en oder Kolleg/inn/en, die die Beschwerde unterstützen, erfasst.

Der Aufgabenbereich der bestehenden Gleichbehandlungskommission, die bisher für die Geschlechtergleichbehandlung zuständig war, wurde auf alle oben aufgelisteten Diskriminierungstatbestände ausgeweitet. Die Gleichbehandlungskommission hat sich somit auch hinsichtlich der neuen Diskriminierungstatbestände mit allen Fragen der Diskriminierung zu befassen und kann insbesondere Gutachten erstellen und Einzelfallprüfungen vornehmen. Schadenersatzansprüche oder Er-

füllungsansprüche können jedoch nicht geltend gemacht werden, dafür ist ausschließlich das Gericht zuständig. Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sind - wie bisher - nicht verbindlich. Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können auch unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können.

Zur besseren Verschränkung zwischen Gleichbehandlungskommission und Gericht wurde mit dem neuen Gleichbehandlungsgesetz eine Bestimmung eingeführt, wonach sich das Gericht mit einem Gutachten oder einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission zu befassen hat. Weicht das Urteil davon ab, so besteht eine Begründungspflicht des Gerichtes.

Der Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die für die Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert erachtenden Personen zuständig ist und sie bei einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission begleitet, wurde analog ausgedehnt. Außerdem kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

Die Teilnahme von Nicht-Regierungsorganisationen, die sich als Interessenvertretung von bestimmten von Diskriminierung betroffenen Gruppen verstehen, wurde im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wie folgt geregelt:

- einerseits kann sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person von einem/einer Vertreter/in einer solchen Nicht-Regierungsorganisation im Verfahren vertreten lassen und
- andererseits kann die betroffene Person die Beiziehung eines/einer Vertreters/Vertreterin einer solchen Nicht-Regierungsorganisation als Fachexperten/Fachexpertin zum Verfahren beantragen.

Die Einbeziehung von Nicht-Regierungsorganisationen in das gerichtliche Verfahren wurde in Form einer Nebenintervention sichergestellt.

Die Regelung sieht vor, dass sich der Klageverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern als Nebenintervenient zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern im Gerichtsverfahren beteiligen kann.

Das neue Gleichbehandlungsrecht ist mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten.

Im Jahr 2005 wurden mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005, mit dem das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz erlassen wurde, in Anpassung an das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz auch das Gleichbehandlungsgesetz und das GBK/GAW-Gesetz novelliert.

Bei Geltendmachung von Mehrfachdiskriminierungen, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützt werden, ist die Gleichbehandlungskommission nicht zuständig, sondern sind die Verfahrensregelungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes auf den die Diskriminierung verwirklichenden Sachverhalt anzuwenden.

Diese Regelung ist mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten.

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor.

Die dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bekannten Entscheidungen beziehen sich auf die Geschlechtergleichbehandlung.

Gerichtliche Entscheidungen betreffend Diskriminierungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sind dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit - im Hinblick auf das relativ kurze Bestehen des neuen Gleichbehandlungsgesetzes - nicht bekannt.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sind folgende Entscheidungen aus den Jahren 2004 und 2005 bekannt:

1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1 GlbG alt bzw. § 3 Z 1 GlbG neu)

OGH 9 ObA 46/04 m vom 7. April 2004:

Mit diesem Urteil des OGH wurden die Urteile der Vorinstanzen (ASG Wien 22 Cga 306/02 h vom 10. Juli 2003 und OLG Wien 8 Ra 167/03 t vom 28. Jänner 2004), über die bereits im Gleichbehandlungsbericht für das Jahr 2003 berichtet wurde, aufgehoben und die Rechtssache an das Erstgericht zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen.

Während das Erstgericht einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses festgestellt hatte, sah das OLG Wien eine Diskriminierung des männlichen Bewerbers als nicht gegeben an.

Der OGH begründete sein Urteil mit der Beweislastregelung des § 2a Abs. 9 GlbG. Klagt ein abgelehnter Stellenwerber wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Stellenbesetzung, hat er die Tatsache, die einen Zusammenhang zwischen der Ablehnung seiner Bewerbung und seinem Geschlecht vermuten lassen, glaubhaft zu machen. Ist ihm diese Glaubhaftmachung gelungen, verlagert sich die Beweislast auf den Arbeitgeber, der seinerseits glaubhaft machen muss, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Dabei muss die Glaubhaftmachung durch den Arbeitgeber zwangsläufig über jene Intensität hinausgehen, die bei der zunächst vom Arbeitnehmer geforderten Glaubhaftmachung erforderlich ist. Auch vom Gemein-

schaftsrecht werde dabei keine Umkehr der Beweislast im technischen Sinn, sondern nur eine angemessene Beweislastverlagerung gefordert.

ASG Wien 22 Cga 306/02 h vom 8. Februar 2005:

Das Gericht hat mit diesem Urteil in dem oben geschilderten Fall - nach der vom OGH verlangten Verfahrensergänzung - festgestellt, dass keine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, und hat das Klagebegehren abgewiesen.

Nach der Entscheidung des OLG Wien im ersten Rechtsgang stelle der Hinweis auf mangelnde Sanitäreinrichtungen im Ablehnungsschreiben bloß eine überschießende Begründung dar, reiche aber für eine Diskriminierung allein nicht aus. Wie der OGH ausgeführt habe, sei zu prüfen, ob eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes Motiv als das Geschlecht für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Im gegenständlichen Fall sei Motiv für die Nichtberücksichtigung des Klägers dessen mangelnde Erfahrung im Handel gewesen. Das Bewerbungsverfahren an sich sei somit diskriminierungsfrei gewesen, weil der Kläger ja nicht auf Grund des Geschlechtes abgewiesen worden sei.

Der gegen das Urteil erhobenen Berufung wurde nicht Folge gegeben (Urteil des OLG Wien 8 Ra 117/05 t vom 21. September 2005). Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2 GlbG alt bzw. § 3 Z 2 GlbG neu)

a) 9 ObA 90/04 g vom 1. Dezember 2004:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine unzulässige mittelbare Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung vorliegt, wenn ein Arbeitgeber nur Vollzeitmitarbeitern eine Erschwerniszulage für die durch überwiegende Bildschirmarbeit aufgetretenen Belastungen gewährt und im Unternehmen vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Somit wäre es Sache des Arbeitgebers aufzuzei-

gen, dass eine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung gleichwertiger Arbeit gegeben ist. Nach dem Kollektivvertrag gebührt die Zulage nur, wenn die Bildschirmarbeit in mehr als der Hälfte der Normalarbeitszeit ausgeübt wird. Hat der Arbeitgeber nicht konkret dargetan, dass erst bestimmte Wochenbelastungen, nicht jedoch auch schon Tagesbelastungen abgeltenswert sind, ist er seiner Beweislast hinsichtlich einer sachlichen Rechtfertigung der vorliegenden Differenzierung nicht nachgekommen.

b) OGH 8 ObA 139/04 f vom 17. März 2005:

Der OGH hat mit diesem Urteil nach Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens beim EuGH festgestellt, dass ein Überbrückungsgeld unter den Begriff „Entgelt“ iS des Art. 141 EGV und Art. 1 RL 75/117/EWG fällt. Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens stehen diese Vorschriften der Anwendung eines Sozialplanes nicht entgegen, der eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Anspruch auf Überbrückungsgeld vorsieht, weil sich Männer und Frauen nach dem gesetzlichen System der vorzeitigen Alterspension hinsichtlich der für die Gewährung dieser Pension maßgeblichen Elemente in unterschiedlichen Situationen befinden. Die altersmäßige Ungleichbehandlung des Sozialplans ist daher nicht diskriminierend.

3. Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Z 5 GlbG alt bzw. § 3 Z 5 GlbG neu)

OLG Wien 10 Ra 176/03 f vom 15. April 2004:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil in Bestätigung des Urteils des Erstgerichtes eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes verneint. Verweist eine Arbeitnehmerin, der bei der Besetzung einer leitenden Stelle ein dienstjüngerer Kollege vorgezogen worden war, auf ihr im Vergleich zum männlichen Mitbewerber weit höheres Dienstalder und die sich daraus ergebende umfangreichere Praxiserfahrung, war jedoch im Bewerbungsverfahren die mangelnde Eignung der Arbeitnehmerin zur Leitung einer Abteilung das ausschlaggebende Motiv für ihre Nichtberücksichtigung, kann sie sich nicht mit Erfolg auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes berufen.

Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

4. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7 GlbG alt bzw. § 3 Z 7 GlbG neu)

a) OGH 9 ObA 4/05 m vom 31. August 2005:

Der OGH hat mit diesem richtungsweisenden Urteil ausgesprochen, dass auch eine wegen der Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist. Die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes sind auch bei der Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden, und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung wie bei Kündigung oder Entlassung. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit zu verstehen.

Das Erstgericht ASG Wien hatte mit Urteil 34 Cga 107/04 k vom 21. September 2004 die Zulässigkeit einer Kündigungsanfechtung bei Probefristverhältnissen verneint. Mit Beschluss des OLG Wien 8 Ra 6/05 v vom 24. Februar 2005 wurde die angefochtene Entscheidung aufgehoben und die Rechtssache zur ergänzenden Verhandlung und neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen. Der Rekurs an den OGH wurde vom OLG Wien zugelassen, da es an einer höchstgerichtlichen Rechtsprechung zur Frage der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes während der Probezeit gefehlt hat.

Diese Rechtsfrage wurde mit dem o.a. Urteil des OGH geklärt.

b) OLG Wien 8 Ra 138/04 d vom 29. April 2004:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, dass kein Fall einer unzulässigen Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vorliegt, wenn eine Kündigung der einzigen Frau in der Grundausbildung der Berufsfeuerwehr nicht deshalb erfolgt, weil die Arbeitnehmerin wegen frauenfeindlicher Behandlung und mangelhafter Ausrüstung gehindert wurde, im fachlichen Bereich ausreichende Leistungen zu erbringen, sondern die Ursache in der mangelnden Team- und Eingliederungsfähigkeit lag.

Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

c) OLG Wien 7 Ra 63/05 v vom 13. Mai 2005:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil in Bestätigung des Urteils des ASG Wien, 20 Cga 79/03 p, vom 22. Dezember 2004 festgestellt, dass eine Kündigung wegen Schwangerschaft eine unzulässige Diskriminierung darstellt. Wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes gekündigt, kann die Kündigung gemäß § 2a Abs. 9 GlbG (nunmehr § 12 Abs.4 GlbG neu) bei Gericht angefochten werden.

Der Motivschutztatbestand ist dabei weit zu verstehen, und es fällt darunter auch eine Kündigung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft. Bringt eine in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehende Geschäftsführerin einer Tochtergesellschaft vor, dass ihr Vorgesetzter unmittelbar nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft die Kommunikation mit ihr abgebrochen habe, sie während ihrer Teilzeitbeschäftigung nach Ende der Mutterschutzfrist nicht mehr zu den strategischen Sitzungen eingeladen worden sei und ihr nur mehr einfache Buchhaltungstätigkeiten zugewiesen worden seien, ehe das Arbeitsverhältnis wenige Tage nach Ablauf des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz gekündigt wurde, ist es der Geschäftsführerin gelungen, glaubhaft zu machen, dass die Kündigung auf ihre Schwangerschaft zurückzuführen war.

Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

5. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 2 Abs. 1a und 1b GlbG alt bzw. § 6 Abs. 1 und 2 GlbG neu)

a) OGH 9 ObA 143/03 z vom 17. März 2004:

Die Revision gegen das schon im Bericht für das Jahr 2003 angeführte Urteil des OLG Wien 10 Ra 90/03 h vom 21. August 2003, in dem in einem Kündigungsanfechtungsverfahren gemäß § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a Arbeitsverfassungsgesetz eine sexuelle Belästigung als Vorfrage festgestellt und die Kündigungsanfechtungsklage abgewiesen wurde, wurde vom OGH mit dem o.a. Beschluss zurückgewiesen, sodass das Urteil des OLG Wien rechtskräftig ist.

b) OGH 9 ObA 112/05 v vom 3. August 2005:

Der OGH stellte mit diesem Urteil in Bestätigung der Urteile der Vorinstanzen (ASG Wien 9 Cga 57/04 y vom 15. Oktober 2004 und OLG Wien 7 Ra 42/05 f vom 29. März 2005) fest, dass der vorzeitige Austritt erst nach 48 Stunden bei sexueller Belästigung rechtzeitig erfolgt ist, und sprach der Arbeitnehmerin die Kündigungentschädigung und Schmerzensgeld zur Gänze zu.

Nachdem die Arbeitnehmerin monatelang an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt worden war, erlitt sie an ihrem freien Wochenende einen psychischen Zusammenbruch, brach ihr bisheriges Schweigen gegenüber ihrem Freund und trat zwei Tage später aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Der OGH begründete sein Urteil damit, dass die psychische Ausnahmesituation nach den ständigen sexuellen Belästigungen bei der Beurteilung der Rechtzeitigkeit ihres Austritts zu berücksichtigen sei. Die von sexueller Belästigung Betroffenen seien häufig erst nach längerer Zeit in der Lage, sich zu artikulieren. Von dieser Erfahrungstatsache ausgehend habe auch der Gesetzgeber im neuen GlbG die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen aus sexueller Belästigung von vormals sechs auf zwölf Monate verdoppelt.

c) OLG Linz 12 Ra 15/04 v vom 2. März 2004:

Das OLG Linz hat mit diesem Urteil in Bestätigung des Erstgerichtes ASG Linz 8 Cga 45/03 k vom 26. September 2003 festgestellt, dass das heimliche Installieren einer Kamera im Wasch- und Umkleieraum eine sexuelle Belästigung darstellt. Durch diese Entscheidung wurde klargestellt, dass nicht nur körperliche und verbale Übergriffe eine sexuelle Belästigung darstellen, sondern auch das heimliche Beobachten beim Waschen oder Umkleiden, da das Installieren der Web-Com im Wasch- und Umkleieraum bei den betroffenen Personen zu einer einschüchternden, feindseligen und demütigenden Arbeitsumwelt geführt hat. Den drei Arbeitnehmerinnen wurde ein Schadenersatz von jeweils 1.500,--€ zugesprochen.

Die ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde nicht zugelassen. Das Urteil des OLG Linz ist rechtskräftig.

d) OLG Wien 9 Ra 163/04 p vom 19. Jänner 2005:

Das OLG Wien sah mit diesem Urteil das gemeinsame Übernachten in einem Doppelzimmer auf Vorschlag des Arbeitgebers als sexuelle Belästigung an, die sich der Arbeitgeber zurechnen lassen muss, und erachtete den vom Erstgericht (ASG Wr. Neustadt 5 Cga 122/03 t vom 10. Dezember 2003) festgesetzten Schadenersatz von 1.800,--€ als angemessen. Hat ein Arbeitgeber eine 22-jährige Arbeitnehmerin, die erst seit rund einer Woche im Unternehmen beschäftigt war, auf deren Bitten hin auf eine Dienstreise mitgenommen und ihr vorgeschlagen, mangels eines verfügbaren Zimmers mit ihm das schon seit längerem vorbestellte Doppelzimmer zu teilen, hätte ihm klar sein müssen, dass einer erst 22-Jährigen, die ihren Arbeitgeber erst seit wenigen Tagen kennt, ein gemeinsames Nächtigen in einem Doppelzimmer nicht angenehm sein könne. Es wäre am Arbeitgeber gelegen, sich um eine mit seinen Schutzpflichten konforme Lösung des Problems der Nächtigung zu kümmern.

Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

GLEICHBEHANDLUNG IM EU-RECHT

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Wesentlicher Inhalt:

Zweck der Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Dienstleistungen.

Die Richtlinie enthält Definitionen über das Vorliegen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sowie Belästigung und sexueller Belästigung und deren ausdrückliche Verbote. Dies gilt auch für die Anweisung (Anstiftung) dazu.

Die Richtlinie gilt weiters im öffentlichen und privaten Bereich für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen. Ausgenommen sind der Bereich des Privat- und Familienlebens. Nicht erfasst von der Richtlinie sind die Bereiche Medien und Bildung.

Verträge im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Dienstleistungen, die nach dem 21. Dezember 2007 abgeschlossen werden, dürfen bei der Berechnung unterschiedlicher Prämien und Leistungen nicht den Faktor Geschlecht berücksichtigen. Ausnahmen sind dann zulässig, wenn die Berücksichtigung des Geschlechtes bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Darüber hinaus haben die Mitgliedstaaten die Europäische Kommission zu informieren und fünf Jahre später zu überprüfen, wobei das Ergebnis der Überprüfung wieder an die Kommission zu übermitteln ist.

Keinesfalls dürfen Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen.

Als so genannte positive Maßnahmen können die Mitgliedstaaten, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen in der Praxis zu verhindern oder auszugleichen, bestimmte Maßnahmen einführen oder beibehalten. Die Richtlinie beinhaltet auch eine Günstigkeitsklausel und ein Rückschrittsverbot.

Das Kapitel über die Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung wurde den vorhergegangenen Richtlinien nach Artikel 13 EGV nachgebildet. Auch die Bestimmung in Kapitel III über die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle ist den sog. Artikel 13 - Richtlinien nachgebildet. Die Schlussbestimmungen des Kapitels IV enthalten Regelungen über die Einhaltung, Sanktionen und Unterrichtung. Die Mitgliedstaaten haben spätestens am 21. Dezember 2009 und in der Folge alle fünf Jahre Berichte über die Anwendung der Richtlinie an die Kommission zu erstatten. Die Richtlinie selbst ist von den Mitgliedstaaten bis spätestens 21. Dezember 2007 umzusetzen.

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

Der Vorschlag beinhaltet die Konsolidisierung folgender Richtlinien:

- RL 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer;
- RL 76/207/EWG idF RL 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;
- RL 97/80/EWG über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts;
- RL 86/378/EWG idF der RL 96/97/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.

Da auch die jüngsten Entwicklungen der Rechtsprechung berücksichtigt werden, ist die Schaffung eines bestimmten Maßes an Rechtsklarheit sowie eine Erleichterung der Rechtsanwendung zu erwarten. Jedenfalls wird durch die Neufassung der bestehenden Richtlinien im wichtigen Bereich der Gleichstellung die Rechtslage übersichtlicher und der Zugang zum Recht erleichtert.

