

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt gelangte am 2. April 2008 über den am 2. Februar 2007 eingelangten Antrag der AK-Wien für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung** durch den Arbeitgeber **Herrn B** gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Zif 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Zif 7 GIBG** sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch **die Fa. X** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß **§ 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11** der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der AK-Wien wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A am 3.4.2006 mit der Fa. X ein Arbeitsverhältnis eingegangen sei. Ihr Arbeitgeber, Herr B, habe bereits kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, ihr gegenüber permanent Handlungsweisen gesetzt, die im Sinne des **§ 6 Abs. 1 Zif. 1 GIBG** zu werten wären. So soll Herr B, während die Antragstellerin am Arbeitstisch Fleischwaren verpackt habe, von hinten an sie herangetreten seien und ihr zwischen die Beine, ans Gesäß und an die Brust gefasst haben. Dies sei 2-3-mal pro Woche geschehen. Einmal soll er auch vor ihr die Hosen heruntergelassen haben.

Darüber hinaus hätte Herr B Frau A auch verbal belästigt, indem er ihr Redensarten ins Ohr geflüstert habe, die sexuellen Inhalts gewesen seien. Die Antragstellerin habe diese Belästigungen dadurch abgewehrt, indem sie gesagt habe, dass sie ihn nicht verstehe, wenn er flüstere. Außerdem habe sie versucht, ihm klarzumachen, dass er dies nie wieder machen solle. Derartige Zurückweisungen seien vom Herrn B nicht ernst genommen worden und er habe sie einfach ausgelacht. Deshalb habe sie sich an die Buchhalterin in der Firma gewandt, die ihr versprochen habe, mit Herrn B darüber zu sprechen. Gleichzeitig habe sie ihr versichert, dass Herr B ein netter

Mensch sei und er nur Spaß mache. Herr B soll auch andere Mitarbeiterinnen belästigt haben, die sich in einer solchen Notlage befunden, auf diese Arbeit angewiesen und deshalb nichts gesagt haben.

Ein Arbeitskollege von ihr habe ebenso die Arbeitnehmerinnen des Betriebes sexuell belästigt und die Handlungsweisen des Arbeitgebers als erheiternd empfunden.

Auch die Arbeitsbedingungen seien sehr problematisch gewesen, da die Arbeitskleidung für das Arbeiten im Kühlhaus völlig unzureichend gewesen sei. So habe Frau A im Kühlhaus ohne Handschuhe und ohne geeignete Schutzkleidung arbeiten müssen. Die dünnen Gummistiefel seien keinesfalls geeignet gewesen vor der Kälte zu schützen. Das Ersuchen um Schutzhandschuhe wäre mit dem Hinweis, dass diese zu teuer kämen, abgelehnt worden. Dies führe Frau A auf die Tatsache zurück, dass sie die Annäherungsversuche von Herrn B abgelehnt habe.

Am Abend des 3.11.2006 sei die Antragstellerin mit eiskalten Händen und Füßen völlig verzweifelt nach Hause gekommen und sei äußerst angespannt und nervös gewesen. Im Zuge dessen habe sie sich ihren Lebensgefährten anvertraut. Dieser habe auch versucht mit Herrn B über die Sachlage zu sprechen. Herr B sei jedoch für ihn nicht erreichbar gewesen. Er habe nur die Buchhalterin kontaktieren können, die ihm ebenfalls erklärt habe, dass Herr B ein netter Mensch wäre, der ja nur gern Spaß mache und es nicht so meine.

Die Antragstellerin sei nach diesem Telefonat gekündigt worden. Die Kündigung sei deshalb ausgesprochen worden, weil die Antragstellerin die Übergriffe nicht mehr dulden habe können und Herrn B mit seinen Handlungsweisen konfrontieren habe wollen.

In der schriftlichen Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners, die Fa. X, wird der erhobene Vorwurf der sexuellen Belästigung gegenüber der Antragstellerin bestritten:

Der Antragsgegner bestätigte darin, dass Frau A am 3.11.2006 von ihm gekündigt worden sei. Am selben Tag sei Herr B von einem ihm unbekanntem, von dem er annehme, dass es sich um den Lebensabschnittspartner der Antragstellerin handle, mit dem Umbringen bedroht worden. Er sei von dieser Person aufs Massivste beschimpft worden, da Frau A am Freitag bereits zu Mittag nach Hause gekommen sei. Ziel dieses Anrufes sei scheinbar gewesen, dass die Antragstellerin Überstunden

bekomme, die nachher ausbezahlt werden würden. Vorrangiges Ziel der Antragstellerin seien Überstunden gewesen, die vom Antragsgegner nicht angeordnet gewesen seien, wobei die Antragstellerin auf deren Ausbezahlung bestanden habe. Die Abgeltung in Zeitausgleich sei abgelehnt worden.

Am 3.11.2006 sei auch die Buchhalterin vom vermutlichen Lebensgefährten der Antragstellerin massiv beschimpft worden. Auf Grund dieser Tatsachen habe sich Herr B veranlasst gesehen, Frau A zu kündigen.

Am 6.11.2006 habe Frau A gegenüber der Buchhalterin erklärt, dass sie sich von der Fa. X „Geld holen werde“. Außerdem wolle sie die Firma wegen der Beschäftigung von Schwarzarbeitern anzeigen. So sei es in Folge ihres Ausscheidens zu zwei Kontrollen gekommen, die jedoch ergeben hätten, dass alle Dienstnehmer ordnungsgemäß angemeldet gewesen seien und über ordnungsgemäße Dokumente verfügen würden. Nach Angaben ihres früheren Dienstgebers habe sich herausgestellt, dass sie bei diesem 2 Jahre illegal beschäftigt gewesen sei. Auch nach dem Ende ihres Arbeitsverhältnisses beim Antragsgegner habe sie von Arbeitslosenunterstützung sowie von Schwarzarbeit gelebt.

Weiters gibt der Antragsgegner an, dass sämtliche Anschuldigungen in Bezug auf eine sexuelle Belästigung frei erfunden seien. Offenbar sei der Antragstellerin jegliches Mittel recht, um vom Antragsgegner Geld zu bekommen.

Auch liege keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vor. Jedem Dienstnehmer stehe im Unternehmen Thermo- und Arbeitsbekleidung zur Verfügung, auch seien die entsprechenden Arbeitsschuhe bereit gestanden. Auf Grund der kleinen Schuhgröße der Antragstellerin seien ausdrücklich für sie am 6.7.2006 Sandalen mit atmungsaktiven, wasserabweisenden Oberleder, antistatischer rutschfester Sohle bestellt worden. Vor der Bestellung seien ihr andere Schuhe zur Verfügung gestanden. Es sei immer ausreichend Arbeitskleidung zur Verfügung gestanden.

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK gab die Antragstellerin im Wesentlichen ergänzend an, dass sie circa nach einem Monat zum ersten Mal von Herrn B sexuell belästigt worden sei, wobei er auch die anderen Mitarbeiterinnen sexuell belästigt habe. Sie habe darauf reagiert und gemeint was dies eigentlich soll. Es sei in Folge alle drei bis vier Wochen zu einem Vorfall gekommen. Er habe ihr

dabei an die Brüste oder die Geschlechtsteile gefasst. Auf Grund seiner Umarmungen, habe Frau A blaue Flecken bekommen. Wenn sie gegen diese Übergriffe protestiert habe und laut wurde, sei er eine Zeit lang ruhig gewesen. Er habe dies alles nur für Spaß gehalten. Auch sei es zu verbalen Übergriffen gekommen. So habe sie von ihm den Spitznamen „Micky-Mouse, Sexy Mouse“ bekommen. Diese sei sehr verletzend für die Antragstellerin gewesen. Ein anderes Mal habe Herr B den Zippverschluss seiner Hose geöffnet, sodass sie seine blaue Unterhose habe sehen können. Auf ihre Frage, was sie noch vor ihren Urlaubsantritt für ihn tun könne, habe er erklärt, wie es „damit“ wäre, dass wäre für sie noch zu erledigen. Hierauf habe sie sich umgedreht und sei nach Hause gegangen.

Eines der Probleme sei gewesen, dass Herr B Alkoholiker sei. Die Zeitaufzeichnungen seien durch Eintragung am Kalender im Büro der Buchhaltung gemacht worden. Die Arbeitskleidung sei vollkommen unpassend gewesen. So habe es nur gelöcherte Arbeitsschuhe und keine Stiefel gegeben. Weiters hätte sie nur die äußeren Kunststoffhandschuhe zur Verfügung gehabt. Die inneren Stoffhandschuhe hätte sie selber kaufen müssen. Auch seien angefallene Überstunden nicht bezahlt worden.

Am 3.11.2006 sei es in der Firma zu einem Vorfall gekommen. Schon um 8 Uhr früh sei Herr B betrunken gewesen. An diesen Tag sei eine Lieferung der Fa. Y in den Betrieb gekommen. Da das Fleisch auf einen so großen Tisch abgeladen worden sei, habe sie zur Erledigung ihrer Arbeit auf den Tisch klettern müssen. Dabei sei er von hinten an sie herantreten und habe sie von hinten angegriffen. Angeblich habe er ihr helfen wollen. Frau A habe gegen sein Vorgehen protestiert. Herr B habe daraufhin zu schreien begonnen. Am Ende des Tages als sie nach Hause gegangen sei, war sie mit den Nerven völlig fertig und habe zu weinen begonnen. Ihr Lebensgefährte habe daraufhin den Antragsgegner angerufen und ihn darauf angesprochen, dass er sie in Ruhe lassen solle. Nach dieser Intervention sei sie am folgenden Montag gekündigt worden. Die Buchhalterin habe ihr keine Arbeitsbescheinigung für das AMS gegeben, da sie auf einmal behauptet habe, dass Frau A ja selbst gekündigt habe. Dies stimme aber nicht.

Auf Nachfrage gab sie an, dass sie letztlich auf Grund der Intervention der Arbeiterkammer alle Überstunden und sonstigen Bezüge bereits nachbezahlt bekommen habe.

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK hielt der Antragsgegner im Beisein seiner rechtsfreundlichen Vertretung fest, dass die Vorwürfe von Frau A nur erhoben werden würden, damit sie, wenn die Vorwürfe durch die GBK festgestellt werden würden, zusätzliches Geld beschaffen könne.

So habe sie auch die Vorgängerfirma, bei der sie beschäftigt gewesen sei, ausgenommen. Am 3.11.2006, dies sei ein Freitag gewesen, habe es nachmittags keine Arbeit mehr gegeben und habe er deshalb die Antragstellerin heimgeschickt. Ein paar Stunden später habe der Lebensgefährte der Antragstellerin angerufen und Herrn B mit dem Umbringen bedroht, da er sein Frau angegriffen hätte. Als sie Montagfrüh gekommen sei, habe er gesagt, ob sie nicht wisse was sich am späten Nachmittag mit ihrem Freund abgespielt habe. Auf Grund der Drohungen des Lebensgefährten von Frau A und der Tatsache, dass Frau A immer wieder absichtlich ihre Arbeitszeit überzogen habe, habe sich der Antragsgegner veranlasst gesehen, sie zu kündigen, obwohl in diesen Fall er sie hätte auch entlassen können.

Der Antragsgegner schilderte dem Senat, dass es bereits früher in der Filiale in der Z-strasse in der sie auch gearbeitet habe einen ähnlichen Vorfall gegeben habe. Damals hab ihr Lebensgefährte ihn angerufen und gesagt, dass er in die Z-strasse käme um den dortigen Geschäftsführer umzubringen

Die Vorwürfe bezüglich der Arbeitskleidung seien falsch. Er habe ihr extra - wegen ihrer kleinen Schuhgröße (Größe 36) – eigene Arbeitsschuhe besorgt. Aber die Antragstellerin habe weder die Arbeitskleidung, die Schuhe noch die Arbeitshandschuhe benutzt. Auf die Frage ob er manchmal Alkohol trinke und ob diese Vorfälle in einem derartigen Zustand sich ereignet haben könnten, gab der Antragsteller zum Alkoholkonsum an, dass, wenn er nein sage, dies nicht richtig sei, wenn er ja sage, dies auch nicht richtig sei. Die behaupteten Vorfälle seien nicht in einem alkoholisierten Zustand passiert. Diese seien gar nicht vorgefallen. Das Ganze sei eine reine Geldbeschaffungsaktion. Es habe an sich ein gutes Einvernehmen zwischen ihnen geherrscht.

Die weitere Auskunftsperson ist trotz zweimaliger Ladung und den Hinweis darauf, dass das Verfahren, sollte sie den Ladungen nicht Folge leisten, fortgeführt wird, nicht erschienen.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn B gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzte. Der/die unmittelbare Belästiger/in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Hier wird auf das subjektive Empfinden abgestellt. Das heißt ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

„Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine schlüssige Geste.

An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht. Auf die Motivation für eine Belästigung

kommt es grundsätzlich nicht an, vorausgesetzt ist allerdings, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästigers/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG ist nachstehendes zu bemerken:

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teils widersprüchlichen und teils übereinstimmenden Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Allerdings ist zu bemerken, dass die Aussagen der Antragstellerin für den Senat I der GBK glaubwürdig, lebensnahe und bei einer Gesamtbetrachtung nachvollziehbar geklungen haben, und insofern für den Senat I der GBK überzeugend waren. Frau A hat mehrfach versucht, sich der für sie unerwünschten Berührungen durch ihren Chef durch ein bewusst abwehrendes und distanziertes Verhalten zu entziehen. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass dem Senat I der GBK auch glaubwürdig dargelegt wurde, dass Übergriffe sexueller Art in dieser Firma üblich sind, da Frau A bei der Versetzung in eine andere Filiale wiederum sexuellen Belästigungen durch einen Kollegen ausgesetzt war. Diese Versetzung in die Filiale erfolgte auf Grund einer Beschwerde der Antragstellerin im Büro des Antragsgegners.

Übereinstimmend waren die Aussagen der Befragten dahingehend, dass der Lebensgefährte der Antragstellerin bei Herrn B angerufen hat. Dieser hat sich beim Antragsgegner über dessen Übergriffe gegenüber der Antragstellerin beschwert. Dieser Anruf wurde vom Antragsgegner auch nicht bestritten. Dies lässt darauf schließen, dass wenn nichts vorgefallen wäre, der Lebensgefährte nicht beim Arbeitgeber angerufen und ihn mit solchen Vorwürfen konfrontiert hätte und dadurch möglicherweise die Arbeitsstelle der Antragstellerin gefährdete.

Herr B konnte den erkennenden Senat hingegen nicht davon überzeugen, dass er seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin gegenüber eingehalten hat.

Auf Grund der glaubhaften Ausführungen der Antragstellerin ist davon auszugehen, dass die gegenüber Frau A erfolgten Übergriffe in ihre Intimsphäre stattgefunden haben. Ebenso entstand der Eindruck, dass Alkohol beim Antragsgegner in welchem Ausmaße auch immer dabei eine Rolle gespielt hat.

Generell ist festzuhalten, dass die sexuelle Belästigung verschuldensunabhängig ist. Ein Bewusstsein bzw. eine Motivation seitens Herrn B, Frau A sexuell zu belästigen, ist – wie bereits ausgeführt - nicht notwendig. Es kommt vielmehr auf das subjektive Empfinden von Frau A an. Die, wie sie dem Senat glaubhaft machen konnte, das Verhalten von Herrn B ihr gegenüber, als unangenehm, unerwünscht und als unangebracht empfunden hat.

Auf Grund langjähriger Erfahrung des Senates I der GBK stellt die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie und Macht bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten für eine betroffene Frau oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar, weshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist.

Der Senat I der GBK weist deshalb auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander daraufhin, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/-innen und zwischen Mitarbeitern/-innen sowie sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Die Äußerungen des Antragsgegners stehen in jedem Fall im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre und waren für diesen erkennbar, von der Antragstellerin nicht erwünscht.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau A von Herrn B, gemäß § 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG** ist anzumerken, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten verwirklicht werden muss. Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf daher nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im GIBG selbst nicht weiter definiert ist. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, dass alle Diskriminierungen, welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist der Begriff weit auszulegen und handelt es sich hierbei um einen Auffangtatbestand.

Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter anderem auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände. Hierzu wäre unter anderem die Ausstattung des Arbeitsplatzes anzuführen, wozu sowohl die räumliche Gestaltung wie auch das zur Verfügung stellen von Arbeitsmittel zu zählen ist, sowie das damit verbundene Image und eine verminderte Wertschätzung im Betrieb.

Im Laufe des Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft dargelegt werden, dass der Antragsgegner für die Arbeitnehmerin Arbeitsschuhe in ihrer Größe besorgt hat. Herr B konnte dem Senat I eine Rechnung hinsichtlich der Bestellung der Schutzschuhe vorlegen. Weiters konnte Herr B den erkennenden Senat davon überzeugen, dass er Frau A alle zu ihrem Arbeitnehmerinnenschutz erforderlichen Arbeitsmittel ausreichend zur Verfügung gestellt hat, da diese auch vor der Lieferung der neuen Schuhe geeignete Arbeitsschuhe verwenden habe können. Es ist nicht Aufgabe des Senat I der GBK zu überprüfen, ob es zur tatsächlichen Verwendung der Arbeitsmittel durch die Antragstellerin gekommen ist. Vielmehr ist zu überprüfen, ob ihr als Arbeitnehmerin dieselben Arbeitsmittel in ausreichender Form zur Verfügung gestanden sind.

Da der Arbeitgeber eine Verwendung aller nötigen Arbeitsmittel der Antragstellerin ermöglicht hat, kann nicht von einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ausgegangen werden.

Der Senat I der GBK kam daher zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Zif 6 GIBG durch die Fa. X nicht diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare/mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aufgrund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst.

Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall wurde die Antragstellerin vom Arbeitgeber gekündigt. Der Antragstellerin gegenüber wurde hingegen behauptet, sie hätte gekündigt. Dies wurde von der Antragstellerin glaubhaft verneint. Die Arbeitgeberkündigung wurde in Folge des Anrufes des Lebensgefährten der Antragstellerin ausgesprochen, der beim Antragsgegner angerufen hat, um ihn mit den von seiner Lebensgefährtin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigungen durch den Arbeitgeber zu konfrontieren. Herr B konnte den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, dass die Kündigung deshalb ausgesprochen worden ist, da Frau A wiederholt nicht angeordnete Überstunden lukrieren wollte und sich der Antragsgegner durch den Lebensgefährten von Frau A bedroht gefühlt hat.

Frau A hat in ihrer mündlichen Aussage glaubwürdig versichert, dass sie es immer vermieden hat, Überstunden zu machen, da Herr B sich in einem immer schlimmer werdenden alkoholisierten Zustand befand, je später es geworden ist.

Auf Grund des vorliegende Sachverhaltes muss Senat I der GBK davon ausgehen, dass es „Unstimmigkeiten“ bei der Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben hat. Das Dienstverhältnis wurde im Nachhinein mit den Ansprüchen aus einer Dienstgeberkündigung abgewickelt, obwohl ursprünglich gegenüber der

Antragstellerin von Seiten der Firma behauptet wurde, dass die Kündigung durch Frau A selbst erfolgt ist. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass keine „normale“ Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt ist.

Die Kombination von sexueller Belästigung und Kündigung kommt sehr häufig vor, da bei Firmen 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 daher in diesem Punkt zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG von der Fa. X diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand des **Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** verwirklicht worden ist, ist folgendes anzumerken:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder die Einleitung eines Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, keine Gehaltserhöhungen und anderes mehr. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht von Senat I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht. Nach Angabe der Antragstellerin wurde sie von Herrn B, wenn sie sich sexuell belästigt gefühlt und dagegen sich gewehrt hat, vielmehr eine Zeit lang in Ruhe gelassen, bis es zu weiteren Übergriffen gekommen ist.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau A von der Fa. X gemäß § 13 GIBG nicht benachteiligt worden ist.

Der Senat I der GBK schlägt daher gemäß § 12 Abs 3 GIBG eine **intensive** Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor und empfiehlt künftig

den Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers in dem vom Gesetz vorgesehenen Ausmaße nachzukommen. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

April 2008