

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommissionen (GBK) gelangte am 16. September 2008 über den am 27.6.2007 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) für **Frau C** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG**, durch eine **sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** durch **Herrn P** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau C nicht auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch Herrn P diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau C nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch Herrn P diskriminiert worden ist.
3. Des Weiteren kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau C nicht durch den Arbeitgeber, Herrn P, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** sexuell belästigt worden ist.
4. Der Senat I der GBK gelangt im Weiteren zur Auffassung, dass Frau C nicht auf Grund des Geschlechts durch Verletzung des

Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG durch Herrn P diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem über die Arbeiterkammer Wien eingebrachten Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die die Antragstellerin von 17.7.2006 bis 31.7.2007 als Kanzleileiterin beim Antragsgegner beschäftigt gewesen sei. Am 19.6.2007 habe sie die Kündigung per 31.7.2007 durch ihren Arbeitgeber erhalten. Nach Ansicht der Antragstellerin stehe ihre Kündigung in unmittelbarem Zusammenhang mit den Annäherungsversuchen durch den Antragsgegner, ihren Arbeitgeber. Zunächst habe die Antragstellerin zum Antragsgegner ein sehr gutes Verhältnis gehabt. Ende 2007 hätten Annäherungsversuche begonnen, die die Antragstellerin immer zurückgewiesen habe. In Folge habe sich das Arbeitsklima für die Antragstellerin deutlich verschlechtert. Es sei ihre Arbeit wiederholt beanstandet worden, obwohl diese bis dahin von ihrem Arbeitgeber gelobt worden sei. Auch sei sie durch die übrigen Sekretariatsmitarbeiterinnen gemobbt worden. Der Antragsgegner habe - dem Wunsch seiner Tochter folgend, die auch in dessen Firma mitgearbeitet habe und mit der Antragstellerin das Zimmer geteilt habe - veranlasst, dass die Antragstellerin das Zimmer wechseln habe müssen. Am 19.5.2007 sei es dann zu einem Gespräch zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin gekommen, in dem er sie informiert habe, dass sie sich eine neue Arbeitsstelle suchen müsse. Da sich die Antragstellerin auf Grund des in der Kanzlei herrschenden unerträglichen Arbeitsklima nicht habe vorstellen können weiterhin in der Kanzlei zu arbeiten, habe sie davon abgesehen, die Kündigung nach § 12 Abs. 7 GIBG bei Gericht anzufechten.

In der auf Ersuchen vom Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme des Antragsgegners bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei als Ersatz für die bisherige Kanzleileiterin, die in Karenz gegangen sei, angestellt worden. Die wesentliche Aufgabe einer Kanzleileiterin sei die Koordination und Organisation des Sekretariats, um einen geordneten,

sachgerechten Betrieb mit einer gleichmäßigen Belastung der Kanzlistinnen zu ermöglichen. Der Antragstellerin sei es nicht gelungen, die Führungsfunktion innerhalb des Sekretariats an sich zu ziehen. Vielmehr sei sie von den drei anderen langjährigen Sekretärinnen weder fachlich noch persönlich als Kanzleileiterin akzeptiert und teilweise ausgegrenzt worden. Die Antragstellerin hätte sich mehrfach beim Antragsgegner darüber beklagt, dass sie von den Sekretärinnen aus unsachlichen, in ihrem deutlich abweichenden äußeren Erscheinungsbild begründeten Umständen ausgegrenzt worden und an der Ausübung ihrer Leitungsfunktion gehindert worden sei. Vermittlungsversuche durch seine Tochter und eine der Sekretärinnen seien erfolglos geblieben. Auf Grund dessen habe der Antragsgegner im April 2007 durch die Ausarbeitung und Etablierung einer sehr stark auf die Person der Antragstellerin zugeschnittenen Kanzleiordnung ihre Autorität zu stärken versucht, die ihr die Wahrnehmung der Funktion als Kanzleileiterin ermöglichen sollte. Mit einem E-Mail vom 29.4.2007 sei die unter Einbindung aller vier Sekretärinnen endredigierte Fassung der Kanzleiordnung übermittelt und für verbindlich erklärt worden. Trotzdem sei es nicht möglich gewesen, die Stellung der Antragstellerin als Kanzleileiterin nachhaltig zu verankern. Die mit der Kanzleiordnung verfolgten Intentionen hätten sich bereits nach kurzer Zeit mit dem bestehenden Team als nicht realisierbar erwiesen. Die Antragstellerin habe neben ihren Sekretariatsagenden noch andere Aufgabengebiete, wie etwa die EDV samt den Mitarbeiter-Laptops betreut, die zuletzt zu Lasten der Sekretariatsaktivitäten erweitert worden seien. Dieser Bereich sei ihr zugeordnet worden, um ihre Position innerhalb der Kanzlei zu stärken. Die Antragstellerin sei jedoch diesem Aufgabengebiet nicht gewachsen gewesen. Außer Streit würden ihre anderen wichtigen positiven Eigenschaften und Fähigkeiten stehen, die den Antragsgegner veranlasst hätten, lange Zeit mit erheblichem Einsatz nach einer adäquaten Lösung mit ihr als Kanzleileiterin zu suchen. Neben ihrem guten Auftreten verfüge sie über exzellente Rechtschreibkenntnisse und könne auch lange Berichte sehr rasch auf Schreib- und Layoutfehler durchsehen. Dazu kämen eine entsprechende Kompetenz im Umgang mit der für Sekretariatsaktivitäten relevanten Software und eine entsprechende Leistungsbereitschaft.

Der Antragsgegner habe die Antragstellerin am 19.5.2007 zu einem Abendessen eingeladen, um die Antragstellerin von seiner Entscheidung zu informieren, dass er das Arbeitsverhältnis lösen werde. Es sei an diesem Abend noch kein Auflösungszeitpunkt oder die konkrete Art der Auflösung besprochen worden. Es sei ihr vielmehr nahegelegt worden, sich nach einer alternativen Beschäftigung umzusehen. So sei auch in Aussicht gestellt worden, das Arbeitsverhältnis erst aufzulösen, wenn sie eine Beschäftigung gefunden habe. Auch habe er ihr nachweislich angeboten, den Kontakt mit einer bekannten Personalberatungsfirma herzustellen und sich an diesen zusätzlichen Kosten zu beteiligen, um ihr den Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis zu erleichtern.

Nachdem sich das Verhältnis zwischen seiner Tochter und der Antragstellerin, die bisher gemeinsam in einem Zimmer gesessen seien, zunehmend verschlechtert habe, sei die Antragstellerin mit deren Einverständnis in ein in der Nähe gelegenes Zimmer verlegt worden, in dem eine Lohnverrechnerin gesessen sei. In weiterer Folge habe sie sich immer mehr in ihr Zimmer zurückgezogen und von den anderen völlig abgekapselt. Am 8.6.2008 habe die Antragstellerin über Magenprobleme geklagt und sei in Krankenstand gegangen. Die Krankenbestätigung habe die Antragstellerin kommentarlos übermittelt. In dieser Zeit seien Termine mit EDV Technikern angefallen. Sie habe weder den EDV Technikern noch dem Sekretariat Bescheid gegeben, in dieser Sache tätig zu werden, obwohl dies noch in ihrem Aufgabenbereich gelegen sei. Die im Weiteren erfolgte Kündigung sei aus diesem Grund keineswegs willkürlich und sachlich unbegründet erfolgt.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** erfüllt ist, ist zu bemerken:

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Der erkennende Senat hat auf Grund des im vorliegenden Antrag enthaltenen Sachverhaltes insbesondere die allgemeine Arbeitssituation der Antragstellerin in der Kanzlei sowie den Umgang des Antragsgegners mit der Antragstellerin nach dem GIBG überprüft. Im Zuge des Verfahrens konnte der Antragsgegner den Senat I davon überzeugen, dass die Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ungleich behandelt worden ist. Sowohl die Antragstellerin als auch die anderen befragten Auskunftspersonen bestätigten den Umstand, dass der Antragsgegner im Büroalltag normal mit der Antragstellerin umgegangen sei. Er sei immer sehr nett, höflich und zuvorkommend zur Antragstellerin gewesen. So hat es innerhalb der Kanzlei nie persönliche Kontakte gegeben. In der Kanzlei waren beide immer "per Sie". Durch die Aussage einer Auskunftsperson wurde weiters untermauert, dass der Antragsgegner, als er von den Anfeindungen der übrigen Sekretärinnen der Antragstellerin gegenüber erfahren hat, sofort dagegen vorgegangen ist. Der Antragsgegner hat für sie deutlich Partei ergriffen. Es wurde eine eigene Kanzleiordnung geschaffen, die die Position der Antragstellerin im Unternehmen stärken sollte. Weiters wurde die Antragstellerin aus den allgemeinen Sekretariatsarbeiten herausgenommen und ihr stattdessen Aufgaben im EDV-Bereich übertragen. Als es zu Spannungen zwischen der Antragstellerin und der

Tochter des Antragsgegners gekommen ist, hat der Antragsgegner die beiden räumlich voneinander getrennt. Dadurch ist der Antragsgegner seinen Sorgfaltspflichten als Arbeitgeber nachgekommen, da die Antragstellerin ansonsten in einem sehr angespannten Arbeitsklima ihre Arbeit hätte verrichten müssen.

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin vor.

Weiters wurde die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch den Antragsgegner verwirklicht worden ist, folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund 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 durch den Antragsgegner - unstrittig - gekündigt, was die Antragstellerin in Ihrem Antrag in Zusammenhang mit der Ablehnung von Annäherungsversuchen des Antragsgegners sah. Der Antragsgegner konnte jedoch im Laufe des Verfahrens dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass er sowohl auf Grund von wirtschaftlichen als auch privaten Gründen die Kündigung ausgesprochen hat. Wie bereits oben ausgeführt, hat der Antragsgegner versucht, die Stellung der Antragstellerin als Kanzleileiterin im Sekretariat zu stärken, was im Ergebnis von den übrigen Sekretärinnen nicht angenommen wurde.

Nachdem die Ehegattin und Anteilseignerin der Kanzlei und deren gemeinsame Tochter von der „Beziehung“ zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin Kenntnis erlangt haben, haben diese darauf bestanden, dass die Antragstellerin die Kanzlei verlässt. Es ist für den erkennenden Senat nachvollziehbar, dass sich der Antragsgegner in dieser Situation für den Verbleib seiner Familienangehörigen in der Kanzlei entschieden hat. Abschließend ist festzuhalten, dass es dem Antragsgegner

auf Grund der Probleme mit seiner Ehegattin, seiner Tochter und den übrigen drei Sekretärinnen wirtschaftlich nicht zumutbar gewesen wäre, die Antragstellerin weiterhin zu beschäftigen. Auf Grund des dem Senat I der GBK vorliegenden Sachverhaltes und Unterlagen ist davon auszugehen, dass der Antragstellerin bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Nachteil entstanden ist. So wurde die Antragstellerin vorab darüber informiert, dass es zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen wird. Laut der glaubwürdigen Aussage des Antragsgegners wurde die Kündigung erst ein Monat später gegenüber der Antragstellerin ausgesprochen, wobei vom Antragsgegner ein Maßnahmenpaket zu Abfederung der Kündigung geschnürt worden ist (z.B. Kostentragung der Beauftragung einer Personalberatungsfirma zur Unterstützung der Antragstellerin, Hinausschieben des Endes des Arbeitsverhältnisses, um den Kuraufenthalt der Antragstellerin zu ermöglichen, Umwandlung eines Darlehens in eine Prämie).

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

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

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in 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 dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsgebot 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. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Zur Erfüllung des vom GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästiger/-in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Sphäre 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.

Der erkennende Senat I der GBK hat in seinem Prüfungsergebnis festgehalten, dass die Antragstellerin nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden ist. Es hat für den erkennenden Senat I keinerlei Anhaltspunkte gegeben, dass der Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt iSd **§ 6 Abs. 2 Z 1 GIBG** geschaffen hat.

Eine sexuelle Belästigung liegt iSd **§ 6 Abs. 2 Z 2 GIBG** aber auch dann vor, wenn der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgeber/-in oder von Vorgesetzten oder Kollegen/-innen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teilweise widersprüchlichen Aussagen der Auskunftspersonen konfrontiert. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht des Senates I der GBK wahrscheinlich, dass die vom Antragsgegner glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Befragungen haben erkennen lassen, dass beim Antragsgegner scheinbar eine „Verliebtheit“ gegenüber der Antragstellerin vorgelegen ist, welche ihren Ausdruck

auch im Versenden von Sms-Nachrichten und Emails, die im Verfahren vorgelegt wurden, gefunden hat. Weiters stand im Raum, dass der Antragstellerin durch den Antragsgegner eine Eigentumswohnung vorfinanziert werden sollte, Wohnungsbesichtigungen haben - und dies wurde von beiden bestätigt - auch bereits gemeinsam stattgefunden. Eine „Beziehung“, wie immer diese auch ausgesehen hat, ist offenbar vorgelegen. Auch die Antragstellerin hat in der mündlichen Befragung selbst bestätigt, dass ein freundschaftliches Verhältnis bestanden hat, dass über das normale Angestellten-Vorgesetzten-Verhältnis hinausgegangen ist. Der Antragsgegner konnte durch den Senat I vorgelegten Unterlagen untermauern, dass er gegenüber der Antragstellerin bemüht war, ihr den bestmöglichen Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis zu gewähren, sodass ihre keine Nachteile entstanden sind. Das Einverständnis der Antragstellerin, sich ihre Eigentumswohnung durch den Antragsgegner vorfinanzieren zu lassen, auch wenn sie diesen Kredit an den Antragsteller zurückzahlt, bestätigen die Ansicht des Senat I der GBK. Es fehlen für den erkennenden Senat, die für die Erfüllung des Tatbestandes nötigen belästigenden Elemente sowie das Vorliegen des mangelnden Fortkommens.

Daher konnte der Senat I der GBK **keine sexuelle Belästigung durch ihren Arbeitgeber** gegenüber der Antragstellerin feststellen.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

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

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht. Die Kündigung der Antragstellerin ist – wie bereits dargelegt – aus wirtschaftlichen sowie privaten Gründen erfolgt, und war nicht als eine Reaktion auf eine Ablehnung durch die Antragstellerin zu sehen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wurde der Antragstellerin vorab angekündigt, um dieser die Möglichkeit zu geben, sich nach einer neuen Arbeitsstelle umsehen zu können. Die „eigentliche“ Kündigung wurde erst einen Monat später durch den Antragsgegner ausgesprochen, wobei sich der Antragsgegner bemüht hat, dass der Antragstellerin keinerlei Nachteile daraus entstehen.

Aus Sicht des Senat I der GBK ist es **keiner Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gegenüber der Antragstellerin gekommen.

16. September 2008

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I