

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2010 und 2011

Teil I

Gleichbehandlungskommission,
Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz und
Beiträge der Interessenvertretungen

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst
im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien
Wien, 2012

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2010 und 2011

Teil I

**Gleichbehandlungskommission,
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz und
Beiträge der Interessenvertretungen**

Wien, 2012

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Text und Gesamtumsetzung: Bundeskanzleramt, Abteilung II/3

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung VII/B/8

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher

Herstellung: Paul Gerin GmbH & Co KG, Wolkersdorf

Wien, 2012

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-202613,

Fax: +43 1 53 115-202880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	7
1.1 GBK-Senat I.....	7
1.1.1 Allgemeines	7
1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	10
1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates I	111
1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge	137
1.1.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz	154
1.2 GBK-Senat II.....	157
1.2.1 Allgemeines	157
1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	159
1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates II	199
1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge	206
1.3 GBK-Senat III.....	211
1.3.1 Allgemeines	211
1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	213
1.3.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates III	239
1.3.4 Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge	244
1.3.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz	245
2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	249
2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz	249
2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	251
2.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes	251
2.2.2 Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt	259
2.2.3 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.....	263
2.2.4 Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsanwaltschaft	265
2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht	267
2.3.1 Richtungsweisende Urteile des EuGH.....	267
2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts.....	273

Inhaltsverzeichnis

2.3.3	Europarat	275
3	Beiträge der Interessenvertretungen	277
3.1	Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte	277
3.1.1	Einleitung	278
3.1.2	Novellierungen des GBK/GAW-Gesetzes seit dem Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006-2007	278
3.1.3	Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission	279
3.1.4	Wahrnehmungen der BAK betreffend die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)	282
3.1.5	Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte	282
3.1.6	Überprüfung der Lage der Menschenrechte in Österreich durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen im Rahmen der universellen Staatenprüfung 2011	283
3.1.7	Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten	283
3.1.8	BAK-Forderungen	284
3.2	Österreichischer Gewerkschaftsbund	286
3.2.1	Senate der Gleichbehandlungskommission	286
3.2.2	Gleichbehandlungsanwaltschaft	287
3.2.3	Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	288
3.2.4	Lage der Menschenrechte in Österreich	288
3.3	Wirtschaftskammer Österreich	289
3.4	Vereinigung der Österreichischen Industrie	289
3.5	Landwirtschaftskammer Österreich	289
	Tabellenverzeichnis	291

Einleitung

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) sieht in § 24 vor, dass dem Nationalrat alle zwei Jahre ein Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen ist. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwaltschaft, die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Jeder zweite Bericht ist um Beiträge der Interessenvertretungen zu ergänzen. Vorliegender Bericht wird von der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst und dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgelegt.

Der Bericht besteht aus zwei Teilen:

Teil I

beinhaltet den Tätigkeitsbericht der drei Senate der Gleichbehandlungskommission, den Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreffend die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes, Informationen über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte sowie Ausführungen zur Gleichbehandlung im EU-Recht sowie Beiträge der Interessenvertretungen.

Da gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz die Einzelfallprüfungsergebnisse der Senate der Gleichbehandlungskommission nunmehr in anonymisierter Form in vollem Wortlaut auf der Website des Bundeskanzleramtes zu veröffentlichen sind, sind die von den Senaten mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Fälle im Bericht nur mehr überblicksmäßig dargestellt und können unter <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5542/default.aspx> unter der im Bericht genannten GBK-Zahl beim jeweiligen Senat in der Anonymisierung gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz oder über das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter der Rubrik „Judikatur“ abgerufen werden.

Teil II

beinhaltet den Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Dieser Berichtsteil umfasst die Beratungsstatistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft und Beispielfälle von Beratungen zu allen Bereichen, Diskriminierungsgründen und Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Darüber hinaus berichtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft über ihre Informations- und Bewusstseinsarbeit sowie über ihre Wahrnehmungen im Zusammenhang mit ihrer ExpertInnentätigkeit in der Gleichbehandlungskommission und im Zusammenhang mit der gerichtlichen Durchsetzung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Inhalt des Berichts ist auch die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission

1.1 GBK-Senat I

1.1.1 Allgemeines

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 GBK/GAW-Gesetz ist der Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zuständig. Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall 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 („Mehrfachdiskriminierung“), so ist gemäß § 1 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz der Senat I zuständig.

Mit 1. Juli 2008 wurde Frau Dr.ⁱⁿ Mag.^a Eva Matt von Frau Bundesministerin Doris Bures mit dem Vorsitz des Senates I betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 wurden insgesamt 86 Prüfungsergebnisse und 1 Erledigung durch Berichtslegung erstellt.

Es wurden insgesamt 150 Anträge im Berichtszeitraum für den Senat I eingebracht. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 54 Sitzungen, davon 30 Ausschusssitzungen, statt.

51 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 8 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt, 1 Fall wurde wegen vorliegender Immunität nicht behandelt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Tabelle 1 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Geschlecht	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	3
	Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	5
	Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	10
	Entgelt	18
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	6
	Beruflicher Aufstieg	9
	Sonstige Arbeitsbedingungen	40
	Beendigung	81
	Sexuelle Belästigung	44
	Anweisung zur sexuellen Belästigung	1
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	10
	Belästigung	24
Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	4	
Benachteiligungsverbot	11	
Ethnische Diskriminierung	Sonstige Arbeitsbedingungen	6
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
	Belästigung	10
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
	Benachteiligungsverbot	1
Alter	Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
	Entgelt	1
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	2
	Beruflicher Aufstieg	2
	Sonstige Arbeitsbedingungen	2
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
	Belästigung	2
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
Benachteiligungsverbot	1	

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Religion	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
	Belästigung	2
Sexuelle Orientierung	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Belästigung	1

Tabelle 2 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	132
Männer	13
Transgenderpersonen	2
Von Amts wegen	3
Gesamt	150

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 17 Monate.

1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK I/116/07

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen für Umweltschutz

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

Verfahrensdauer: 28 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe im Gegensatz zu den männlichen Kollegen in ihrer Abteilung zunächst keine Funktionszulage erhalten. Erst nach eineinhalb Jahren habe sie eine erhalten. Diese sei aber deutlich geringer gewesen als jene der männlichen Kollegen. Ihr Abteilungsleiter habe ihr als Grund genannt, dass zwar sowohl die Leistungserbringung und die Verantwortung zwischen ihr und den Kollegen in der Abteilung gleich seien, aber Frauen würden sich alles zu Herzen nehmen, während Männer eben sachlich seien.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK sah sich bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes insbesondere mit der Frage konfrontiert, ob der Antragstellerin im Vergleich zu den im Verlangen der GAW genannten männlichen Vergleichspersonen dem GIBG entsprechend die „richtige“ Funktionszulage zuerkannt worden ist. Bereits in ihrer schriftlichen Stellungnahme hatte die Antragsgegnerin angegeben, dass in Ausnahmefällen eine Funktionszulage schon früher gewährt werde. Bei Herrn S sowie Herrn R habe diese Gewährung daran gelegen, dass eine Annäherung an Marktverhältnisse notwendig gewesen sei, um sie für die Antragsgegnerin zu rekrutieren. Der Senat I der GBK stellt hierzu fest, dass der Marktwert nur diskriminierungsfrei ist, wenn dieser objektiv nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien festgelegt wird, weshalb der Antragsgegnerin nach Ansicht des Senates I der GBK der Beweis, dass der Marktwert nach transparenten sowie nachvollziehbaren und somit diskriminierungsfreien Kriterien festgelegt worden ist, nicht gelungen ist. Den Vorwurf einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung aufgrund des Entgelts versuchte die Antragsgegnerin unter anderem dadurch zu widerlegen, indem sie als Kriterien für die Gewährung einer Funktionszulage besondere Leistungen oder besondere Bewährung nannte. Den Aussagen der befragten Auskunftspersonen konnte entnommen werden, dass es zum Zeitpunkt der Beschäftigung der Antragstellerin keine Kriterien – im Sinne eines vorab festgelegten, für alle gleichermaßen geltenden Leistungsbegriffes – zur Erlangung einer Funktionszulage gegeben hat. Die Gewährung einer Funktionszulage bedingte dadurch ein völlig undurchsichtiges Entgeltsystem.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

2. GBK I/145/08

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei durch den Geschäftsführer der Antragsgegnerin aus einem aufrechten Arbeitsverhältnis abgeworben worden. In der Annahme, eine fixe Zusage für den Arbeitsantritt zu haben, habe die Antragstellerin ihren bisherigen Arbeitsplatz gekündigt. Im Vorfeld dieses Arbeitsverhältnisses sei die Antragstellerin zu einem Kongress eingeladen worden. Sie hätte anlässlich dieses Termins das Team, mit dem sie zukünftig zusammen arbeiten sollte, kennenlernen sollen. Nach Einschätzung der Antragstellerin sei diese Treffen gut verlaufen. Danach habe der Geschäftsführer der Antragstellerin in einem Telefonat mitgeteilt, dass das Team von der Antragstellerin nicht überzeugt wäre und dass er annehme, sie wäre zu jung und zu hübsch, um ein so hochtechnologisches und komplexes Produkt in eine so harte Branche hinaustragen zu können. Es würde befürchtet, dass die Antragstellerin das Unternehmen nicht mit der nötigen Ernsthaftigkeit repräsentieren könne. Zwei Tage später sei ihr vom Geschäftsführer mitgeteilt worden, dass sich das Team eine Unterstützung der Antragstellerin doch vorstellen könne, allerdings zu anderen Vertragsbedingungen. Da der Geschäftsführer sich danach nicht mehr gemeldet und keine Zusage für einen Dienstantritt gemacht habe, habe die Antragstellerin diesen nicht verwirklichen können.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Angaben der Antragstellerin waren, dass der Geschäftsführer ihr nie mitgeteilt habe, dass irgendein objektivierbares Verhalten nicht gepasst habe, sondern vielmehr zu ihr gesagt habe, sie sei unfreiwillig in einen Konflikt zwischen zwei Männern – das sind Herr K und Herr F – geraten. Das Geschlecht hat hier eine Rolle gespielt. Wenn die Antragstellerin ein Mann gewesen wäre und sich mit Herrn F unterhalten hätte, hätte dies bei den männlichen Führungskräften nicht so eine Problematik aufgeworfen. Ein Teil des Motivs der Antragsgegnerin, die Antragstellerin nicht weiter zu beschäftigen, wurde vom Senat I der GBK als geschlechtsspezifisch gewertet. Hinzu kommt, dass der Geschäftsführer die Antragstellerin über mehrere Monate hinweg „abzuwerben versucht habe“. Für den neuen Job in Kärnten hat die Antragstellerin ihre sehr gute Arbeitsstelle in ihrer früheren Firma aufgegeben. Die Antragstellerin hatte bereits ihre Wohnung gekündigt. Sie hat für diesen neuen Posten ihren Freundes- und Bekanntenkreis aufgegeben und ist wieder zurück nach Kärnten gegangen. Der Ablehnungsgrund ist daher nach Ansicht von Senat I der GBK im Geschlecht gelegen. Der Antragsgegnerin ist es nicht gelungen, den Senat I der GBK davon zu überzeugen, dass ein anderer – nicht im Geschlecht liegender – Grund vorgelegen ist, weshalb die Antragsgegnerin vom Arbeitsvertrag zurückgetreten ist.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in.

3. GBK I/152/08

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sanitäreinrichtungen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die minderjährige Antragstellerin sei schon ab der Probezeit von ihrem Arbeitskollegen mit anzüglichen Bemerkungen und Redensarten, wie beispielsweise „die kann eh nur schnackeln“, konfrontiert worden. „Männerwitze“ mit verächtlichen Pointen in Anwesenheit und Hörweite der Antragstellerin sollen keine Seltenheit gewesen sein. So soll in ihrer Hörweite eine Diskussion über die Größe von männlichen Geschlechtsorganen stattgefunden haben. Daraufhin habe sich der Vater der Antragstellerin mit dem Ausbildner in Verbindung gesetzt und ihn ersucht, wirksame Maßnahmen zur Bereinigung der Situation zu ergreifen. Der Arbeitskollege sei nach einer weiteren Intervention des Vaters zwar von der Antragstellerin räumlich getrennt worden, jedoch habe er in Folge dessen ihre Arbeit in unsachlicher Weise kritisiert. Für die Antragstellerin sei das Betriebsklima so unerträglich geworden, dass sie schließlich die Auflösung des Lehrverhältnisses angestrebt habe. Weiters sei die zeitweilige Versetzung in die andere Betriebsstätte der Antragsgegnerin eine erhebliche Erschwernis für den Lehrling und für deren Vater bezüglich der Wegzeit und der Erreichbarkeit gewesen.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK hält die Angaben der Antragstellerin, dass sie sich zunächst nicht getraut hat, etwas den Äußerungen entgegenzusetzen, für glaubwürdig. Die Antragstellerin hat sich zum Zeitpunkt der Vorfälle im Probemonat befunden. Aus Angst um ihre Lehrstelle hat sie zunächst nichts gesagt. Im vorliegenden Fall wurde vom erkennenden Senat die Tatsache, dass die Antragstellerin zu jenem Zeitpunkt erst 15 Jahre alt war, mitberücksichtigt. Alle befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass der Lehrlingsausbildner sofort nach dem Bekanntwerden der Vorwürfe mit allen beteiligten Personen Gespräche geführt hat, um den Sachverhalt aufzuklären. Als Abhilfemaßnahme wurde vom Lehrlingsausbildner die mündliche Anweisung erteilt, dass sich der zweite Antragsgegner nicht mehr mit der Antragstellerin in einem Raum aufhalten darf. Außerdem wurde der Antragstellerin angeboten, ihre Ausbildung in X fortzusetzen. Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass der Vater der Antragstellerin sich bei der ersten Antragsgegnerin mit der Bitte um eine einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses seiner Tochter gemeldet hat. Der Vor-

schlag zur einvernehmlichen Auflösung ist – unbestritten – ausschließlich von der Antragstellerin bzw. von ihrem Vater gekommen. Aus den Befragungen der beteiligten Auskunftspersonen ergab sich, dass von Seiten der ersten Antragsgegnerin keinerlei Druck auf die Antragstellerin ausgeübt worden ist, dass sie ihre Lehrstelle aufgibt.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund mangelnder Abhilfe, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder durch Verletzung des Benachteiligungsverbot

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung an die Antragstellerin in Höhe von 1.000 Euro

4. GBK I/153/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe sich bei der Antragsgegnerin aufgrund eines Inserates für die Stelle als Teamassistent/in beworben. Es sei eine Teamassistentin für ein junges, dynamisches Team gesucht worden, wobei die Ausschreibung geschlechtsspezifisch erfolgt sei. Der Antragsteller habe eine Absage erhalten, da sich die Antragsgegnerin für eine andere Kandidatin entschieden habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und begründete ihre Absage damit, dass der Grund, warum die Bewerbung des Antragstellers nicht näher in Betracht gezogen worden sei und er daher auch nicht zu einem vertiefenden Gespräch eingeladen wurde, ausschließlich in den aus der Sicht der Antragsgegnerin mangelhaften Bewerbungsunterlagen gelegen habe. So sei etwa der Lebenslauf unvollständig und die Art des Studiums nicht exakt angeführt worden. Weiters hätten die Bewerbungsunterlagen keine konkreten Informationen über die von der Antragsgegnerin geforderten Qualifikationen (wie z. B. umfangreiche Computerkenntnisse) beinhaltet. Darüber hinaus sei der Antragsteller als Akademiker für die ausgeschriebene Stelle überqualifiziert erschienen. Leider sei in diesem Fall durch einen Layoutfehler (Satzfehler) das Inserat in einer von der GAW zu Recht kritisierten Form erschienen. Dass es sich dabei um einen Fehler und nicht um mangelhaftes Bewusstsein der Antragsgegnerin handle und schon gar nicht in Diskriminierungsabsicht erfolgt sei, könne die Antragsgegnerin auch dadurch untermauern, dass alle Stellenausschreibungen sowohl davor als auch danach geschlechtsneutral formuliert und auch erschienen seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Angaben der Antragsgegnerin, dass es selbst bei geschlechtsneutraler – und damit in einer dem GIBG entsprechenden Weise – Stellenausschreibung zu keiner anderen Entscheidung gekommen wäre, haben Senat I der GBK überzeugt. So wurden trotz der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung zwei männliche von insgesamt fünf Bewerber/innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Nach genauer Prüfung der vorliegenden Bewerbungsgrundlagen kann der erkennende Senat die Entscheidung nachvollziehen, dass die Bewerbung des Antragstellers bereits im Vorfeld aussortiert worden ist und im Weiteren keine Beachtung mehr gefunden hat. Es ist in der Bewerbung beispielsweise weder die Art, wie das Studium abgeschlossen worden ist, noch die tatsächlich ausgeübten Tätigkeit im Rahmen der beruflichen Praxis enthalten. Außerdem hat die Aussage des Antragstellers, dass er sich nur deshalb beworben habe, weil er nicht habe glauben können, dass es noch immer geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen gebe, doch gewisse Zweifel bezüglich der Ernsthaftigkeit der Bewerbung aufkommen lassen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

5. GBK I/158/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei Abteilungsleiterin geworden, weshalb sie die Verleihung des internen Titels „Abteilungsdirektor/in“ beantragt habe. Man habe jedoch gemeint, dass Titel „nur Schall und Rauch seien“ und habe ihren Antrag abgelehnt. Das Führen des Titels sei gemäß einer Betriebsvereinbarung jedoch mit einer höheren Beitragsleistung der Arbeitgeberin für die Pensionsvorsorge verbunden. Es sei nach einem/einer Stellvertreter/in gesucht worden, wobei letztlich einem neuen Kollegen die Leitung übertragen worden sei. Der Antragstellerin sei erläutert worden, dass kein Mann bereit gewesen wäre, als Stellvertreter zur Antragsgegnerin zu wechseln und unter der Führung der Antragstellerin zu arbeiten. Die Antragstellerin habe zudem als Abteilungsleiterin weniger verdient, als nun ihr neuer Kollege verdiene. Zuletzt sei sie nicht mehr zu abteilungsinternen Besprechungen eingeladen worden. Es sei ihr zwei Mal eine einvernehmliche Auflösung angeboten worden. Offenbar als Reaktion auf ein Schreiben der GAW, in welchem auf die zu vermutende Ungleichbehandlung hingewiesen und um Stellungnahme gebeten worden sei, sei ihr neuerlich eine einvernehmliche Auflösung angeboten worden. Sie habe abgelehnt und kurz darauf erneut den Antrag gestellt, ihre Vordienstzeiten anzurechnen und ihr den Titel „Abteilungsleiterin“ zu verleihen. Am nächsten Tag sei der Antragstellerin ein Kündigungsschreiben überreicht worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die vom Senat I befragten Personen konnten glaubhaft darlegen und untermauern, dass die Antragstellerin inhaltlich die gleiche Arbeit wie die Vergleichsperson gemacht hat und diese Arbeit auch zur Zufriedenheit und ohne Beschwerden von Seiten der Arbeitgeberin ausgeführt worden ist. Für den erkennenden Senat ist die deutliche Anhebung des Grundgehalts der Antragstellerin um 10.000 Euro brutto/Jahr ein starkes Indiz dafür, dass die Antragstellerin in ihrer bisherigen Gehaltsentwicklung zu wenig verdient hat. Aus einem dem Senat I der GBK vorliegenden E-Mail geht hervor, dass Herr Mag. X auch in Hinblick auf die Anrechnung von Vordienstzeiten und die Betriebspension besser als die Antragstellerin gestellt wurde. Der erkennende Senat stellte nach Durchführung des Verfahrens auch bei diesen Entgeltbestandteilen eine geschlechtsspezifische Diskriminierung fest. Entgegen der Angaben der Antragsgegnerin, dass Herr Mag. X eine betriebliche Pensionsleistung in der Höhe von 5,2 Prozent erhalte, hat dieser 7 Prozent – nicht wie die Antragstellerin 2,7 Prozent – erhalten. Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass ihr die Abteilungsleitung nur deshalb entzogen worden ist, da kein Mann unter ihr als Stellvertreter arbeiten wollte. Hinzu kommt, dass der Führungswechsel in der Abteilung durch die Bestellung von Herrn Mag. X als neuer Abteilungsleiter in einer für die Antragstellerin demütigenden Weise bekannt gemacht worden ist. Auf einer Veranstaltung der Antragsgegnerin wurde die Antragstellerin zwar sehr für ihre Arbeit gelobt, aber gleichzeitig wurde bekanntgegeben, dass die Antragstellerin nicht länger Abteilungsleiterin, sondern nur mehr Stellvertreterin der Abteilung ist. Gerade im gegenständlichen Bereich ist der Ruf eines/r Mitarbeiters/in und das Vertrauen in diese Person für das weitere berufliche Fortkommen von entscheidender Bedeutung. Die Vorgehensweise der Antragsgegnerin stellte daher für den erkennenden Senat eine öffentliche, erniedrigende Degradierung der Antragstellerin dar.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6. GBK I/159/08

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von einem Geschäftspartner ihres Arbeitgebers aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis abgeworben worden. Um die Antragstellerin für seinen Betrieb zu gewinnen, habe er ihr versprochen, dass sie für einen seiner Betriebe verantwortlich und gewinnbeteiligt werden sollte. Die Antragstellerin sei damit einverstanden gewesen und habe ihr bestehendes Arbeitsverhältnis im Vertrauen auf die getätigten Zusagen und Versprechungen einvernehmlich aufgelöst. Er habe die Antragstellerin ab diesem Zeitpunkt vertröstet und ihr immer neue Gesprächstermine angeboten. Im Zuge eines dieser Gespräche habe er Geschlechtsverkehr verlangt. Die Antragstellerin habe diese

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Handlungen geduldet und sei seinen massiven Wünschen nachgekommen, weil sie Angst gehabt habe, dass er seine Arbeitsplatzzusagen sonst nicht einhalte. Bei weiteren Treffen habe er fast jedes Mal sexuelle Handlungen von der Antragstellerin verlangt. Aus einer Einstellungszusage sei nichts geworden.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin hat in ihrer mündlichen Befragung angegeben, dass es wiederholt zu von ihr ungewollten sexuellen Handlungen mit dem zweiten Antragsgegner gekommen sei. Sie habe sich Gedanken gemacht, was sie machen müsse, damit das aufhöre. Daher habe sie ihm irgendwann erzählt, dass sie sich verliebt habe und jetzt nichts mehr machen könne. Der vorliegende Sachverhalt hat gegenüber dem erkennenden Senat den Eindruck vermittelt, dass das Verhalten der Antragstellerin keine weiteren sexuellen Handlungen mit dem zweiten Antragsgegner, der Gesellschafter der ersten Antragsgegnerin ist, zu dulden, den Ausschlag dafür gegeben hat, dass von der Begründung des Arbeitsverhältnisses abgesehen worden ist. Hinzu kommt, dass die Antragstellerin für das neue Arbeitsverhältnis ihre sehr gute Arbeitsstelle bei „X“ aufgegeben hat. Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung glaubhaft machen, dass sie ohne die Aussicht auf das Angebot, für einen Betrieb des zweiten Antragsgegners verantwortlich und gewinnbeteiligt zu werden, es nicht in Erwägung gezogen hätte, ihren sicheren Job bei „X“ einvernehmlich aufzulösen. Es ist daher nach Ansicht des Senates I der GBK unwahrscheinlich, dass die Antragstellerin leichtfertig im Alter von 48 Jahren ihren guten Posten aufgegeben hätte, wenn nicht ein adäquates Angebot vorgelegen wäre. Die Schilderungen der Antragstellerin erscheinen dem erkennenden Senat hinsichtlich des Vorliegens sexueller Handlungen zwischen ihr und dem zweiten Antragsgegner glaubwürdig. Es fehlen für den Senat I der GBK jedoch die für die Erfüllung des Tatbestandes nötigen belastenden Elemente.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, keine Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

7. GBK 1/160/08

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte sowie durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in bei einer sexuellen Belästigung

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei jahrelang immer wieder mit entwürdigenden sexuellen Übergriffen seitens ihres Vorgesetzten konfrontiert gewesen. Die Antragstellerin habe sich damals nicht getraut, die Vorfälle zu melden, da sie gefürchtet habe, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Ihr Vorgesetzter habe bei zahlreichen Zusammentreffen, wie Besprechungen, Firmenfeiern und dergleichen, die Nähe der Antragstellerin gesucht.

Zudem habe er nach außen hin so getan, als ob er mit der Antragstellerin ein Verhältnis hätte. Dies habe er sowohl gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wie auch gegenüber dem Gatten der Antragstellerin demonstriert. Erst 2008 habe sie sich an den Leiter der Innenrevision gewandt und ihm die Vorfälle zur Kenntnis gebracht. Er habe gesagt, er werde den Generaldirektor über das Verhalten ihres Vorgesetzten unterrichten. Das Dienstverhältnis sei einvernehmlich beendet worden. Als die Antragstellerin sich in der Folge telefonisch vom Generaldirektor-Stellvertreter verabschieden habe wollen, sei ihr aufgefallen, dass dieser von ihren Vorwürfen gar nicht in Kenntnis gesetzt worden sei. Er habe ihr versprochen, der Sache nachzugehen. Am nächsten Tag habe er gefragt, was die Antragstellerin denn wolle, der Vorfall sei über zehn Jahre her und ob sie ihren Vorgesetzten öffentlich „zerreißen“ wolle. Abschließend habe er gemeint, die Firma sehe keinen Handlungsbedarf, zumal Aussagen differenzieren würden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Ansprüche nach § 12 Abs. 11 GIBG bei Vorliegen einer sexuellen und/oder geschlechtsbezogenen Belästigung sind gemäß § 15 Abs. 1 GIBG binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Die GBK kann in Angelegenheiten, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, unabhängig von Verjährungsfristen tätig werden. Allerdings ist eine gerichtliche Geltendmachung ausgeschlossen. Für die Glaubwürdigkeit der Aussagen der Antragstellerin spricht insbesondere ihre Schilderung über die Vorfälle am Bezirksbüro-Damentag, die von einer anderen Auskunftsperson bestätigt worden sind. Die an diesem Bezirksbüro-Damentag anwesenden Mitarbeiterinnen waren über die Anweisung des zweiten Antragsgegners, mit einer tieferen – und damit einer sexuell anziehenderen – Stimme mit den Kunden/innen zu sprechen, da dies verkaufsfördernd sei, entsetzt und haben diese Dienstanweisung als unkorrekt empfunden. Auch hat der zweite Antragsgegner in der mündlichen Einvernahme auf die vom Senat I der GBK gestellten Nachfrage ausweichend geantwortet und nicht bestritten, eine derartige Dienstanweisung erteilt zu haben. Im Ermittlungsverfahren bestätigte eine der Auskunftspersonen, dass der zweite Antragsgegner ein sehr geselliger Typ sei, der sehr rasch seinen Mitarbeitern/innen das Du-Wort anbiete. Es war für den erkennenden Senat aufgrund der gemachten Angaben der befragten Auskunftspersonen glaubhaft, dass der zweite Antragsgegner als Vorgesetzter den notwendigen Abstand zu den Mitarbeiterinnen, und insbesondere gegenüber der Antragstellerin, nicht gewahrt hat.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Anregung, eine Ansprechperson für Gleichbehandlungsfragen bei der Antragsgegnerin einzurichten

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: außergerichtlicher Vergleich; Namhaftmachung der im Betrieb nun bestehenden Ansprechperson für Gleichbehandlungsfragen

8. GBK I/164/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Filialleiter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei bereits eine Woche nach Beginn ihres Dienstverhältnisses vom Leiter der Filiale mit unangenehmen Situationen konfrontiert worden. So habe er ihr Küsschen nachgeschickt und habe versucht, sie auf die Stirn zu küssen. Außerdem habe er ihr Kosennamen gegeben. Weiters sei die Antragstellerin vom Antragsgegner nach Dienstschluss unter dem Vorwand zu sich gerufen worden, ihr die Funktionsweisen der Alarmanlage erklären zu wollen. Die Alarmanlage befinde sich neben der Lagertüre. Im Zuge dessen sei sie zwischen dem Antragsgegner und der Tür gestanden. Dort habe er die Antragstellerin an den Hüften gefasst und habe ihr einen Kuss auf den Mund gegeben. Daraufhin sei die Antragstellerin zurückgewichen, worauf er nachgefragt habe, ob sie ihm nicht „ein gescheites Busserl“ geben wolle.

Der Antragsgegner erstattete keine Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall wurde das aufgrund der Anzeige der Antragstellerin eingeleitete Strafverfahren wegen Nötigung gemäß § 105 Abs. 1 StGB von der Staatsanwaltschaft X gemäß § 190 Z 2 StPO eingestellt. Die im Verlangen vorgebrachten Vorfälle haben die Antragstellerin nachweislich auf das Höchste betroffen gemacht. Als Folge der Übergriffe des Antragsgegners hat diese an Schlaf- und Essstörungen gelitten und leidet bis dato an Schlafstörungen. Im Laufe des Verfahrens wurden die Angaben der Antragstellerin durch die Aussagen einer weiteren Auskunftsperson bestätigt, die übereinstimmend ausgesagt hat, dass die Antragstellerin den im Vorbringen der GAW genannten Vorfall der Auskunftsperson kurze Zeit später genauso erzählt habe. Die Antragstellerin sei weiß wie die Wand gewesen, ihr sei schrecklich übel gewesen. Außerdem habe sie Herzrasen gehabt und habe am ganzen Körper gezittert, als sie der Auskunftsperson von diesem Vorfall erzählt habe. Sie sei völlig unter Schock gestanden. Der Antragsgegner hat in der mündlichen Einvernahme widersprüchliche und ungläubwürdige Angaben gemacht. Er betonte einerseits, mit den Kollegen/innen stets per Sie zu sein und nannte andererseits einige Beispiele, wie er mit seinen Mitarbeiterinnen in der Filiale umgeht: „Menscherl/Mäderl, hast Du es schon wieder nicht verstanden?“, „Mäderl, Gnädigste, was ist? Kennen wir uns schon wieder nicht aus?“ Im normalen Umgangston eines/r Vorgesetzten mit seinen/ihrer Mitarbeiter/innen haben solche Äußerungen nichts verloren.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

9. GBK I/165/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Aufgrund einer internen Stellenausschreibung habe sich die Antragstellerin für die Stelle als Leiter/in Einkauf beworben. Die Ausschreibung habe den Zusatz enthalten, dass „bei der Besetzung Gesichtspunkte der Hebung des Frauenanteils besonders berücksichtigt werden“. Ein Anforderungs- und Leistungsprofil sei nicht enthalten gewesen. Bereits vor der Abgabe der Bewerbung sei der Antragstellerin vom Leiter der Abteilung Beschaffung und Verwaltung mitgeteilt worden, dass er sich für ihr Interesse bedanke und sie für den Job qualifiziert sei, dass aber ein Mitarbeiter der Abteilung Einkauf – der im Gegensatz zur Antragstellerin bisher noch keine Leitungsfunktion inne gehabt habe – dafür vorgesehen sei. Die Antragstellerin habe dies mit Verwunderung zur Kenntnis genommen und sich trotzdem fristgerecht beworben. Unmittelbar nach dem Hearing, zu dem die Antragstellerin und der Mitarbeiter der Abteilung Einkauf eingeladen gewesen seien, habe ihr der Leiter der Abteilung Beschaffung und Verwaltung mitgeteilt, dass er das Hearing für einen „Fairness-Akt“ halte. Die Antragstellerin habe letztlich ein Absageschreiben erhalten.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach genauer Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass ein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikation zwischen der Antragstellerin und den männlichen Bewerbern nicht vorgenommen wurde. Die Antragstellerin konnte nicht nur ihre Vorwürfe glaubhaft darlegen, sondern es wurde im Ermittlungsverfahren übereinstimmend durch zwei Führungskräfte bestätigt, dass die Entscheidung zugunsten von Herrn Mag. X schon vor dem Hearing festgestanden ist. Das Hearing wäre somit nie entscheidungsrelevant gewesen. Es stellte sich nicht für die Antragstellerin, sondern auch für den erkennenden Senat die Frage, wieso die Antragsgegnerin einen so großen Aufwand mit der Abhaltung des Hearings gemacht hat. Es sind dem Senat I der GBK weder die vom Unternehmen geforderten Kriterien für die ausgeschriebene Leitungsfunktion, noch die Gewichtung der Kriterien, noch die Bewertung der beiden Kandidaten/innen im Verfahren vorgelegt worden. Aus den Befragungen und den vorgelegten Unterlagen ist der Schluss zu ziehen, dass solche Kriterien oder eine objektive, faire Bewertung nie vorgesehen waren.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Vorschlag: Leistung eines Schadenersatzes an die Antragstellerin; Aufforderung zur regelmäßigen Berichtslegung gemäß § 13 GIBG

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Berichtslegung durch die Antragsgegnerin erfolgt

10. GBK I/166/08-M

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Chemieunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei deutsche Staatsbürgerin und habe familiäre Wurzeln in Ungarn. Nach der Zuteilung der Antragstellerin in ein neues Team sei das Arbeitsklima für sie in hohem Maße belastend geworden, was auf Verhaltensweisen des Vorgesetzten zurückzuführen sei. Dieser habe sich in Gegenwart der Antragstellerin und von anderen Teammitgliedern wiederholt abschätzig über das Geschlecht und die ethnische Zugehörigkeit der Antragstellerin geäußert. Diese Verhaltensweisen des Gruppenleiters hätten zu Kommunikationsproblemen im Team und vor allem zwischen ihm und der Antragstellerin geführt. Statt Maßnahmen zur Klärung der konflikthafter Kommunikationssituation und zu deren Verbesserung zu ergreifen, habe er darauf beharrt, dass diese Entwicklungen nur durch Mentalitätsunterschiede zwischen Deutschen und Österreichern bedingt wären, für die er keine Abhilfe schaffen könne. Letztlich habe die Antragstellerin die arbeitsbehindernden Kommunikationsstörungen mit ihrem Vorgesetzten im Unternehmen bekannt gemacht. Dieser habe in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Beschwerde ihre Kündigung ausgesprochen, Kündigung und Dienstfreistellung seien von der Personalabteilung schriftlich bestätigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im gegenständlichen Verfahren konnte seitens des Senates I der GBK keine verschlechternde Versetzung der Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes festgestellt werden. Die zweite Antragsgegnerin argumentierte glaubwürdig, dass es im Allgemeinen zu Umstrukturierungen im Technologiebereich gekommen sei. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten dies. Die zweite Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen darauf hingewiesen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, die Kündigung sei ausschließlich aus in der Person der Antragstellerin gelegenen leistungsbezogenen Gründen erfolgt. Die Antragstellerin sei mit der Erfüllung der übertragenen Aufgaben – die weitgehend auf sich selbst gestellte Tätigkeit im Außendienst – überfordert gewesen. Um der Antragstellerin eine Chance zur Leistungsverbesserung zu geben, habe man sie einvernehmlich aus der Vertriebsposition auf eine Innendienststelle im Team des ersten Antragsgegners versetzt. Allerdings habe die Antragstellerin auch in diesem geänderten Umfeld nicht den an sie gestellten Anforderungen entsprochen. Aus diesem – auch für den Senat I – nachvollziehbaren Beweggrund wurde das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin beendet. Die Antragstellerin machte in ihrer mündlichen Befragung widersprüchliche Angaben darüber, an wen sie in welcher Form ihre Beschwerde, vom ersten Antragsgegner belästigt worden zu sein, gewandt hat. So erklärte die Antragstellerin, sie habe die Personalabteilung nicht informiert, da

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

sie zu viel Angst gehabt habe. Sie sei auch nicht zum Betriebsrat gegangen, da ein Betriebsratskollege das Ganze live miterlebt habe. Weiters gab die Antragstellerin an, dass sie sich an Herrn Dr. C, ihren fachlichen Vorgesetzten, sowie mehrmals privat an Herrn Mag. D gewandt habe. Von den befragten Auskunftspersonen konnte nicht bestätigt werden, dass die Antragstellerin ihre Beschwerden an eine/n offizielle/n Ansprechpartner/in herangetragen hat.

Ergebnis: Feststellung einer geschlechtsbezogenen Belästigung und einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorschlag: Leistung eines Schadenersatzes an die Antragstellerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

11. GBK I/168/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Unternehmen für Projektentwicklung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe einen 25-Stunden-Vertrag mit der Option, in den folgenden Monaten weiter aufzustocken, bekommen. Nach einer Betriebssperre während der Weihnachtszeit habe sie ein Einschreiben erhalten, in dem ihr mitgeteilt worden sei, dass das Arbeitsverhältnis während der Befristung aufgelöst worden sei. Ihre Vorgesetzten hätten ihr Informationen vorenthalten, sie habe auch Aussagen gehört, dass sie nicht ernst genommen worden sei und man ihr den Job nicht zutrauen würde. Hierarchisch unter ihr befindliche Männer hätten mehr Zugang zu internen Informationen gehabt als sie. Es sei ihr vorgeworfen worden, dass man mit 25 Stunden keine Führungsposition ausfüllen könne, obwohl die Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung der Arbeitgeberin gewesen sei. Es habe ebenso männliche Kollegen in Führungspositionen gegeben, die 25 Stunden beschäftigt gewesen seien.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme. Das Arbeitsverhältnis sei von Beginn an befristet gewesen. Es sei mit Rücksicht auf die zu erwartende Zahlungsunfähigkeit nicht weiter verlängert worden. Der Konkurs über die Antragsgegnerin sei nur wenige Monate später eröffnet worden. Die Antragsgegnerin sei kein reiner „Männerladen“ gewesen. So habe es eine Personalchefin und eine Leiterin des Rechnungswesens gegeben. Die Antragstellerin habe ab Herbst 2008 an einem Projekt gearbeitet, wodurch sich das Problem ergeben habe, dass gewisse, nicht projektbezogene Informationen an ihr vorbeigelaufen seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des Vorbringens wurden insbesondere die Umstände des Auslaufens der Befristung und die Nichtübernahme in ein fixes Arbeitsverhältnis

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

im Zusammenhang mit den Betreuungspflichten der Antragstellerin, die Teilzeitbeschäftigung, sowie der Umgang der Antragsgegnerin mit der Antragstellerin als Führungskraft auf eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG überprüft. Im Ermittlungsverfahren stellte sich heraus, dass die Antragsgegnerin die Befristung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen hat, da es sich um eine neu geschaffene Position gehandelt hat. Die Teilbeschäftigung wurde im beiderseitigen Einvernehmen zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin vereinbart. Senat I der GBK hält fest, dass einzig die finanziellen Probleme der Antragsgegnerin den Ausschlag dafür gegeben haben, dass das befristete Arbeitsverhältnis nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden ist. Es besteht ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Bekanntgabe der Nichtumwandlung in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis und der darauf erfolgten Eröffnung des Konkursverfahrens über die Antragsgegnerin. Eine Weiterbeschäftigung wäre nicht möglich gewesen. Der Masseverwalter der Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat glaubhaft darlegen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe – die mangelnde Liquidität der Antragsgegnerin und deren drohender Konkurs – für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren. Dies wird insbesondere dadurch untermauert, dass generell zu diesem Zeitpunkt die Antragsgegnerin begonnen hat, die Arbeitsverhältnisse zu beenden bzw. zu lösen. Es wurden keine Arbeitsverhältnisse verlängert oder neu begründet.

Ergebnis: keine Diskriminierung

12. GBK I/170/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Marktleiter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Marktleiter habe der Antragstellerin immer wieder auf den Po und den Kopf geschlagen. Obwohl sie versucht habe sich zu wehren, habe er damit nicht aufgehört. Sie habe auch immer mit schweren Containern fahren müssen. Dabei sei er oft hinter ihr gestanden und habe ihr an die Hüften gefasst.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den erkennenden Senat hat sich nach Durchführung des Verfahrens der Vorwurf der körperlichen sexuellen Belästigung bestätigt. Die Schilderungen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung waren glaubwürdig. Die Antragstellerin konnte glaubhaft machen, dass der Antragsgegner einen unerwünschten, unangebrachten, sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat. Der Antragsgegner habe der Antragstellerin wiederholt auf den Po geschlagen. Außerdem habe er sie an der Hüfte gepackt, wenn sie mit Containern gefahren sei. Die Antragstellerin hat die Übergriffe als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen und dies dem Antragsgegner gegenüber mehrmals zum Ausdruck gebracht. Eine

befragte Auskunftsperson bestätigte, dass die Antragstellerin nach der Kündigung auch ihr gegenüber mehrmals davon gesprochen habe, dass sie vom Antragsgegner auf den Po und den Kopf geschlagen worden sei. Aufgrund der dem erkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen erscheint die Aussage des Antragsgegners, dass es bezüglich der Antragstellerin Beschwerden gegeben habe, da sie einer Kollegin beim Vorbeigehen auf den Po geklopft und diese auch auf den Kopf geschlagen habe, als Schutzbehauptung. Der Antragsgegner konnte den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

13. GBK I/172/09

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Unternehmen zur Verwertung von Altstoffen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit sei die Antragstellerin als Geschäftsführerin für zwei Tochterunternehmen bestellt worden. Sie habe dafür keine Gehaltserhöhung oder Umstufung erhalten. Zuletzt habe sie ein Monatsgehalt von 2.850 Euro brutto. Der zweite, männliche Geschäftsführer habe ein monatliches Gehalt von 4.850 Euro brutto bezogen. Zusätzlich sei eine Tantieme vereinbart worden, die Höhe sei ihr nicht bekannt. Die Antragstellerin und der Geschäftsführer eines weiteren Tochterunternehmens hätten gleichzeitig um einen Dienstwagen angesucht. Ab November 2007 sei dem männlichen Kollegen ein VW Passat zur Verfügung gestellt worden. Die zweimaligen Ansuchen der Antragstellerin seien abgelehnt worden. Letztlich habe sie im Jänner 2008 einen „Poolwagen“ erhalten. Eine private Nutzung sei beim „Poolwagen“ nicht möglich gewesen, während ihre gleichrangigen männlichen Kollegen zur privaten Nutzung ihrer Dienstautos berechtigt gewesen seien. Es sei weiters eine Prämie vereinbart worden, von der bislang 80 Prozent ausbezahlt worden seien. Ihr männlicher Kollege soll seine Prämie bereits erhalten haben. Sie habe letztlich eine terminwidrige Kündigung erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zur Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, hat Senat I der GBK die einzelnen Gehaltsbestandteile der Antragstellerin auf eine allfällige geschlechtsspezifische Diskriminierung untersucht. Nach dem Ermittlungsverfahren steht es für den erkennenden Senat außer Frage, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson die gleiche bzw. gleichartige Tätigkeit verrichtet haben. Die Antragstellerin war Country Managerin und Geschäftsführerin, ebenso war die

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Vergleichsperson Country Manager und Geschäftsführer. Aus den vorliegenden Unterlagen konnte eindeutig festgestellt werden, dass die Antragstellerin weder bei der Prämienvereinbarung noch bei der Ausbezahlung der Prämien aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden ist. Der erkennende Senat überprüfte das von der Antragsgegnerin genannte objektive Kriterium der Berufserfahrung für die geringfügige höhere Bezahlung der Vergleichsperson. Die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson sind beinahe gleich alt. Die Antragstellerin hat mehr Sprachen als die männliche Vergleichsperson gesprochen. Weiters hat sie zwei Länder als Area Managerin betreut, während die Vergleichsperson nur ein Land betreut hat. Sowohl Antragstellerin als auch Vergleichsperson waren 2 ½ Jahre beschäftigt. Auch ein Gehaltsunterschied von ca. 100 Euro ohne sachliche Rechtfertigung kann eine geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellen, zum einen, da es im § 3 Z 2 GIBG keine Mindestbetragsgrenzen kennt, zum anderen, da gerade Frauen im Berufsleben häufig mit dem Problem konfrontiert sind, von Beginn ihrer Anstellung geringer als ihre männliche Kollegen bezahlt werden und sich dieses geringere Grundgehalt durch das berufliche Erwerbsleben zieht. Im Verfahren ist es der Antragsgegnerin nicht gelungen, zu beweisen, dass sachliche Gründe für das niedrigere Grundgehalt der Antragstellerin bestanden haben.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Bezahlung der Differenz zwischen dem geringeren Entgelt und dem tatsächlich zu bezahlenden Entgelt – Leistung einer Entschädigung zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung – Empfehlungen an die Antragsgegnerin: Entlohnung der Mitarbeiter/innen nach einem objektiven und nachvollziehbaren Entgeltschema (Veröffentlichung); Individuelle Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter/innen und Prämienverteilung haben nach objektiven, nachvollziehbaren und transparenten Kriterien zu erfolgen.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung der Antragsgegnerin

14. GBK I/173/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, sexuelle Belästigung durch Dritte, mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und aufgrund der Religion durch eine Belästigung durch Dritte sowie durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Erweiterung des Tätigkeitsbereiches der Antragstellerin habe sich nicht in ihrem Entgelt niedergeschlagen. Sie habe zudem weniger als ein Kollege, der als Buchhalter hierarchisch unter ihr beschäftigt gewesen sei, verdient. Ob-

wohl sie den Geschäftsführer auf diese Ungleichbehandlung angesprochen habe, sei es zu keiner Veränderung gekommen. Bei der Inventur eines von einem weiteren Kollegen betreuten Geschäftslokals habe die Antragstellerin einen Fehlstand festgestellt, weshalb sie im Keller nach den Waren gesucht habe. Ihr Kollege sei darüber in Wut geraten und habe sie gefragt: „Warum bist du so unbefriedigt, gibt es keinen, der dich durchfickt?“ Er habe sie als „verlogenes Miststück“ beschimpft und ihr den Zugang zur Türe versperrt, sich ihr auch körperlich genähert und ihr die Hände hinter den Rücken gehalten, um sie am Weggehen zu hindern. Sie habe dem Geschäftsführer, der sich gerade im Ausland befunden habe, per E-Mail von den Vorfällen berichtet. Bei seiner Rückkehr habe der Geschäftsführer erklärt, dass es ihm zwar leid täte, wie ihr Kollege mit ihr umgegangen sei, das Geschäftsprojekt wäre aber zu wichtig. Dem Kollegen gegenüber habe es seitens des Geschäftsführers keine Reaktion gegeben. Auch durch ihre jüdische Herkunft habe sich die Antragstellerin im Unternehmen wiederholt angegriffen gefühlt. Im Rahmen einer Betriebsfeier seien von einem Kollegen verschiedene herabwürdigende Äußerungen über Juden und den Zweiten Weltkrieg gefallen. Diese Auseinandersetzung sei von allen Anwesenden, auch dem Geschäftsführer, mitverfolgt worden, ohne dass darauf in entsprechender Weise reagiert worden sei.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Ermittlungsverfahren ergab, dass Antragstellerin und Vergleichsperson keine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ausgeübt haben. Auch war die Vergleichsperson nicht der Antragstellerin untergeordnet. Er sollte die Finanzabteilung aufbauen und leiten. Demgegenüber hat die Antragstellerin in erster Linie administrative Aufgaben zu erledigen gehabt, und überwiegend Hilfsdienste für den Geschäftsführer verrichtet. Das von ihr besorgte „Finanzwesen“ habe sich im Wesentlichen in der Durchführung des vom Geschäftsführer jeweils im Einzelfall freigegebenen Zahlungsverkehrs sowie in der Rechnungserstellung/-kontrolle erschöpft. Das Ermittlungsverfahren ergab auch, dass nach Beendigung des Dienstverhältnisses der Vergleichsperson eine weibliche Bilanzbuchhalterin eingestellt wurde, der nach Angaben des Geschäftsführers der Antragsgegnerin ebenfalls mehr als der Antragstellerin bezahlt wurde. Das Ermittlungsverfahren ergab für den erkennenden Senat, dass im Zuge der Betriebsfeier zwar eine Diskussion über Rassismus stattgefunden hat. Aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen konnte sich für den Senat I der GBK allerdings der Vorwurf einer Belästigung der Antragstellerin aufgrund ihrer Religion nicht erhärten.

Ergebnis: keine Diskriminierung

15. GBK I/176/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte, mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Gleich zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses sei die Antragstellerin von einem Kollegen auf ein Getränk eingeladen worden. Nachdem sie seine Einladung abgelehnt habe, habe er ihre Schultern berührt und ihr ans Gesäß gegriffen. Bei zwei weiteren Gelegenheiten habe er versucht, sie zu küssen. Die Antragstellerin sei kurze Zeit später an einen anderen Standort versetzt worden. Sie sei von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten darauf angesprochen worden, dass er gehört habe, ihr Verhalten würde nicht entsprechen. Sie habe ihn daraufhin über die Vorfälle mit dem Kollegen in Kenntnis gesetzt. Sie habe außerdem versucht, das Gespräch mit dem Abteilungsleiter zu suchen. Dies sei ihr trotz Versprechungen nicht gelungen. Ihr Beschäftigungsverhältnis sei letztlich durch die Arbeitgeberin beendet worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf der körperlichen sexuellen Belästigung nachvollziehbar. So konnte die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass der Antragsgegner einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat. Die Antragstellerin hat die Übergriffe des Antragsgegners als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen und dies dem Antragsgegner zum Ausdruck gebracht, indem sie ihn im Zuge des Vorfalles in der Kantine gefragt hat, ob er sich nicht benehmen könne wie seine Kollegen auch. Bei einem weiteren Vorfall habe sie den Antragsgegner gefragt, wieso er ihr nicht denselben Respekt erweisen könne, wie sie ihm. Die Antragstellerin erklärte dem erkennenden Senat, dass sie Angst gehabt habe, den Arbeitsplatz zu verlieren und dem Antragsgegner daher entgegenkommen und guten Willen zeigen habe wollen. Daher habe sie ihm, als sie ihn irgendwann einmal habe kommen sehen, die Türe aufgehalten, woraufhin er nochmals probiert habe, sie zu küssen. Weiters gab die Antragstellerin an, dass sie von einem Kollegen darauf hingewiesen worden sei, dass der Antragsgegner ein Mensch sei, der Frauen belästige und eher unangenehm werden könne. Im Betrieb sei ihr gesagt worden, dass der Antragsgegner ein Charmeur wäre. Aufgrund der dem erkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen erscheint die Aussage des Antragsgegners, dass er die Antragstellerin lediglich vom Sehen kenne und keinen persönlichen Kontakt zu ihr gehabt habe äußerst unglaubwürdig. Im Ergebnis konnte er den Senat I der GBK daher nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte; keine Diskriminierung durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes aufgrund der festgestellten sexuellen Belästigung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 1.000 Euro

16. GBK I/178/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Reiseunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe sich auf eine Stellenausschreibung hin beworben, mit der eine „Reisebegleiterin“ gesucht worden sei. Bereits zwei Minuten später habe er eine Absage mit der Begründung, dass „ausschließlich eine Dame“ gesucht werde, erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und verwies darauf, dass einer Mitarbeiterin bei besagtem Stelleninserat ein Versehen passiert sei und bestritt im Übrigen die Ernsthaftigkeit der Bewerbung des Antragstellers.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller hat in der mündlichen Befragung bekräftigt, dass er sich ernsthaft auf die ausgeschriebene Stelle beworben habe. Er habe sich nach einer anderen langjährigen Tätigkeit verändern wollen, und da er sehr gerne reise und auch schon Erfahrung mit diversen Reisen gehabt und einige Reisen organisiert habe, habe ihm das Stelleninserat der Antragsgegnerin angesprochen. Deshalb habe er sich mit einem kurzen Motivationsschreiben und einem beigefügten Lebenslauf per Mail beworben. Wenige Minuten später erhielt er die dem Senat I vorliegende Absage der Antragsgegnerin mit dem Inhalt: „Sehr geehrter Herr (Antragsteller)! Wir suchen leider ausschließlich eine Dame. Tut mir leid. Alles Gute!“. Das Magistrat der Stadt X hat hinsichtlich des fraglichen Stelleninserats eine Verwarnung wegen Verletzung des § 9 GIBG ausgesprochen. Eine Rechtfertigung für eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung konnte auch im GBK-Verfahren nicht festgestellt werden. Ein derartiges Vorgehen hat Indizwirkung für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Der von der Antragsgegnerin vorgebrachte Umstand, dass die weiblichen Reisenden eher eine weibliche Reiseleitung bevorzugen würden, stellt keine Rechtfertigung iSd GIBG dar. Hinzu kommt, dass die Antragsgegnerin ihr Fehlverhalten bereits eingestanden hat, und die Diskriminierung durch das Absageschreiben der Antragsgegnerin schriftlich untermauert wird. Der Senat I der GBK gelangte aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen in der mündlichen Befragung zu der Ansicht, dass keinesfalls ein Mann für diesen Posten gesucht wurde. Der Ablehnungsgrund ist daher nach Ansicht von Senat I der GBK im Geschlecht gelegen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

17. GBK I/180/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Ziviltechnikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von einer Besorgung zurückgekommen und habe einen Kollegen und eine Kollegin an ihrem PC sitzen sehen. Als sie den PC eingeschaltet habe, habe sie gesehen, dass der Verlauf ihrer Internetbesuche offen gewesen sei. Sie sei schwanger und habe auf der Homepage der Arbeiterkammer recherchiert, wann sie dies ihrem Arbeitgeber bekannt geben müsse. Am selben Nachmittag sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit vom Arbeitgeber gelöst worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und begründete die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses damit, dass die Antragstellerin den Anforderungen in fachlicher Hinsicht nicht entsprochen habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die vorliegende Sachlage indizierte eine Benachteiligung der Antragstellerin durch ihre Schwangerschaft. In der jüngsten Novelle des GIBG wurde auch im Gesetz klargelegt, dass der Diskriminierungsschutz bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch für die Beendigung in der Probezeit gilt. Das Recht, ein Probearbeitsverhältnis jederzeit, d. h. fristlos und ohne Angabe von Gründen, aufzulösen, bleibt davon grundsätzlich unberührt. Die Auflösung darf allerdings nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgen. Im Ermittlungsverfahren zeigte sich für den Senat I der GBK, dass zumindest Gerüchte im Unternehmen kursiert sind, wonach die Antragstellerin im Internet „einschlägige Schwangerschaftsseiten“ besucht habe. Dies wertet der erkennende Senat als gravierendes Indiz für eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin, das auch nicht durch den Hinweis, dass sich in der Abteilung, in der auch die Antragstellerin beschäftigt gewesen sei, zum damaligen Zeitpunkt mehrere Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin in Karenz bzw. Elternzeit befunden hätten, entkräftet werden kann. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG konnte seitens der Antragsgegnerin daher nicht der Beweis erbracht werden, dass die Beendigung des Probearbeitsverhältnisses nicht aufgrund der Schwangerschaft der Antragstellerin erfolgt ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

18. GBK I/183/09

Eingebracht: die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, Beendigung, Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe sich um die ausgeschriebene Stelle eines/einer Abteilungsleiters/Abteilungsleiterin beworben. Es sei eine weibliche Kollegin zur Abteilungsleiterin bestellt worden. Laut Anforderungsprofil würden Bewerber/innen mit abgeschlossener Hochschulausbildung vorgezogen werden. Die Kollegin habe keine abgeschlossene Hochschulausbildung und sei auch in keinem anderen Punkt des Anforderungsprofils der Stellenausschreibung besser qualifiziert als der Antragsteller. Auf Anfrage nach den Gründen für seine Nichtberücksichtigung, seien ihm von der Antragsgegnerin keine Gründe für die Ablehnung seiner Bewerbung genannt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und begründete die Nichtberücksichtigung des Antragstellers damit, dass die Bestellung unter Beachtung der Kriterien der höheren Befähigung, der besseren Verwendbarkeit und der Leitungseignung bezogen auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle anhand einer sachbezogenen Konkretisierung erfolgt sei und der Antragsteller hier nicht entsprochen habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Überprüft wurde, ob die von der Arbeitgeberin vorgenommene Bewertung für die Besetzung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. In weiterer Folge soll dadurch ein diskriminierungsfreier Aufstieg für die Arbeitnehmer/innen verwirklicht werden. Im Mittelpunkt des Ermittlungsverfahrens stand das am ... 2008 abgehaltene Hearing, an dem der Antragsteller und die erfolgreiche Bewerberin teilgenommen haben. Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass ein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikation zwischen dem Antragsteller und der erfolgreichen Bewerberin vorgenommen wurde. Unbestritten ist, dass im Hearing sowohl fachliche Kenntnisse als auch soziale Kompetenzen abgefragt worden sind. Senat I der GBK kam nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens zur Überzeugung, dass aufgrund eines korrekt durchgeführten Hearings eine sachliche Entscheidung zugunsten Frau X gefällt worden ist. Es sind dem Senat I der GBK sowohl die von der Antragsgegnerin geforderten Kriterien für die ausgeschriebene Leitungsfunktion als auch die Gewichtung der Kriterien im Verfahren vorgelegt worden. Aus den Befragungen und den vorgelegten Unterlagen lässt sich eindeutig der Schluss ziehen, dass bei dieser Stellenbesetzung das Geschlecht keine Rolle gespielt hat. Bezüglich der behaupteten Beendigungsdiskriminierung ist festzustellen, dass die Antragsgegnerin dem Senat I der GBK gegenüber glaubhaft machen konnte, dass diese nicht aus dem GIBG widersprechenden Motiven erfolgt ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

19. GBK I/184/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich fristgerecht auf eine Stellenausschreibung beworben. Da sie in ihrem Karriereverlauf den Eindruck gewonnen habe, dass sie oft aufgrund männlich dominierter Netzwerke bei Bewerbungen und Beförderungen nicht die gleichen Chancen gehabt habe wie ihre männlichen Kollegen, habe sie bereits vor ihrer offiziellen Bewerbung Kontakt mit dem Obmann, dem Direktor sowie dem damaligen Inhaber der betreffenden Stelle aufgenommen. Sie habe ihr Interesse bekundet und es sei ihr in diesen Gesprächen mitgeteilt worden, dass sie für die Stelle hervorragend qualifiziert sei. Beim Hearing sei die Antragstellerin auf ihre bisherige Teilzeitbeschäftigung aufgrund ihrer Kinderbetreuungspflichten angesprochen worden. Obwohl sie erklärt habe, dass sie in dieser Funktion Vollzeit zur Verfügung stehe, habe der Obmann abschließend festgestellt, dass er sich nicht vorstellen könne, wie das gehen solle. Die Antragstellerin habe eine schriftliche Absage erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und begründete die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin damit, dass entsprechend den Kriterien der fachlichen Eignung und der Leitungseignung ein anderer Kandidat besser geeignet gewesen sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf der geschlechtsspezifischen Diskriminierung wird von Senat I anhand der von Antragsgegnerin selbst vorgegebenen Kriterien beurteilt. Anhaltspunkte boten die konkrete Entscheidung, die Stellenausschreibung oder auch das Vorgehen in vergleichbaren Situationen. Im Mittelpunkt des Ermittlungsverfahrens stand das Hearing, nach dessen Durchführung Herr F ernannt worden ist. Nach Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt Senat I zur Ansicht, dass kein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikation zwischen der Antragstellerin und dem männlichen Bewerber vorgenommen wurde. Nach Auffassung des Senates I der GBK war das Auswahlverfahren nicht ausreichend transparent. Dem erkennenden Senat liegt lediglich ein leerer Beurteilungsbogen vor. Trotz Nachfragen unter dem Hinweis der Vertraulichkeit und Nichtöffentlichkeit des Verfahrens wurden keine „ausgefüllten“ Beurteilungsbögen mit den Bewertungsergebnissen der Bewerber/innen übermittelt. Des Weiteren wurden keinerlei Bewerbungsunterlagen des männlichen Bewerbers übermittelt. So hat der Senat I anhand der vorliegenden Stellenausschreibung und den vorgebrachten Angaben zur Antragstellerin und zu Herrn F die Personalentscheidung der Antragsgegnerin auf ihre Sachlichkeit überprüft. Der Frauenförderplan der Antragsgegnerin sieht vor, dass bei gleicher Qualifikation der Bewerberin der Vorzug zu geben ist, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernden Beschäftigten in der betreffenden Gehalts (Lohn-)gruppe/Dienstklasse die Hälfte, zumindest aber 40 Prozent beträgt. Die Nichteinhaltung des Frauenförderplanes ist in die Bewertung des vorliegenden Sachverhaltes mit einzubeziehen, weil damit die mangelnde Transparenz und Objektivität indiziert wird. Hinsichtlich der bei der Antragstellerin vorliegenden Qualifikationen stachen für den Senat I der GBK insbesondere ihre umfangreiche Tätigkeit als Gutachterin (ca. 11.000 Gutachten) hervor. Die Erfahrung der Antragstellerin ist eindeutig höher einzuschätzen. Ebenso wenig ist erkennbar, wie die Antragsgegnerin den Umstand wertete, dass die Antragstellerin über eine umfassende Ausbildung im Bereich Wirtschaft, Budgeterstellung und Krankenhausmanagement und über dementsprechende fundierte Kenntnisse verfügt hat. Eine (vergleichende) Bewertung zwischen den Leitungstätigkeiten der Antragstellerin und den Leitungstätigkeiten von Herrn F ergab, dass die die Zusatzqualifikationen der Antragstellerin höher zu bewerten sind. In den Aussagen der befragten Auskunftspersonen

sonen wurde wiederholt auf die Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin Bezug genommen. Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung glaubhaft machen, dass die Antragsgegnerin nicht geglaubt hat, dass sie diese Führungsfunktion in Vollzeit erfüllen kann, obwohl die Antragstellerin im Hearing klargestellt hat, dass sie ihre Nebentätigkeiten aufgeben würde, wenn sie den Posten erhalten würde. Die Angaben der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat in sich schlüssig. Im vorliegenden Fall wurden diskriminierende Auswahlkriterien zur Entscheidung herangezogen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

20. GBK I/185/09-M

Eingebracht: Antragstellerin beim Senat II der GBK, Abtretung an Senat I

Antragsgegner/in: Druckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, in eventu durch Belästigung

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin stamme aus Bosnien. Als ausgebildete Buchbinderin, allerdings ohne Nostrifikation in Österreich, habe sie stets eine Vielzahl von Aufgaben erledigt. So habe sie als einzige Frau neben ihren männlichen Kollegen diverse Maschinen bedient, die zum Teil schwere körperliche Arbeit erfordert hätten. Dennoch sei ihr Gehalt als Helferin geringer als jenes ihrer männlichen Kollegen gewesen. Im Zuge ihrer Arbeit sei es immer wieder zu Auseinandersetzungen mit ihrem Vorgesetzten gekommen, der ihr unter anderem vorgeworfen habe, kein Deutsch zu verstehen und sie vor anderen Kollegen und Kolleginnen herablassend behandelt habe. Ihren Anfragen über mögliche Lohnerhöhungen sei nicht oder nur sehr zögerlich und in sehr geringem Ausmaß nachgekommen worden. Bereits um Weihnachten 2007 habe ihr Vorgesetzter Anmerkungen, wie etwa „die alte Frau“ oder „die kranke Frau“ bald zu kündigen, gemacht. Die Antragstellerin habe nach Arbeiten an den Maschinen an Schulterabnützung gelitten. 2008 sei die Antragstellerin schließlich im Alter von 49 Jahren gekündigt worden. Begründet sei dies mit angeblich notwendigen Einsparungsmaßnahmen worden. Kurze Zeit davor seien jedoch zwei männliche Kollegen neu eingestellt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und führte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Antragstellerin auf betriebliche Erfordernisse und persönliche Gründe seitens der Antragstellerin zurück.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens steht es für den erkennenden Senat außer Frage, dass die Antragstellerin von der Antragsgegnerin in die richtige Verwendungsgruppe eingereiht worden ist. Die Antragstellerin ist ausgebildete Buchbinderin und hat ihre Ausbildung in Bosnien-Herzegowina absolviert und dort als Buch-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

binderin gearbeitet. Ihre Ausbildung ist jedoch nicht in Österreich nostrifiziert. Der auf dieses Arbeitsverhältnis anzuwendende Kollektivvertrag (KV) für das Papier und Pappe verarbeitende Gewerbe Österreich iVm den anzuwendenden Sonderbestimmungen zum KV für die gewerblichen Buchbinder/innen, Kartonagewarenerzeuger/innen, Etuimacher/innen und Papierverarbeiter/innen Österreichs sieht fünf verschiedene Lohngruppen vor. Die Antragstellerin ist gemäß § 2 der Sonderbestimmungen zum KV in die Lohngruppe 5 (qualifizierte Arbeiter/innen) eingestuft worden. Für den Senat war im vorliegenden Fall fraglich, ob die Antragstellerin ein ihren Tätigkeiten entsprechendes Gehalt innerhalb der Lohngruppe 5 erhalten hat. Dies wurde im Verfahren einer Überprüfung unterzogen. Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragstellerin, die durch die Aussagen von Auskunftspersonen bestätigt worden sind, ergab sich, dass die Antragstellerin mit der Gehaltserhöhung im Oktober 2007 auf 1.719,73 Euro brutto/Monat ein ihren Tätigkeiten angemessenes Gehalt in der Lohngruppe 5 des KV erhalten hat. Aus den dem erkennenden Senat vorliegenden Gehaltszetteln der Antragstellerin aus den Jahren 2005 und 2006 ergibt sich aber eine geschlechtsspezifische Diskriminierung. Die Antragstellerin hat jahrelang ein Gehalt in der Höhe der Helferinnen erhalten, die nur Tischarbeiten gemacht und nicht wie die Antragstellerin Maschinen bedient haben. Die Arbeitsleistungen der Antragstellerin waren im Wesentlichen gleichartig und „annähernd gleichwertig“ mit denen der Vergleichspersonen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

21. GBK I/186/09

Eingebracht: betroffene Person

Antragsgegner/in: Vorgesetzte, Call-Center, Interessenvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung, in eventu durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung, in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen

Vorbringen: Die Vorgesetzte habe die betroffene Person als Transgenderperson und wegen der geschlechtlichen Identität mehrfach gedemütigt und beleidigt sowie ebensolche Demütigungen durch Kollegen und Kolleginnen durch schuldhaftes Unterlassen als verantwortliche Vorgesetzte begünstigt. Sie sei trotz wiederholten Bittens nicht dazu bereit gewesen den neuen Vornamen zu akzeptieren. Außerdem habe sie wiederholt unmissverständlich zu verstehen gegeben, dass die betroffene Person ein Mann sei. Sie habe die betroffene Person auch offen verhöhnt, als diese über Probleme auf der Herrentoilette geklagt habe. Der beharrlichen Bitte um Abhilfe sei sie mit einer barschen Kündigungsdrohung begegnet. Auf eine Beschwerde der betroffenen Person hin habe die Vorgesetzte die Personalabteilung angerufen und angeblich die Auskunft erhalten, dass die betroffene Person erst ihren Personalstand auf weiblich ändern müsse, bevor sie die Damentoilette benutzen dürfe. Als die betroffene Person auf Abhilfe

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

beharrt habe, habe die Vorgesetzte die Beschwerde an die Geschäftsführung weitergeleitet. Diese habe die betroffene Person letztlich gekündigt. Die betroffene Person sei daraufhin zu einer Interessenvertretung gegangen und habe kurz darauf von deren Rechtschutzabteilung ein Schreiben erhalten, in der sie entgegen ausdrücklicher Wünsche als „Herr“ titulierte gewesen sei. Zudem sei erklärt worden, dass „die dargestellte Sach- und Beweislage begründeten Anlass gebe, an einer erfolgreichen Prozessführung zu zweifeln“ und dass „der volle Rechtsschutz nur gewährt werden könne, wenn das Risiko überschaubar gering sei“.

Aufgrund der Komplexität des Falles wurde der Antrag GBK I/186/09 in drei Prüfungsergebnissen erledigt (I/186/09, I/186a/09, I/186b/09).

21. GBK I/186/09

Antragsgegnerin: Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 21 Monate

Erwiderung der Antragsgegner/in: Es sei richtig, dass die Transsexualität der Antragstellerin ein gewisses Aufsehen bei den anderen Mitarbeitern des Unternehmens erregt habe. Dem sei man unter anderem damit begegnet, dass die Antragsgegnerin die Mitarbeiter zu Toleranz ermahnt und immer wieder versucht habe, Witzeleien oder sonstige Unstimmigkeiten hintanzuhalten. Es werde ausdrücklich bestritten, dass es jemals – durch wen auch immer – zu Belästigungen der Antragstellerin gekommen sei, die eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitswelt geschaffen hätten. Entschieden werde auch zurückgewiesen, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin verspottet oder ihre Anliegen sonst in irgendeiner Weise nicht ernst genommen gehabt habe. Es sei der Antragstellerin nie mit der Beendigung des Dienstverhältnisses gedroht worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im gegenständlichen Fall war zu überprüfen, ob die Antragstellerin aufgrund ihrer Geschlechtsidentität von ihrer Vorgesetzten belästigt wurde. Die Antragstellerin gab an, sich offiziell wegen Belästigung beschwert zu haben. Die Antragsgegnerin habe das an die Geschäfts- bzw. Personalleitung weitergeleitet, vielleicht auch an den Betriebsrat. Die seien so informiert worden, dass es einen Mann gebe, der sich als Frau verkleide und auf die Damentoilette gehen wolle und dort die Damen belästigen würde. So habe die Antragsgegnerin das weitergeleitet. Auch die Mitteilung der Antragsgegnerin an die Geschäftsleitung sei eine Belästigung. Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung auf der Herrentoilette führte die Antragsgegnerin aus, dass die Antragstellerin ihr erzählt habe, dass sie sexuell belästigt werde. Die Antragsgegnerin habe sie nach der Art und Weise gefragt. Sie habe wissen wollen, ob die Antragstellerin möglicherweise angegriffen oder „angegrapscht“ werde. Das habe die Antragstellerin verneint. Sie habe gemeint, dass ihr die Blicke genügen würden. Auf Nachfrage habe sie der Antragsgegnerin die Namen von zwei oder drei männlichen Kollegen genannt. Die Antragsgegnerin habe dann mit den Kollegen gesprochen. Die Kollegen hätten zu ihr gesagt, dass sie sicher nicht neugierig wären. Die Antragsgegnerin habe das dann auch beobachtet. Es sei der Antragstellerin niemand nachgegangen. Die in der mündlichen Befra-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

gung getätigten Aussagen der Antragsgegnerin erweckten für den Senat I der GBK den Eindruck, dass für sie die gegenständliche Situation zwar neu und ungewohnt war – dies wurde unter anderem durch ihre Aussagen, noch nie eine/n transidente/n Mitarbeiter/in gehabt zu haben, ebenso wie, dass die Antragstellerin als Mann ins Team gekommen sei, bekräftigt –, sie jedoch keineswegs stereotypes bzw. belästigendes Verhalten ihrer Mitarbeiter/innen geduldet oder gar gefördert hat bzw. das Motiv gehabt hätte, dieses von sich aus zu setzen. Vielmehr kam der erkennende Senat zu der Ansicht, dass die Antragsgegnerin den Beschwerden der Antragstellerin Beachtung geschenkt und versucht hat, insbesondere die innerbetriebliche Situation hinsichtlich der für die Antragstellerin unangenehmen Begegnungen auf der Herrentoilette durch Nachfrage bei den betreffenden männlichen Kollegen aufzuklären und in weiterer Folge zu beobachten. Es zeigte sich für den Senat I der GBK zudem, dass es der Antragsgegnerin ein Anliegen war, einen Interessensausgleich zwischen den Bedürfnissen der weiblichen Mitarbeiterinnen und jener der Antragstellerin zu erzielen. Zwar sah sich die Antragsgegnerin, wie aus ihren Aussagen hervorgeht, außer Stande, selbst eine Lösung herbeizuführen, doch kam sie ihrer Fürsorgepflicht als unmittelbare Vorgesetzte derart nach, dass sie ihre Vorgesetzte sowie die Geschäftsführung informierte und um Unterstützung bat. Dem diesbezüglichen Vorwurf der Antragstellerin, die Weiterleitung ihres Anliegens an die Geschäftsleitung stelle des Inhalts wegen eine Belästigung durch die Antragsgegnerin dar, konnte der Senat I der GBK nicht folgen. Den vorliegenden Informationen konnte vielmehr entnommen werden, dass eine Reaktion der Geschäftsführung nicht aufgrund einer mutmaßlich falschen Sachverhaltsdarstellung seitens der Antragsgegnerin unterblieben ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

21. GBK I/186a/09

Antragsgegner/in: Call Center

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch mangelnde Abhilfe im Fall einer sexuellen, in eventu geschlechtsbezogenen Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 20 Monate

Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Umstand, dass die Antragstellerin biologisch gesehen nach wie vor ein Mann sei, sei ein wichtiger Faktor dafür gewesen, warum man im Unternehmen den Wünschen der Antragstellerin nach Benutzung der Damentoilette nicht nachkommen habe können. Das Vorstellungsgespräch habe die Antragstellerin als Mann absolviert, d. h. es sei für niemanden im Unternehmen erkennbar geschweige denn offensichtlich gewesen, dass sie transsexuell (mit weiblicher Ausrichtung) sei. Auch bei Arbeitsantritt habe die Antragstellerin weder ihre Vorgesetzte, Frau B, noch die Geschäftsleitung über ihre Transsexualität. Nach einigen Wochen ihre Tätigkeit habe sie sich insofern „geoutet“, als sie das Büro bei Dienstantritt zwar weiterhin „als Mann“ betreten habe, sich dann aber regelmäßig auf der Toilette geschminkt und ihre Kleidung (auf Damenbekleidung) gewechselt bzw. weibliche Accessoires anlegt habe. Auch diese „Verwandlung“ habe die Antragstellerin aber nicht an jedem Arbeitstag vollzogen. Erst als sie im November 2008 begonnen habe, die Damentoilette

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

zu benutzen, sei der Geschäftsleitung die Transsexualität der Antragstellerin wirklich bewusst geworden und die verantwortlichen Personen seien bemüht gewesen, der arbeitgeber/innenseitigen Fürsorgepflicht nachzukommen. Neben den erwähnten arbeitnehmer/innenschutzrechtlichen Vorschriften habe die Antragsgegnerin auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber den weiblichen Arbeitnehmerinnen nachkommen müssen, die sich durch die Anwesenheit der Antragstellerin auf der Damentoilette belästigt gefühlt hätten. Die Bedenken der weiblichen Arbeitnehmerschaft habe darauf beruht, dass die Antragstellerin – wie erwähnt – trotz ihrer Transsexualität rein körperlich nach wie vor ein Mann gewesen sei. Natürlich errege „anders sein“ eine gewisse Aufmerksamkeit und es sei zu gewissen Sticheleien gekommen, weil die Antragstellerin regelmäßig die Herrentoilette dazu benutzt habe, sich „Frauensachen“ anzuziehen und Make-up aufzulegen. Es würde die gesetzlichen Bestimmungen wohl überstrapazieren, bei jeder kleinen Bemerkung als Arbeitgeber/in rigoros einschreiten zu müssen. Dazu sei anzumerken, dass die Antragstellerin im Umgang mit ihren Kolleginnen – wie sich im Nachhinein herausgestellt habe – auch nicht gerade zimperlich gewesen sei. So habe sie einigen weiblichen Arbeitnehmerinnen obszöne Zeichnungen über „zweigeschlechtliche Wesen“ gezeigt. Die Antragsgegnerin beschäftige hauptsächlich am Telefon arbeitende Kundenbetreuer/innen. Diese Tätigkeit erfordere keine spezifische Ausbildung, geschweige denn besondere „optische Vorgaben“. Die Arbeitnehmer/innenschaft sei „bunt gemischt“, wechsele häufig, weil die Tätigkeit oftmals nur vorübergehend (z. B. von Studenten/Studentinnen) verrichtet werde; dementsprechend sei die Antragsgegnerin mit den verschiedensten Menschen unterschiedlicher Herkunft, sexueller Ausrichtung oder Weltanschauung konfrontiert. Das Klima im Unternehmen sei als überaus tolerant zu bezeichnen und es habe bis zum jetzigen Zeitpunkt keine Beschwerden gegeben, die auch nur ansatzweise darauf schließen lassen würden, dass sich einzelne Mitarbeiter/innen belästigt oder gar diskriminiert fühlen würden. Ergänzend wolle die Antragsgegnerin ausführen, dass es nicht richtig sei, dass im Unternehmen das Anliegen der Antragstellerin nicht ernst genommen worden sei. Frau B habe ihr Anliegen einerseits an die Geschäftsleitung weitergeleitet und habe andererseits versucht, auch direkt eine Lösung für das Problem zu finden. Beispielsweise habe sie der Antragstellerin vorgeschlagen, immer die kleinere der beiden Herrentoiletten zu benutzen. Darin würden sich nur eine Kabine und ein Waschraum befinden, d. h. ein Zusammentreffen mit anderen Personen sei eher unwahrscheinlich. Ausdrücklich bestritten werde, dass ständig betriebsfremde Personen die WC-Anlagen benutzen würden. Die Büroräumlichkeiten seien nicht frei zugänglich.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Hinblick auf die von der Antragstellerin in der mündlichen Befragung geschilderten unangenehmen Situationen im Waschraum der Herrentoilette konnte der Senat I der GBK keine Belästigung feststellen und unterbleibt daher eine weitere Behandlung iSd Überprüfung der angemessenen Abhilfe durch die Arbeitgeberin. Das Ermittlungsverfahren ergab aufgrund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und den vorgelegten Unterlagen, dass nach dem ASchG und ArblG die Fürsorgepflicht der Antragsgegnerin in der Zurverfügungstellung, einschließlich Ausstattung und Erhaltung, von Toilettenanlagen erschöpft ist. § 18 Abs. 4 AngG folgend, kann die Fürsorgepflicht der Antragsgegnerin in Hinblick auf den gegenständlichen Fall und die Benutzung von Waschräumen weiter gefasst werden, jedoch muss nach Ansicht des erkennenden Senates ein Schutz aller Arbeitnehmer/innen gegeben sein. Der Senat I der GBK hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass das Vorgehen der Antragsgegnerin, die unmittelbaren Vorgesetzten

anzuweisen, Gespräche mit den Beteiligten zu führen und auch den Betriebsrat zu involvieren als wichtiger Schritt zur Herstellung einer offenen und konfliktbereinigenden Kommunikation im Unternehmen angesehen werden kann. Hierin zeigt sich für den erkennenden Senat der Wille der Arbeitgeberin der Fürsorgepflicht ihren Arbeitnehmer/innen gegenüber nachzukommen und Vorbildwirkung bezüglich Toleranz zu zeigen. Insbesondere in Hinblick auf mögliche zukünftige ähnlich gelagerte Fälle weist der Senat I der GBK darauf hin, dass sollten mangels zufriedenstellender Lösung der Sanitäreinrichtungenbenutzung auch arbeitsbedingte psychische Belastungen auftreten (arbeitsbedingter Stress, Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz usw.) § 82a Abs. 5 ASchG die Hinzuziehung von Fachleuten der Arbeitspsychologie im Rahmen der Präventivdienstbetreuung (unter Anrechnung auf die Präventionszeit – § 82a Abs. 5 ASchG) ermöglicht. Auch Arbeitsmediziner/innen können gemäß §§ 81 f ASchG beigezogen werden. Zu den Lösungsvorschlägen der Antragstellerin möchte der erkennende Senat ergänzen, dass im konkreten Fall eine alleinige Benutzung einer WC-Anlage inklusive des Waschraums durch die Antragstellerin ebenso wie eine Zeiteinteilung aufgrund der Mitarbeiter/innenanzahl und der Tatsache, dass das Büro mit einem ARGE-Partner geteilt wurde, nicht bzw. nur schwer durchführbar war. Auch dürfen die Interessen und Bedürfnisse der weiblichen Mitarbeiterinnen nicht außer Acht gelassen werden. So gab die Antragstellerin in der mündlichen Befragung unter anderem an, mit Frau D das Gespräch gesucht zu haben. Auf den Vorschlag der Antragstellerin hin, dass Frau D die große Damentoilette, die Antragstellerin die kleine Damentoilette benutzen würde um somit ein Aufeinandertreffen zu vermeiden, habe die Kollegin grundsätzliche Bedenken gehabt. Es kann somit aus Sicht des Senates I der GBK kein Verstoß der Antragsgegnerin gegen ihre Fürsorgepflichten iSd Gleichbehandlungsgesetzes gesehen werden.

Ergebnis: keine Diskriminierung

21. GBK I/186b/09

Antragsgegner/in: Interessenvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Inanspruchnahme der Leistungen einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören

Verfahrensdauer: 20 Monate

Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Y GmbH gestanden und habe Rechtsschutz begehrt für die gerichtliche Feststellung des aufrechten Bestandes des Arbeitsverhältnisses über das vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus mit der Begründung, das Arbeitsverhältnis wäre aufgrund der geschlechtlichen Identität nicht fortgesetzt worden. Die Antragsgegnerin habe auf Grundlage des §gesetz und des darauf beruhenden Rahmenregulativs ... eine Rechtsschutzentscheidung getroffen. Der Berufung gegen diese Rechtsschutzentscheidung sei nicht Folge gegeben worden. Der Instanzenzug sei damit erschöpft. Soweit im Antrag die Anrede als „Herr“ kritisiert werde, so sei darauf zu verweisen, dass damit keine Diskriminierung erfolgt sei, sondern vielmehr die Anrede gewählt worden sei, die dem Geschlecht der Antragstellerin laut Personenstandsrecht entspreche. Dass dies weiterhin das männliche Geschlecht sei, gehe aus dem

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Antrag an die GBK hervor. Ausdrücklich bestritten werde das Vorbringen, dass in der Sache nicht gebotene inhaltliche Erörterungen zur Rechtsschutzentscheidung geführt hätten bzw. irgendwelche ehrverletzende Äußerungen gefallen sein könnten. Die Antragsgegnerin sehe daher keine Diskriminierung gegeben.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK ist es wichtig, an dieser Stelle hervorzuheben, dass der Ansicht der Antragstellerin zu folgen ist, dass im Hinblick auf das Thema Transgender höchste Sensibilität notwendig ist. Aufgrund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Antragstellerin und der dem erkennenden Senat vorgelegten Unterlagen ergab das Ermittlungsverfahren jedoch, dass sich die Rechtsschutzentscheidung der Antragsgegnerin nicht nur auf die Auskunft der betrieblichen Interessenvertretung, wonach Arbeitskolleginnen sich durch das Verhalten der Antragstellerin belästigt gefühlt hätten, sondern auch auf im Raum stehende arbeitsvertragliche Verfehlungen gestützt hat. Auch gab die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung gegenüber dem Senat I der GBK selbst an, in einem anderen Fall vollen Rechtsschutz bekommen zu haben. In diesem Verfahren gehe es um Entgelt, da das Urlaubs- und Weihnachtsgeld usw. nur zum Teil ausgezahlt worden sei. Im gegenständlichen Fall kam der erkennende Senat daher zu der Auffassung, dass die Antragsgegnerin glaubwürdig darlegen konnte, dass sie ihre Entscheidung nicht im Hinblick auf die Geschlechtsidentität der Antragstellerin und somit nicht aufgrund von nach dem GIBG diskriminierenden Motiven, sondern aufgrund sachlicher Erwägungen getroffen hat. Der Senat I der GBK merkt in diesem Zusammenhang abschließend an, dass nicht jede Handlung, die nicht ausschließlich zu Gunsten einer einem geschützten Personenkreis angehörenden Person gesetzt wird, eine Diskriminierung darstellt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

22. GBK I/187/09-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medizintechnologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung, Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung, mangelnde Abhilfe im Falle einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 23 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Assistentin im Einkauf tätig gewesen und habe um eine Gehaltserhöhung ersucht, da ihre Vorgängerin mehr verdient gehabt habe. Die Beschäftigten im Lager hätten mehr verdient als sie und es habe zudem keinerlei Prämie oder Belohnung für sie gegeben, obwohl andere Mitarbeiter/innen solche erhalten würden. Die Geschäftsführung habe jegliche außerkollektivvertragliche Erhöhungen ihres Gehalts abgelehnt. Andere Mitarbeiter/innen hätten immer wieder über ihr Äuße-

res und ihre Kleidung getuschelt und sie habe zu hören bekommen, dass man nicht verstehen könne, wie sie sich mit ihrem Gehalt so gut anziehen könne, sie müsse wohl noch einem „lukrativen Gewerbe“ nachgehen. Von einer Mitarbeiterin sei die Antragstellerin direkt gefragt worden, ob sie Drogen verkaufe. Ihr neuer Vorgesetzter habe sie mehrmals gefragt, ob sie mit reichen Männern ausgehe. Ihre Vorgesetzte habe sie immer wieder gefragt, ob sie „nebenbei etwas machen“ würde, um sich teure Urlaube leisten zu können und habe sich zudem abfällig gegenüber Menschen mit schwarzer Hautfarbe geäußert. Die Antragstellerin habe sich über die unangebrachten Äußerungen bei der Geschäftsführung beschwert und wiederum ihre Gehaltsentwicklung angesprochen, sei aber nur ausgelacht worden. Während ihres Krankenstandes habe sie per E-Mail die Kündigung erhalten. Sie sei an ihrer Arbeitsstätte erschienen und von ihrem Vorgesetzten angewiesen worden, im Lager zu arbeiten. Dort habe ein Arbeiter zu ihr gesagt, er müsse „immer auf ihren Arsch gucken“, ob sie ihm sagen könne, wieso.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der vierte Antragsgegner hat in seiner Befragung nochmals bestritten, die Äußerung, dass er „immer auf ihren Arsch gucken“ müsse, getätigt zu haben. Eine der befragten Auskunftspersonen gab zum Vorwurf der Antragstellerin gegen den vierten Antragsgegner an, dass die Antragstellerin ihr von diesem Vorfall erzählt habe. Aufgrund der durchgeführten Befragungen konnte der vierte Antragsgegner den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, die inkriminierte Äußerung nicht getätigt zu haben. Auch wenn diese Äußerung zum Trost bzw. zur Aufmunterung gemacht worden ist, stellt sie trotzdem eine verbale sexuelle Belästigung iSd GIBG dar. Die erste Antragsgegnerin erklärte in der mündlichen Befragung, dass es im Unternehmen ein Alert-Line gegeben habe, an die sich die Mitarbeiter/innen unter anderem bei Gesetzesverletzungen wenden könnten. Laut dem zweiten Antragsgegner wurde eine diesbezügliche Information an alle Mitarbeiter/innen per Mail mit dem Zusatz verschickt, dass man sich daneben auch an die Personalabteilung wenden könne. Jede/r eintretende Mitarbeiter/in erhalten die gesamten Firmenpolicies, darunter auch Policies über Mobbing und Belästigung, die durchzulesen und als gelesen gegenzuzeichnen seien. Beschwerden über eine sexuelle Belästigung durch den vierten Antragsgegner durch die Antragstellerin seien während ihrer Beschäftigung bei der ersten Antragsgegnerin weder bei der Geschäftsführung noch bei der Personalabteilung eingelangt. Die erste Antragsgegnerin konnte deshalb mangels Kenntnis des Vorfalls keine entsprechenden Abhilfemaßnahmen setzen. Der gegen den zweiten Antragsgegner erhobene Vorwurf, dass er der Antragstellerin gegenüber Äußerungen getätigt habe, die geeignet waren, diese aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit zu belästigen, konnte durch das Vorbringen des zweiten Antragsgegners nicht entkräftet werden. Die Schilderungen der Antragstellerin, wonach der zweite Antragsgegner sie gefragt habe, ob ihr Freund reich sei bzw. die Situation, in der der zweite Antragsgegner die Antragstellerin um eine Kopie gebeten habe und diese scherzhaft gemeint habe, dass das 5 Euro kosten würde, und er darauf erwidert habe, dass er nicht gedacht habe, dass sie „so billig sei“, waren für den erkennenden Senat glaubwürdig, nachvollziehbar und in sich schlüssig. In der mündlichen Befragung bestätigte der zweite Antragsgegner, dass er die Antragstellerin gefragt habe, ob ihr Freund reich sei. Hinsichtlich des Vorfalls mit den Kopien gab der zweite Antragsgegner an, dass er auf ihre Äußerung, dass die Kopie 5 Euro kosten würden, erwidert habe, dass dies eh billig sei. Seine Antwort habe sich lediglich auf die Kopien bezogen, und nicht auf die Antragstellerin. Die Antragstellerin habe sich nie bei ihm darüber beschwert. Für sich allein

betrachtet mögen diese Bemerkungen „harmlos“ sein, allerdings aus der Gesamtbetrachtung sowie aus der subjektiven Sicht der Antragstellerin suggerieren diese Bemerkungen ein ganz bestimmtes, negatives und diskriminierendes Bild von der Antragstellerin. Im Verfahren zeigte sich, dass die schlechtere Arbeitsleistung, die fehlende Motivation und die längeren Krankenstände ausschlaggebend für die Beendigung gewesen sind. Die Antragstellerin hat selbst angegeben, dass aufgrund der Vorkommnisse ihre Arbeitsleistung nachgelassen habe. Der Senat I GBK hat aufgrund der Vorfälle gegenüber der Antragstellerin Verständnis, dass die Arbeitsleistung und die Motivation der Antragstellerin nachgelassen hat. Die erste Antragsgegnerin konnte dem Senat I der GBK gegenüber somit den Beweislastregeln des GIBG folgend darlegen, dass es zu keiner geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Antragstellerin gekommen ist. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht nach Ansicht des Senates in unmittelbarem Zusammenhang mit den Beschwerden der Antragstellerin aufgrund der Entgeltsschikane aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Die Antragstellerin stach als einzige farbige Mitarbeiterin hervor, die im Arbeitsverhältnis immer wieder Belästigungen ihrer Kollegen/innen ausgesetzt war. Die Eskalation der Situation führte schließlich dazu, dass die Antragstellerin mit ihrer Arbeitsleistung nachgelassen hat und aufgrund des Ermittlungsverfahrens davon auszugehen ist, dass aufgrund des Vorbringens ihres Vorgesetzten, der offensichtlich ein Problem mit ihrer Hautfarbe hatte, und unmittelbarem Vorgesetzten, deren gute Zusammenarbeit aufgrund der Gehaltswünsche der Antragstellerin geendet hat, es zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Antragstellerin somit aus dem GIBG widersprechenden Gründen gekommen ist. Nach Ansicht des Senates ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion auf die Zurückweisung der Gehaltsforderungen der Antragstellerin, die ihr aufgrund ihrer Hautfarbe nicht gewährt worden ist, anzusehen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Entgelt, sexuelle Belästigung durch den vierten Antragsgegner, Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den zweiten Antragsgegner

23. GBK I/189/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arzneimittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Bald nach Beginn der Tätigkeit habe die Antragstellerin wahrgenommen, dass sie anstatt, wie die männlichen Mitarbeiter, mit der Durchführung von chemischen Analysen, mit Bürotätigkeiten betraut worden sei. Die Antragstellerin habe sich von den männlichen Kollegen als Sekretärin behandelt gefühlt. In mehreren Gesprächen mit ihrem Vorgesetzten habe sie um die vereinbarte Einschulung und die Zuteilung von Aufgaben, die ihrer Ausbildung und ihrem Dienstzettel entsprechen würden, gebeten.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Sie sei vertröstet worden, dass es bald eine Sekretärin geben würde. Da sich die Situation nicht gebessert habe, habe die Antragstellerin gekündigt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des Vorbringens wurden insbesondere die Umstände der Aufteilung der Tätigkeitsbereiche auf eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG überprüft. Aufgrund der veränderten gesetzlichen Lage im Arzneimittelbereich hat eine stärkere Bürokratisierung in die Arbeit der Labortechniker/innen Einzug gehalten. Darüber würde laut den Angaben der Antragsgegnerin die gesamte Pharmabranche „stöhnen“. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat anschaulich, nachvollziehbar und glaubhaft erklären, warum der Antragstellerin zunächst einfachere Tätigkeiten im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zugewiesen worden sind. Im Laufe des Verfahrens hat sich für den Senat I der GBK der Eindruck erhärtet, dass die Antragstellerin Sekretariatsarbeiten und Dokumentationsarbeiten miteinander verwechselt haben dürfte. Die im Unternehmen vorzunehmenden Analysen sind komplexe Prüfverfahren. Eine Einschulungsphase müssen sowohl männliche als weibliche Mitarbeiter/innen durchlaufen. Der Senat I der GBK ist auch dem Vorwurf nachgegangen, ob ein Lehrling sich gegenüber der Antragstellerin im Ton vergriffen und diese schlecht behandelt hätte. Der Vorwurf hat sich nicht erhärtet.

Ergebnis: keine Diskriminierung

24. GBK I/190/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Zustellunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Dem Antragsteller sei vom Geschäftsführer ein Führungskräftevertrag zur Unterzeichnung angeboten worden, den er unterschrieben retourniert habe. Er sei per Mail im Zuge der Vorstellung einer Organisationsänderung als Leiter der Stabsfunktion Strategie vorgestellt worden. Auch bei den wöchentlichen Jour Fixe habe er als Führungskraft teilgenommen und ab diesem Zeitpunkt ein höheres Gehalt bezogen. Nach Bekanntgabe der Inanspruchnahme einer Karenz habe der Antragsteller sofort Benachteiligungen feststellen müssen. So sei ihm vom Geschäftsführer mitgeteilt worden, dass für ihn zwei Bereiche als Leiter vorgesehen gewesen wären. Da er aber nun in Karenz gehen würde, würde er einen Bereich davon nicht mehr bekommen. Alle Führungskräfte außer dem Antragsteller hätten den bereits von ihnen unterfertigten Vertrag zurück erhalten. Der Antragsteller habe allerdings seinen Vertrag trotz mehrmaligem Nachfragen nicht ausgehändigt erhalten. Es sei vielmehr behauptet worden, der Antragsteller hätte nur Projekte geleitet und wäre keine Führungskraft. Bei seinem Wiedereintritt nach der Karenz habe der Antragsteller feststellen

müssen, dass keine Vorbereitungen bezüglich der Arbeitszuteilung und Aufgabenverteilung getroffen worden seien. In einem Gespräch mit dem nunmehrigen Geschäftsführer sei festgehalten worden, dass die in der Vergangenheit für den Antragsteller frei geschalteten EDV-Zugänge nun nur mehr selektiv auf das jeweilige Projekt bezogen und nach Überprüfung durch den Geschäftsführer zur Verfügung stehen würden. Der Antragsteller habe gegen die seiner Ansicht nach verschlechternde Versetzung Protest eingelegt. Mit Ablauf des Kündigungsschutzes und Erhalt des Briefes der GAW sei der Antragsteller gekündigt und dienstfrei gestellt worden. Dabei seien organisatorische Gründe genannt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK gelangt aufgrund der glaubwürdigen Aussagen des Antragstellers und der befragten Auskunftspersonen zu der Ansicht, dass die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in einem Zusammenhang mit dem Wunsch des Antragstellers, in Väterkarenz zu gehen, stand. Bezüglich des Arbeitsbereiches, in dem der Antragsteller nach seiner Rückkehr tätig war, ist der Senat I der GBK der Ansicht, dass insoweit eine Verschlechterung stattgefunden hat, als der IT-Zugang eingeschränkt wurde und ihm auch keine Mitarbeiter/innen mehr zugewiesen worden sind. Zudem gab der Antragsteller an, nicht mehr wie zuvor einem Geschäftsführer direkt, sondern einem Mitarbeiter des Geschäftsführers zuzuarbeiten. Der Antragsgegnerin ist es nicht gelungen darzulegen, dass das Arbeitsverhältnis des Antragstellers nicht aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, beendet worden ist. Das Arbeitsverhältnis des Antragstellers wurde nach Ansicht des Senates I der GBK aufgrund seiner Beschwerde über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach der Rückkehr aus der Karenz und dem an die Antragsgegnerin ergangenen Interventionsschreiben der GAW beendet.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorschlag: Maßnahmen zur besseren Vorbereitung der Karenzrückkehrer/innen bzw. zur Förderung des Wiedereinstieges nach der Karenz – Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Erhöhung der Akzeptanz der Antragsgegnerin gegenüber männlichen Mitarbeitern, die familiäre Verpflichtungen (z. B. Väterkarenz) übernehmen – Information über sämtlichen Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Elternschaft – Vor dem Wiedereinstieg Einladung von der Geschäftsleitung und/oder der Personalabteilung zu einem Gespräch, bei dem die künftige Verwendung abgeklärt wird.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Übermittlung eines umfassenden Gleichbehandlungsberichtes durch die Antragsgegnerin, in dem zahlreiche Anregungen von Senat I der GBK umgesetzt worden sind.

25. GBK I/191/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen für Prozessautomatisierung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 27 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Es sei ein neuer männlicher Mitarbeiter eingestellt worden, dessen Gehalt nicht nur jenes seiner Vorgängerin, sondern auch das der Antragstellerin überstiegen habe, obwohl diese in einer übergeordneten leitenden Position gewesen sei. Zudem sei die Antragstellerin als Innendienstmitarbeiterin zwar auch an jährlichen Prämien beteiligt gewesen, nicht jedoch an zusätzlichen Incentives. Diese seien grundsätzlich den ausschließlich männlichen Außendienstmitarbeitern vorbehalten gewesen. Nur ein männlicher Innendienstmitarbeiter sei in das Incentive-System einbezogen gewesen.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Angaben der Auskunftspersonen waren die Aufgaben und die Aufgabenbereiche der Antragstellerin und ihrer Vergleichsperson unterschiedlich. Sie waren in administrative und operative Tätigkeiten aufgeteilt. Nach den Informationen des Geschäftsführers und einer weiteren Auskunftsperson hatten beide dieselbe Reporting-line und waren daher in diesem Sinne hierarchisch gleichgestellt. Die männliche Vergleichsperson hat im Gegensatz zur Antragstellerin einen Ingenieurstitel und verfügt laut den vorliegenden Unterlagen über eine einschlägige Arbeitserfahrung. Antragstellerin und Vergleichsperson sind ungefähr gleich alt. Senat I der GBK hat im vorliegenden Fall eine Anfrage nach § 10 Abs. 2a GBK/GAW-Gesetz (idF BGBl. I Nr. 7/2011) an den Hauptverband der Sozialversicherungsträger gestellt, woraus unstrittig hervorging, dass die Antragstellerin im überprüften Zeitraum mehr als die männliche Vergleichsperson verdient hat. Im Laufe des Verfahrens konnte durch die Antragsgegnerin glaubhaft dargelegt werden, dass Incentives nur Vertriebsmitarbeiter/innen erhalten würden. Es werde nicht nach Innen- und Außendienstmitarbeiter/innen unterschieden. Dass Vertriebsmitarbeiter/innen, die am wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens einen besonderen Anteil haben und dementsprechende Umsatzvorgaben haben, zusätzlich zum Gehalt Incentives bekommen, stellt eine sachliche Rechtfertigung dar. Eine mittelbare Diskriminierung konnte daraus nicht abgeleitet werden.

Ergebnis: keine Diskriminierung

26. GBK I/193/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Malereiunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Lehrling bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Sie habe den Geschäftsführer angerufen, um ihre

Schwangerschaft mitzuteilen. Daraufhin sei ihr schriftlich mitgeteilt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet werde.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat glaubhaft darlegen, dass ausschließlich die mangelhafte Arbeitsleistung und mangelnde Bereitschaft der Antragstellerin zur Erlernung des Lehrberufes eines/r Malers/in der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen ist. Im Ermittlungsverfahren bestätigten mehrere Auskunftspersonen, dass die Antragstellerin ein durchschnittlicher Lehrling gewesen ist. Obwohl man ihr leichtere Arbeiten als den übrigen männlichen Lehrlingen zugeteilt hat, hat sie diese nicht oder nur mangelhaft ausgeübt. Nach Ansicht von Senat I ist die Schwangerschaft der Antragstellerin nicht ausschlaggebend für die Beendigung des Lehrverhältnisses gewesen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

27. GBK I/194/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sicherheitsstandards

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Zum selben Zeitpunkt wie die Antragstellerin sei auch ein männlicher Kollege eingestellt worden. Es sei beiden ein Firmenauto angeboten worden. Im Gegensatz zur Antragstellerin habe er das Firmenauto rasch erhalten, sie habe aufgrund vieler Diskussionen letztlich darauf verzichtet. Die Antragstellerin habe bereits im Zuge des Einstellungsgespräches erklärt, dass sie bezüglich der angebotenen Dienstleistungen eine Einschulung sowie Verkaufsunterlagen brauchen werde. Dies sei ihr nie im notwendigen Ausmaß bereitgestellt worden. Vielmehr sei ihr vom Geschäftsführer vorgeworfen worden, dass sie keine Verkaufszahlen bringen würde. Kollegen hätten sich ihr gegenüber immer wieder in abfälliger Weise in Hinblick auf ihr Geschlecht geäußert, so beispielsweise „Frauen und Technik, das geht gar nicht“, „Frauen müssen kochen können“ und „dein Ehemann soll dich doch erhalten“. Der Geschäftsführer habe nichts gegen das frauenfeindliche Arbeitsklima unternommen. Sie sei während ihres Krankenstandes gekündigt worden. In einem Gespräch mit dem Geschäftsführer habe dieser mitgeteilt, dass es nicht passen würde. Die Antragstellerin habe die Kündigung sachlich nicht nachvollziehen können, da in ihrem Dienstvertrag eine Befristung bis 6. April 2009 vorgesehen gewesen, sie allerdings erst am Monatsende gekündigt worden sei. Außerdem sei in dem Kündigungsschreiben vorgeschlagen worden, dass sie auf Werkvertragsbasis weiterarbeiten könne.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass ihr gegenüber Äußerungen wie „Frauen und Technik, das geht gar nicht!“ und „Dein Ehemann soll Dich erhalten!“, gefallen sind. Die Antragstellerin zeigte sich in der Befragung trotz der langen Zeitspanne von diesen frauenfeindlichen Äußerungen zutiefst betroffen. Die weiteren Vorwürfe der Antragstellerin in Zusammenhang mit den sonstigen Arbeitsbedingungen konnten dem erkennenden Senat nicht glaubhaft gemacht werden. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung konnte weder in Zusammenhang mit dem Firmenauto, noch im späteren Dienstantritt gesehen werden. Nach Durchführung des Verfahrens geht der Senat I der GBK davon aus, dass das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin deshalb beendet worden ist, da sie den wirtschaftlichen Vorstellungen der Antragsgegnerin nicht entsprochen hat. Andererseits dürfte auch die Antragstellerin falsche Vorstellung über ihren neuen Arbeitsplatz und den zusammengehörenden Aufgaben gehabt haben. Eine geschlechtsspezifische Dimension bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses lag nicht vor.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

28. GBK I/195/09-M

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sanitätsprodukte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe vom Arbeitsmarktservice (AMS) eine offene Stelle bei der Antragsgegnerin zugewiesen bekommen. Im Inserat sei eine „Allroundkraft jung lernbereit“ gesucht worden. Er habe sich vorab telefonisch beworben und auf sein Alter von 46 Jahren aufmerksam gemacht. Ihm sei daraufhin erklärt worden: „Ich möchte Sie nicht beleidigen, aber ich glaube nicht, dass Sie mit diesem Alter in unser junges, reines Frauenteam passen.“ Kurz darauf habe sich der Antragsteller durch persönliche Vorsprache beworben. Er sei nach dem AMS-Formular gefragt worden und wo man unterschreiben müsse. Als Begründung für die Nichteinstellung sei angegeben worden, dass die Stelle bereits vergeben sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der anderen Auskunftspersonen ergaben sich im Verfahren doch erhebliche Zweifel bezüglich der Ernsthaftigkeit der Bewerbung. Die Angaben der Antragsgegnerin, wonach der Antragsteller kein ernsthaftes Interesse an der Stelle gehabt habe, wurden durch die Aussagen einer Auskunftsperson sowie durch vorliegende Unterlagen des AMS zu dieser Angelegenheit vollinhaltlich bestätigt. Ein dem Senat I der GBK vorliegender Aktenvermerk der Mitarbeiterin, die das Bewerbungsgespräch mit dem Antragsteller geführt hat, wurde bereits am Tag nach der persönlichen Bewerbung des Antragstellers,

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

14. November 2008, erstellt. Aus den Unterlagen ergab sich überdies, dass bereits mit 1. November 2008 jemand für diesen Posten eingestellt worden ist. Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass der Antragsteller aus sachlichen Gründen vom weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen wurde.

Ergebnis: keine Diskriminierung

29. GBK I/197/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts sowie beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei fachkundiges Organ für Elektrotechnik und habe sich für den Posten als Abteilungsleiter/in-Stellvertreter/in beworben. Bereits im Vorfeld sei bekannt geworden, dass eine bestimmte Mitarbeiterin dieser Abteilung diesen Posten übernehmen solle. Diese Mitarbeiterin sei letztlich zur Abteilungsleiterin-Stellvertreterin bestellt worden, obwohl sie ein um mehr als zehn Jahre geringeres Dienstalter als der Antragsteller habe und weder eine technische noch akademische Ausbildung habe, sondern als Sekretärin beschäftigt gewesen sei. Weiters sei in der Dienstordnung festgehalten, dass Personen, die zuvor in der Gehaltsstufe ... eingereiht gewesen seien und ein Studium erfolgreich abgeschlossen hätten, nach fünf Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe eingereiht würden. Voraussetzung sei eine zumindest 30-prozentige Tätigkeit, die mit der Studienrichtung zusammenhänge. Im Gegensatz zum Antragsteller hätten zwei weibliche Kolleginnen die Höherreihung ohne Bedenken zugesprochen bekommen, obwohl sie nie die entsprechende Tätigkeit des Studiums ausgeführt hätten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und begründete die Personalentscheidung mit der mangelnden fachlichen und sozialen Kompetenz des Antragstellers. Sie wies darauf hin, dass der Antragsteller die schlechteste Bewertung der insgesamt 18 Kandidat/inn/en erhalten habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Unbestritten ist, dass im Hearing sowohl fachliche Kenntnisse als auch soziale Kompetenzen anhand eines dem erkennenden Senat vorliegenden Fragebogens abgefragt worden sind. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass das bei der Antragsgegnerin geltende Frauenfördergebot keine Rolle gespielt habe. Das Frauenfördergebot wurde auch nicht in der Stellenausschreibung angeführt, und hat schließlich keine Rolle im Hearing gespielt. Einzig der Antragsteller verwies in der Befragung darauf, dass es Gerüchten zufolge vorab festgestanden sei, dass der ausgeschriebene Posten mit einer Frau besetzt werden sollte. Diese Vorwürfe wurden für den erkennenden Senat nicht ausreichend glaubhaft gemacht. Dem erkennenden Senat wurden die von der Antragsgegnerin geforderten Kriterien für die ausgeschriebene Leitungsfunktion vorgelegt. Aus den Befragun-

gen und den vorgelegten Unterlagen lässt sich eindeutig der Schluss ziehen, dass bei dieser Stellenbesetzung das Geschlecht keine Rolle gespielt hat und eine ausschließlich sachliche Entscheidung getroffen worden ist. In der mündlichen Befragung des Antragstellers stellte sich heraus, dass sich der Antragsteller nicht aufgrund seines Geschlechtes in Bezug auf das Entgelt diskriminiert fühlt. Im Verfahren wurde der Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller sich generell gegenüber seinen Kollegen/innen benachteiligt fühlt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

30. GBK I/198/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich für den Posten eines/einer Ombudsmanns/Ombudsfrau fristgerecht beworben. Die Ausschreibung habe keinen Hinweis auf ein etwaiges Frauenfördergebot enthalten. Die Antragstellerin habe die in der Ausschreibung genannten fachlichen Voraussetzungen in jeder Hinsicht erfüllt. Beim zweiten Bewerbungsgespräch habe die Antragstellerin eigeninitiativ ein Konzept über das zu entwickelnde Beschwerde- und Qualitätsmanagement als Ombudsfrau vorgestellt. Der Antragstellerin sei letztlich telefonisch mitgeteilt worden, dass die Stelle mit einem Mann besetzt werde. Als Begründung sei angegeben worden, dass dieser Erfahrung im Marketing und ein überzeugenderes Konzept geliefert habe. Auf die Frage der Antragstellerin, ob das Frauenfördergebot der Antragsgegnerin berücksichtigt worden sei, sei ihr wörtlich mitgeteilt worden: „Nein, darüber wurde nicht gesprochen.“

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und begründete ihre Personalentscheidung mit der besseren fachlichen Eignung, insb. besseren Marketingkenntnissen, des männlichen Kandidaten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Obwohl es sich bei der Position eines/einer Ombudsmanns/Ombudsfrau um einen höherwertigen Posten handelt, ist in der Ausschreibung nicht eigens auf das Frauenfördergebot hingewiesen worden. Im Weiteren wurde der Antragstellerin entgegen dem Chancengleichheitsplan keine schriftliche Begründung übermittelt, wieso man sie nicht für diesen Posten in Betracht gezogen hat. Die Nichteinhaltung des Chancengleichheitsplanes ist in die Bewertung des vorliegenden Sachverhaltes mit einzubeziehen, weil damit die mangelnde Transparenz und Objektivität indiziert wird. In einem dem Senat I der GBK vorliegenden Schreiben der Antragsgegnerin wurde der Antragstellerin im Rahmen von Vergleichsverhandlungen eine Entschädigung angeboten, weil das Bewerbungsverfahren „aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht nicht vollständig befriedigend abgelaufen“ ist. Die Antragsgegnerin ist es im Verfahren insgesamt nicht gelungen zu beweisen, dass es bei Abwägung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der Antragsgegnerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg.

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin zum Ausgleich des Vermögensschadens und der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung – Stellenbesetzungen sind nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen – Den Bewerber/innen ist im Fall der Ablehnung der Bewerbung jedenfalls eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln – Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen – In Ausschreibungen ist der Hinweis auf das Frauenförderungsgebot aufzunehmen – Aufgabe der Vorgesetzten im Rahmen einer Frauenförderung ist es, verstärkt Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, die Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern – Im Falle einer weiteren Bewerbung der Antragstellerin für eine offene Führungsfunktion soll diese unter bestmöglicher Berücksichtigung des Chancengleichheitsplanes fair und chancengleich behandelt werden.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Anbot einer Schadenersatzzahlung an die Antragstellerin erfolgt; Zusage, Ausschreibungen in Hinkunft iSd GIBG zu gestalten; Zusage, die Antragstellerin bei einer nächsten Bewerbung um eine Führungsposition unter bestmöglicher Berücksichtigung des Chancengleichheitsplanes fair zu behandeln

31. GBK I/199/09-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Metallunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Zuge von Umstrukturierungen sei erstmals ein Abteilungsleiter für den Bereich, in dem die Antragstellerin bis zu diesem Zeitpunkt als alleinige Verkaufskraft tätig gewesen sei, aufgenommen worden. Die Antragstellerin habe keine Möglichkeit gehabt, sich zu bewerben, da sie auf Urlaub und vor allem nicht über die Vergabe der Abteilungsleitung informiert gewesen sei. Die Antragstellerin habe zudem feststellen müssen, dass sie in Bezug auf Verkaufsschulungen oder Werksbesichtigungen ihren männlichen Kollegen gegenüber benachteiligt worden sei. Dies sei damit begründet worden, dass jemand im Büro bleiben müsse. Im Zuge von Besuchen bei Kunden und Kundinnen habe die Antragstellerin zur Belustigung ihrer Kollegen in einer Jugendherberge übernachten müssen. Weiters sei sie bei einer Fachmesse nicht einbezogen worden, weshalb es ihr auch nicht

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

möglich gewesen sei, Kunden-/Kundinnen- und Lieferanten-/Lieferantinnenkontakte zu knüpfen bzw. zu vertiefen. Es sei ein neuer männlicher Kollege eingestellt worden. Die Antragstellerin sei beinahe 49 Jahre alt. Trotz mehrmaligem Nachfragen über ihre Situation habe sie keine Auskünfte erhalten, sondern sei kurze Zeit später völlig überraschend wegen wirtschaftlicher Gründe gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in seiner schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der erkennende Senat sieht im gegenständlichen Fall keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechtes gegeben. Vielmehr konnte von der Antragsgegnerin in der Stellungnahme sowie in der mündlichen Befragung glaubwürdig dargelegt werden, dass sie sich aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage gezwungen gesehen hat, gleichermaßen weibliche wie männliche Mitarbeiter/innen zu kündigen. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere Rücksicht auf Frauen mit schulpflichtigen Kindern genommen. Hinsichtlich des Vorbringens, Herr M sei eingestellt worden um die Antragstellerin zu ersetzen, ging für den Senat I der GBK aus den vorgelegten Dienstverträgen hervor, dass er für ein anderes Aufgabengebiet als die Antragstellerin eingesetzt wurde und somit nicht von einer vergleichbaren Situation ausgegangen werden kann. Zum Beweis der wirtschaftlichen Lage der Antragsgegnerin wurde dem erkennenden Senat eine Umsatzentwicklung der Jahre 2003 bis 2010 vorgelegt, aus der massive Einbußen in den Jahren 2008 und 2009 hervorgehen. Insbesondere ist auch das Faktum hervorzuheben, dass die Antragstellerin im Alter von 44 Jahren auf Empfehlung von Herrn Ö nochmals im Unternehmen eingestellt worden ist. Eine vier Jahre später erfolgende Diskriminierung gerade wegen des Alters der Antragstellerin erscheint dem erkennenden Senat nicht nachvollziehbar.

Ergebnis: keine Diskriminierung

32. GBK I/201/09

Eingebracht: Protokollantrag der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei gekündigt worden, kurz nachdem sie ihrer Vorgesetzten von ihrer Schwangerschaft erzählt gehabt habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und brachte vor, dass allein fachliche Verfehlungen (Rückgabe von Geld gegen Retourware) Grund für die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses waren.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den erkennenden Senat erscheint das Vorbringen, wonach einzig der Vorfall mit der Retourware Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewesen sein soll, gerade im Hinblick auf das zeitliche Naheverhältnis zur Bekanntgabe der

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Schwangerschaft als Schutzbehauptung. Der Senat ist vielmehr der Ansicht, dass die Schwangerschaft der Antragstellerin in der Probezeit eine im besonderen Maße unangenehme Situation für das Unternehmen dargestellt hat, da es sich hierbei um ein kleines Familienunternehmen handelt. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat daher nicht glaubhaft darlegen, dass ausschließlich die mangelhafte Arbeitsleistung der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen ist. Nach Ansicht von Senat I ist die Schwangerschaft der Antragstellerin ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

33. GBK I/203/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Ausbilder in ihrer Intimsphäre körperlich und verbal verletzt worden. Aus Angst vor einer schlechten Beurteilung und negativen Konsequenzen für ihr Arbeitsverhältnis habe sie zunächst nichts unternommen. Nach Ende der Zuteilung habe sie die Dienstführung informiert. Der Ausbilder sei entlassen und ihr eine Arbeitspsychologin zur Verfügung gestellt worden. Es sei auch eine Gesprächsrunde sämtlicher hauptamtlich beschäftigter Frauen mit der Psychologin anberaumt worden. Dieses Gespräch habe für die Antragstellerin einen sehr unangenehmen und belastenden Verlauf genommen. Hilfe von Seiten der Psychologin oder des ebenfalls anwesenden Betriebsrates habe es nicht gegeben. Obwohl die Antragstellerin bezüglich ihrer Arbeitstätigkeit in der Folge positive Feedbacks erhalten habe, sei ihr befristetes Dienstverhältnis nicht verlängert worden. Als Grund seien die Unstimmigkeiten im Team und der Druck, der von Seiten der anderen weiblichen Beschäftigten auf die Antragstellerin ausgeübt werden würde, angeführt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme. Das befristete Dienstverhältnis sei aufgrund der mangelnden psychischen Belastbarkeit der Antragstellerin nicht verlängert worden. Sobald die Antragstellerin die sexuellen Übergriffe des Ausbilders gemeldet habe, sei sie einem anderen „Dienststrad“ zugeteilt worden und seien ihr Gespräche mit Psycholog/inn/en angeboten worden. Das Arbeitsverhältnis zum Belästiger sei gelöst worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des vorliegenden Verlangens wurden insbesondere die Umstände des Auslaufens der Befristung und die Nichtübernahme in ein fixes

Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit der Meldung der sexuellen Belästigung überprüft. Die Situation erschien so, dass es im Team durch die – für dieses plötzliche – Entlassung des Belästigers zu einer großen Unruhe und Verunsicherung gekommen ist. Dem Senat vorliegende Aktenvermerke und negativen Beurteilungen der Antragstellerin sind nach Ansicht des Senates entstanden, um die Antragstellerin, die für zahlreiche Kollegen/innen offensichtlich eine Unruhestifterin war, loszuwerden. Die Antragstellerin hat nicht nur die Ausbildung erfolgreich absolviert, sie hat auch die Aufnahmekriterien – einschließlich des psychologischen Tests – erfüllt. Es gab nachweislich bis zur Meldung der sexuellen Belästigungen und der daraus resultierenden Entlassung von Herrn C keinerlei Beanstandungen an der Arbeit der Antragstellerin. Den drei negativen Beurteilungen standen vier positive Beurteilungen gegenüber. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass die Antragstellerin für den Beruf sehr wohl geeignet gewesen wäre, nur ihre Ortskenntnisse wären verbesserungswürdig gewesen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

34. GBK I/204/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe aufgrund einer Operation ihrer Tochter um Pflegefreistellung gebeten. Die Frau des Inhabers, die ebenfalls Arbeitgeberinnenfunktion habe, habe ihr darauf geantwortet, dass sie es lächerlich finde, dass die Antragstellerin für so etwas Pflegefreistellung in Anspruch nehme. Die Antragstellerin habe während der Pflegefreistellung ein Kündigungsschreiben erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und nannte die schlechte wirtschaftliche Situation der Bäckerei als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In Hinblick auf die Rechtsprechung des OGH sieht der Senat I der GBK die Mitteilung der Antragstellerin am Donnerstagabend, 5. März 2009, gegenüber Frau S, dass sie am kommenden Montag, 9. März 2009, Pflegeurlaub nehmen zu müssen, als rechtzeitig an. Die Antragsgegnerin hatte zwei volle Arbeitstage sowie den Donnerstagabend zur Verfügung, um die Dienstpläne zu ändern. Der Grund für die Pflegefreistellung war die Kieferoperation der 17-jährigen Tochter. Die Pflegefreistellung iSd § 16 UrlG macht keinen Unterschied zwischen der Art der Erkrankung. Es liegt dem erkennende Senat eine ärztliche Bestätigung vom 9. März 2009 vor, dass die Pflege der Tochter notwendig gewesen ist. Auf das Alter der zu pflegenden Personen wird im Gesetz nur insofern Rücksicht ge-

nommen, dass bei unter 12-jährigen Personen eine weitere Woche Pflegefreistellung dem/r Arbeitnehmer/in zusteht. Einer Pflegefreistellung zum Zweck der Betreuung der 17-jährigen Tochter der Antragstellerin stand somit nichts entgegen. Zum Zeitpunkt der Kündigung der Antragstellerin dürfte die wirtschaftliche Lage der Antragsgegnerin nicht so schlecht gewesen sein, da die Antragsgegnerin aufgrund der Erkrankung einer Mitarbeiterin eine/n neue/n Mitarbeiter/in gesucht hat, ohne zu versuchen, diese Arbeit während der Erkrankung der Mitarbeiterin auf die übrigen Kollegen/innen aufzuteilen, um so Personalkosten einzusparen. Das wäre in finanziell schwierigen Zeiten das Naheliegenste gewesen. Es ist daher anzunehmen, dass sich die wirtschaftliche Situation der Antragsgegnerin erst zu einem späteren Zeitpunkt bedeutend verschlechtert hat, so dass Mitarbeiter/innen angebaut werden mussten. Die Inanspruchnahme des Pflegeurlaubs war in Hinblick auf das Verhältnis der Antragstellerin und Frau S ein recht „günstiger“ Grund, sich von der Antragstellerin zu trennen, da der Antragstellerin in naher Zukunft eine höhere Abfertigung in der Höhe von vier Monatsgehältern nach dem „alten“ Abfertigungsschema zugestanden wäre.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

35. GBK I/206/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sicherheitsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich als Sicherheitsorgan für die Betreuung einer Diskothek beworben. In einem Telefonat mit dem im Inserat genannten Herrn habe die Antragstellerin erwähnt, dass sie entgegen der Anforderungen nur 167 cm groß sei und ihre Erfahrungen im Security-Bereich geschildert. Im Zuge eines persönlichen Gesprächs am nächsten Tag mit einem Mitarbeiter, wo der erste Einsatzort besprochen wurde, habe dieser schließlich gemeint, er müsse telefonieren und habe sich entfernt. Einige Minuten später habe die Antragstellerin eine SMS mit dem Inhalt „Wusste nicht, dass du ein Mädchen bist, nehmen nur Männer“ erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin hat in der mündlichen Befragung bekräftigt, dass sie sich ernsthaft für die ausgeschriebene Stelle interessiert, und sich deshalb schriftlich beworben habe. Telefonisch sei zwischen Antragstellerin und dem Inhaber der Antragsgegnerin alles besprochen worden. Die ganze Angelegenheit sei „spruchreif“ gewesen. Die Stellenanzeige wurde geschlechtsneutral ausgeschrieben. Wenn – wie im Verfahren vorgebracht – ein größeres Sicherheitsrisiko für weibliche Ordnerdienste in der besagten Diskothek bestanden hätte, gebe es gemäß § 9 GIBG unter Umständen die Möglichkeit

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

geschlechtsspezifisch auszuschreiben, wenn auch dieser Ausnahmebestimmung durch den Gesetzgeber enge Grenzen gesetzt sind. Im vorliegenden Fall hat die Antragstellerin die Voraussetzungen der ausgeschriebenen Stelle erfüllt. Auch ihre kleinere Körpergröße war für die Antragsgegnerin kein Problem. Der Inhaber der Antragsgegnerin hat in der mündlichen Befragung angegeben, dass für ihn das weibliche Geschlecht der Antragstellerin aus der Bewerbung und dem geführten Telefonat nicht erkennbar gewesen sei. Offensichtlich war für den Inhaber bzw. dessen Mitarbeiter, der beim Treffen mit der Antragstellerin anwesend gewesen ist, die Antragstellerin für den Posten als Ordner bis zu jenem Zeitpunkt, in dem sie auf ihr weibliches Geschlecht aufmerksam gemacht hat, absolut geeignet.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin zum Ausgleich des Vermögensschadens und der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

36. GBK I/209/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Cateringunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in und durch Dritte, durch eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und einer Belästigung, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe von ihrem Vorgesetzten ein E-Mail erhalten, auf dem ein nackter weiblicher Unterleib mit einer Fischtätowierung zu sehen gewesen sei. Ein weiteres E-Mail mit dem Titel „So sehen Traumfrauen aus“ habe ein Video über magersüchtige „Models“ enthalten. Das Mail sei mit dem Zusatz „viel Spaß beim Abnehmen“ versehen gewesen. Die Antragstellerin habe ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass er das Versenden derartiger Mails unterlassen solle. Ab diesem Zeitpunkt habe sie den Eindruck gehabt, zunehmend an der Arbeit gehindert und gemobbt zu werden. Sie habe den Geschäftsführer einige Tage später auch über die Mails informiert. Es sei zu einem Gespräch über die Arbeitssituation mit dem Vorgesetzten im Beisein ihres Mannes, der ebenfalls im Unternehmen beschäftigt gewesen sei, gekommen. Der Geschäftsführer habe daraufhin zu ihrem Mann gemeint: „Ziehen wir ihr halt ein Rockerl an und schicken wir sie ins Service!“ Auch der Geschäftsführer habe immer wieder durch scheinbar zufällige Berührungen der Antragstellerin ihre Grenzen überschritten. Sie habe ihm mitgeteilt, dass er dies unterlassen solle. Zudem habe er sie unter anderem gegen ihren Willen an der linken und rechten Wange geküsst. Die

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Berührungen durch ihn seien nicht eingestellt worden. Kurze Zeit später sei die Antragstellerin wieder in unmittelbarer Nähe zu ihrem Vorgesetzten eingesetzt worden. Es sei letztlich zu einem Gespräch zwischen der Antragstellerin, ihrem Mann sowie den beiden Geschäftsführern gekommen. Im Zuge dessen sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass sie hervorragende Arbeit geleistet habe, man sich aber von ihr trennen müsse, da sie nicht teamfähig sei. Es sei ihr eine einvernehmliche Lösung unterbreitet worden, die sie unter hohem Druck unterzeichnet habe. Sie habe dem zweiten Geschäftsführer die E-Mails ihres Vorgesetzten vorgelegt. Der Geschäftsführer, den sie bereits zuvor darüber informiert gehabt habe, habe ihr vorgeworfen, sie hätte sich dies „in der Hinterhand“ gehalten.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat gegenüber glaubhaft vorbringen, dass sie durch das verschickte E-Mail, das dem erkennenden Senat vorliegt und auf dem ein nackter Unterleib mit einer Fischtätowierung zu sehen ist, sexuell belästigt worden ist. Für die Antragstellerin war dieses E-Mail unangenehm, unerwünscht und unangebracht. Durch dieses Verhalten hat der zweite Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt. Demgegenüber hat der Antragsgegner in seinem Vorbringen den Vorwurf der sexuellen Belästigung zunächst entgegnet, dass die Antragstellerin ihn aufgefordert habe, ihr dieses E-Mail zu schicken. Die Antragstellerin habe dieses E-Mail ihrem Mann weiterleiten wollen, damit dieser auch etwas zu lachen habe. Der Senat folgte den glaubwürdigen Angaben der Antragstellerin und wertete die Ausführungen des Antragsgegners als Schutzbehauptung. Das Verfahren ergab weiters in Bezug auf die Beendigung, dass die Antragsgegnerin nicht mit den Leistungen der Antragstellerin zufrieden gewesen ist. Die Befragungen ergaben, dass die Antragstellerin und ihr Ehemann Druck auf die Mitarbeiterinnen ausgeübt haben. Des Weiteren habe es Probleme mit den Dienstplänen der Mitarbeiterinnen gegeben. Es hat ganz offensichtlich betriebsintern Schwierigkeiten mit der Antragstellerin gegeben, die im Zuge des Verfahrens zu Tage gekommen sind. Es waren nach Ansicht des Senates I der GBK rein arbeitsrechtliche Gründe, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin geführt haben. Eine geschlechtsspezifische Komponente bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ließ sich nicht erkennen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in und durch Dritte. Keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und einer Belästigung, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots.

37. GBK I/212/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich durch ihren Vorgesetzten belästigt und bedrängt gefühlt. Unter anderem habe er regelmäßig ihre Nähe gesucht und ihr E-Mails mit teils pornografischen Inhalten geschickt. Zudem habe er ihr erklärt, dass sie seine Seelenverwandte sei. Sie habe ihn ersucht, Abstand zu halten und sich professionell zu verhalten. Außerdem habe er zur Begrüßung und Verabschiedung je einen Wangenkuss haben wollen, was sie verweigert habe. Er sei ihr zu ihrem Auto gefolgt und habe versucht, ihre Hand zu küssen. Bei einer Gelegenheit habe er versucht, die Antragstellerin in die Ecke des Büros zu drängen und sie zu küssen. Als er eines Tages mit einer Verletzung am Knie zur Arbeit gekommen sei, habe er sie gefragt, ob sie ihm das Knie einschmieren könne. Sie habe erschrocken verneint, woraufhin er das Büro geschlossen und die zuvor über dem Knie aufgestreckte Hose bis auf die Unterhose hinunter gezogen habe um die Wunde mit einer Salbe zu versorgen. Von Kollegen und Kolleginnen habe die Antragstellerin erfahren, dass ihr Vorgesetzter in einem Meeting über sie gesagt habe, dass er sie am liebsten auf seinem Schoß sitzen hätte.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Durch die Stellungnahme sowie die in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen des Antragsgegners erhärtete sich für den erkennenden Senat der Eindruck, dass er Kontakt auf privater Ebene zur Antragstellerin gesucht hat und dieser die Situation im Laufe der gemeinsamen Zusammenarbeit immer unangenehmer geworden ist. Dies zeigt sich unter anderem an den Schilderungen des Antragsgegners, dass er der Antragstellerin seine Gefühle offenbart habe und dabei auch der Begriff „Seelenverwandte“ gefallen sei, sowie dass die Antragstellerin zur Weihnachtszeit einen Wangenkuss des Antragsgegners zur Verabschiedung explizit verneint habe. Der erkennende Senat konnte sich im Zuge der Befragungen auch ein Bild vom Umgangston im Unternehmen bzw. der gegenständlichen Abteilung machen. In diesem Zusammenhang erscheint es dem Senat I der GBK problematisch, dass der Antragsgegner während der Arbeitszeit mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Pornofilme gesprochen bzw. Mails mit freizügigen Witzen verschickt hat. Solche heiklen Themen haben in der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern keinen Platz und es sollte daher nach Ansicht des erkennenden Senates von einem/einer Vorgesetzten diesbezüglich eine strikte Grenze gezogen werden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

38. GBK I/213/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Filialleiter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Filialleiter habe unter anderem regelmäßig die Hautfalten an der Taille der Antragstellerin angefasst, diese zusammengezwickelt und gemeint, dass sie das auch noch hinkriegen würde, sie hätte bald ihre Traumfigur bzw. ihr Idealgewicht, und dass er sie schon zum Schwitzen bringen würde. Es sei auch zu anderen Körperkontakten gekommen, so habe er die Antragstellerin an den Ohrläppchen berührt, sie dort gestreichelt und auch den Hals und das Haar berührt. Sie habe ihn mehrmals erfolglos aufgefordert, dies zu unterlassen. Zudem habe der Filialleiter bei mehreren Gelegenheiten, beispielsweise auf eine Frage, mit der Wortfolge „buschi mi guraz“ (phonetisch) geantwortet. Nachforschungen der Antragstellerin hätten ergeben, dass dies „blas mir einen“ bedeute. Außerdem habe er ihr immer wieder über sein Sexualleben oder sexuelle Erfahrungen erzählt.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zu den Vorwürfen der körperlichen sexuellen Belästigung führte der Antragsgegner in der mündlichen Befragung aus, dass er die Antragstellerin nicht sexuell belästigt habe. Direkt belästigt oder an der Schulter bzw. Taille gezogen habe er nie. Er habe nie zu ihr direkt „buschi mir guraz“ gesagt, zwischen ihm und anderen männlichen Kollegen mag diese möglicherweise im Scherz gefallen sein. Man habe in der Pause öfters herumgeblödel. Die Antragstellerin habe selber oft über ihr Privatleben gesprochen. Eine der Auskunftspersonen bestätigte, dass der Antragsgegner zu der Antragstellerin des Öfteren auf Serbisch „Blas mir einen!“ gesagt habe. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner immer deutlich zu verstehen gegeben, dass sie derartige Äußerungen bzw. körperliche Übergriffe nicht möchte. Eine weitere Auskunftsperson bestätigte die sexuell gefärbten Äußerungen des Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin. Bei einer firmeninternen Befragung sei herausgekommen, dass der Antragsgegner ihr gegenüber ordinäre bzw. obszöne Witze gemacht habe. Böartige Bemerkungen wie „Dein Hintern ist nicht gerade klein!“ seien ebenfalls gefallen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin, Besuch einer Schulung zu den Themen Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

39. GBK I/214/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verein

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe aufgrund der Erkrankung seiner Gattin Pflegefreistellung in Anspruch genommen. Dies sei insbesondere auch notwendig gewesen, da sein Sohn zu diesem Zeitpunkt erst acht Monate alt gewesen sei. Als er die Inanspruchnahme seinem Arbeitgeber gemeldet habe, habe man ihm mitgeteilt, er solle statt der Pflegefreistellung Urlaub konsumieren. Er habe einige Tage später per Post die Kündigung erhalten.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und gab als Gründe für die Kündigung des Antragstellers dessen mangelnde Teamfähigkeit, dessen zahlreiche Versetzungen und zahlreiche Kunden/inn/enbeschwerden über den Antragsteller an.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK überprüfte die Motive des Antragsgegners für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Antragsteller äußerte massive Bedenken gegen die Motive des Antragsgegners. Es stimme zwar, dass er einmal eine schriftliche Verwarnung erhalten habe. Diese Verwarnung sei aber schon lange her. In der Befragung bekräftigte der Antragsteller, dass er zahlreiche Belobigungen erhalten habe. Dafür habe es anfangs kleine Aufmerksamkeiten wie Kinokarten gegeben. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die vom Antragsgegner vorgebrachten Gründe für die Kündigung des Antragstellers als nicht glaubwürdig angesehen wurden. Vielmehr wird die Pflegefreistellung als Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betrachtet. Der Großteil der Versetzungen, die vom Antragsgegner als disziplinarische Maßnahmen, die schlussendlich zum Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten, passierten aufgrund von Umstrukturierungen. Der Bereichsleiter hat auf Nachfrage des Senates I erklärt, dass die Pflegefreistellung eine günstige und nächstgelegene Gelegenheit gewesen sei, den Antragsteller aus den Dienstplan herauszunehmen. Es besteht nach Ansicht von Senat I der GBK ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Pflegefreistellung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

40. GBK I/217/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Supermarktkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe ihren Vorgesetzten über ihre Schwangerschaft informiert. Wenige Tage später sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis in der Probezeit durch die Antragsgegnerin beendet. Die Antragstellerin äußerte ihre Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin. Der Filialleiter habe die Antragstellerin für ihre Arbeit gelobt, auch ihre Kolleginnen hätten ihr dies zurückgemeldet. Sie habe den Eindruck gehabt, dass er mit ihrer Arbeit zufrieden sei. Die Antragstellerin bestätigte in ihrer Aussage die zwei in der Stellungnahme der Antragsgegnerin genannten Vorfälle. Beim Vorfall vom 17.7.2009 habe sie nach der Schicht die Kassa genommen und sei damit in das Büro des Filialleiters gegangen. Die Antragstellerin habe die Stornobelege, die auf der Kassa gelegen seien, unterwegs verloren. Deshalb habe sie die Kassa in das Büro gestellt und die Belege eingesammelt. Der Filialleiter, der dies bemerkt habe, habe sie darauf angesprochen. Sie könne die Kassa nicht alleine lassen, was die Antragstellerin nicht gewusst habe. Am 20. Juli 2009 habe sie einen Arzttermin gehabt, den sie rechtzeitig eine Woche vorher bekannt gegeben habe. Das sei für ihren Vorgesetzten kein Problem gewesen.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und nannte die mangelnde Sorgfalt im Umgang mit Geld und das unerlaubte frühere Heimgehen ohne die Kassaabrechnung gemacht zu haben. Durch ihre Vorgehensweise habe die Antragstellerin das bei der Abrechnung der Kassabestände geltende 4-Augen-Prinzip verletzt. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit sei sachlich gerechtfertigt gewesen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

41. GBK I/219/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe im Rahmen eines Projektes für die Antragsgegnerin gearbeitet. Um eine dauerhafte Anstellung bemüht, habe sie sich für die Stelle eines/einer Meteorologen/Meteorologin beworben. Ihre Bewerbung sei mit der Begründung, dass jene Mitbewerber/innen in die engere Wahl genommen worden seien, die vom Profil und Werdegang den Anforderungen am Optimalsten entsprochen hätten, abschlägig beantwortet worden. Die ausgeschriebene Stelle sei schließlich mit einem männlichen Bewerber besetzt worden, der über keine Erfahrungen verfüge, die jenen der Antragstellerin gleichzusetzen wären.

 Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und führte aus, dass die Antragstellerin nicht unter den bestgereihten Kandidat/inn/en war.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der erkennende Senat sieht im gegenständlichen Fall keine Ablehnung der Bewerbung der Antragstellerin wegen ihres Geschlechtes gegeben. Vielmehr ist der Senat I der GBK aufgrund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und dem vorgelegten Hearingprotokoll zur Auffassung gelangt, dass die Ablehnung der Bewerbung aus sachlichen Motiven erfolgt ist. Es gab im Ermittlungsverfahren keine Anhaltspunkte, dass im Bewerbungsverfahren das GIBG verletzt worden ist. Das Geschlecht war nicht ausschlaggebend für die Absage der Antragsgegnerin. Nach der Aussage von Herrn H, die durch die Ergebnisse im Hearingprotokoll gedeckt sind, waren die Erstgereihten Herr Mag. K und Frau Mag.^a H. Die ursprüngliche Erstgereichte war Frau Mag.^a G, die dann ihre Bewerbung zurückgezogen hat. Die Antragstellerin war jedenfalls nicht unter den drei bestgereihten Kandidaten/innen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

42. GBK I/220/09

Eingebracht: durch einen Protokollantrag der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Wirtschaftstreuhänder

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Kurz vor Ende der gesetzlichen Karenz habe die Antragstellerin mit ihrem Arbeitgeber die Karenzierung um sechs Monate verlängert. Ihr sei nicht bewusst gewesen, dass durch diese Verlängerung der Kündigungsschutz unter Umständen ausgehebelt worden sei. Knapp zwei Monate später habe sie ein Kündigungsschreiben erhalten. Die Antragstellerin fühle sich vor allem auch aufgrund der Äußerung ihres Vorgesetzten in diesem Schreiben diskriminiert, dass er sich – beim „besten Willen“ – nicht vorstellen könne, dass es insgesamt eine „gute Situation“ für sie mit Kleinkind sei, täglich faktisch ganztags nach Wien zu pendeln.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin zeigte sich gegenüber dem Senat I der GBK in der mündlichen Befragung verwundert über die Reaktion von Herrn GF und legte dar, dass sie seit 2000 nach Wien pendle. Er habe damit keine Probleme gehabt. Sie sei von 7.00 Uhr bis am Abend in der Firma gewesen. Er habe mit ihr nie übers Pendeln gesprochen. Seit dem Kind störe ihn das auf einmal. Im vorliegenden Kündigungsschreiben hob Herr GF neben einigen Anmerkungen betreffend die wirtschaftliche Situation der Antragsgegnerin nochmals hervor: „Auch denke ich mir, und diesen Zusatz maße ich mir jetzt an, dass ich/wir bis zu einem gewissen Grad auch in deinem (Gesamt-) Interesse handeln: Ich kann mir – beim ‚besten Willen‘ – nicht vorstellen, dass es insgesamt eine ‚gute Situation‘ für dich mit Kleinkind

ist, täglich (!!)) faktisch ganztags nach Wien zu pendeln!" Im Zuge des Ermittlungsverfahrens wurde für den Senat I der GBK der Eindruck erweckt, dass die Meinung der Geschäftsführung über Mitarbeiter/innen mit Kindern in die Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung der Antragstellerin eingeflossen ist. Dies wertet der erkennende Senat als gravierendes Indiz für eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin, das auch nicht durch den Hinweis, dass in den zweieinhalb Jahren, in denen die Antragstellerin nicht im Unternehmen gewesen sei, einige Aufträge verloren gegangen seien, entkräftet werden konnte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

43. GBK I/221/09

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich für die Stelle als Projektassistent/in beworben, da das Anforderungsprofil genau auf ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zugetroffen habe. Noch am gleichen Tag habe man ihr per E-Mail mitgeteilt, dass „ihr Profil nicht ganz passe“. Auf Nachfrage sei erklärt worden, dass „vom Kunden eine Dame mit fünf bis zehn Jahren einschlägiger Berufserfahrung und abgeschlossener Familienplanung gewünscht werde“.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Ansicht des Senates I der GBK weist die Erwähnung im E-Mail an die Antragstellerin, dass der Kunde in dieser Position eine Dame wünsche, die idealerweise die Familienplanung abgeschlossen habe, auf ein diskriminierendes, weil unsachliches, vorzeitiges Aussondern der Antragstellerin aus dem Auswahlprozess hin. Es war im Zuge des Ermittlungsverfahrens insbesondere nicht nachvollziehbar, warum der Antragstellerin, wenn sie – wie von der Antragsgegnerin mehrfach vorgebracht – aufgrund ihrer unzureichenden Berufserfahrung nicht für die Stelle gepasst hat, nicht ausschließlich dieser Umstand mitgeteilt worden ist, sondern zusätzlich das Erfordernis der abgeschlossenen Familienplanung aufgenommen wurde. Zumal im Unternehmen der Antragsgegnerin bekannt sei, dass Fragen nach dem Familienstand und/oder der Familienplanung im Zuge der Personalauswahl nicht zulässig seien und dementsprechend auch nicht gestellt werden würden. Aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen und nach Prüfung der vorgelegten Unterlagen ist nach Meinung des erkennenden Senates bei Abwägung aller Umstände davon auszugehen, dass die von der Antragstellerin behaupteten Tatsachen der Wahrheit entsprechen und das Arbeitsverhältnis von der Antragsgegnerin aus diskriminierenden Motiven nicht begründet wurde bzw. sie deshalb erst gar nicht in die engere Auswahl gekommen ist.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Empfehlung, in Absageschreiben eine ausschließlich sachliche Rechtfertigung für die Ablehnung einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten anzugeben.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Rückmeldung der Antragsgegnerin: „zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes haben wir standardgemäße Absageschreiben mit ausschließlich sachlichen Rechtfertigungsgründen in Verwendung.“ Übermittlung eines Musterschreibens.

44. GBK I/224/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Trafik

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe sich für die Stelle als Trafikverkäufer/in telefonisch beworben und im Rahmen des Telefonates vom Geschäftsinhaber mündlich eine Absage mit der Begründung, dass er zwar laut Gesetz ein geschlechtsneutrales Stelleninserat schalten müsse, jedoch aufgrund des Geschlechtes des Antragstellers nicht interessiert sei, erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der Angaben des Antragstellers und des Inhabers der Antragsgegnerin ergaben sich im Verfahren erhebliche Zweifel bezüglich der Darstellung der Umstände durch den Inhaber der Antragsgegnerin. Es erschien dem erkennenden Senat ungläubwürdig, dass man trotz schlechter wirtschaftlicher Lage weiterhin ein Stelleninserat schaltet und Bewerber/innen auf das Stelleninserat zu einem Vorstellungsgespräch einlädt, obwohl die Antragsgegnerin laut ihren Angaben aus finanziellen Gründen niemanden einstellen könne. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht vom Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die vom Antragsteller vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Im Ermittlungsverfahren wurde vom Antragsteller im Weiteren vorgebracht, dass das Stelleninserat auch Monate nach der Bewerbung des Antragsgegners geschaltet worden sei. Nach Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt der Senat I der GBK daher zur Ansicht, dass der Antragsteller aus unsachlichen Gründen vom weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen worden ist. Der Grund für die Ablehnung des Antragstellers lag in dessen Geschlecht.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

45. GBK I/225/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Unternehmen für Umwelttechnik

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Da ein männlicher Kollege gekündigt habe, habe die Antragstellerin zusätzlich zu ihrem eigenen Aufgabenbereich dessen Aufgaben inklusive dem Zeichnen von Plänen übernommen. Das Nettogehalt des Kollegen habe ungefähr 1.800 Euro, jenes der Antragstellerin 1.130 Euro mit darin enthaltener Pendlerpauschale von 20 Euro, betragen. Es sei ein neuer Kollege eingestellt worden, der die zusätzlichen Aufgaben übernehmen solle und ebenfalls ungefähr 1.800 Euro netto verdient habe. Die Antragstellerin habe ihn eingeschult. Er habe aber die ihm zugewiesene Arbeit trotz häufiger Einschulungsvorgänge nicht alleine bewältigen können, weshalb der Geschäftsführer beabsichtigt habe, ihn zu kündigen. Kurz darauf habe die Antragstellerin aus für sie nicht nachvollziehbaren Gründen und vollkommen unerwartet ein Kündigungsschreiben erhalten. Der Geschäftsführer habe ihr erklärt, dass es nicht an ihrer Person liege und er mit ihrer Arbeitsleistung immer zufrieden gewesen sei. Der Kollege sei für seinen Aufgabenbereich einfach nicht geschaffen und es müsse jetzt für diesen Aufgabenbereich „ein Mann“ her. Die Antragstellerin sei zudem gebeten worden, ihren Kollegen für ihren eigenen Aufgabenbereich einzuschulen. In der Folge sei tatsächlich ein Mann eingestellt worden, der die Aufgaben des Kollegen übernommen habe. Nachdem die Antragstellerin ihre Kündigung erhalten habe, habe sich die Arbeitssituation und vor allem das Verhalten des Geschäftsführers ihr gegenüber in sehr negativer Weise verändert. Die Antragstellerin habe während ihrer Kündigungsfrist begonnen, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Der Geschäftsführer habe ihr die Bitte, ihr Dienstzeugnis zu unterschreiben, mit der Begründung verweigert, dass er ihr erst nach Ende des Dienstverhältnisses ein Zeugnis ausstellen müsse. Als die Antragstellerin einen Vorstellungstermin absolviert habe, habe man mit ihrem Einverständnis den Geschäftsführer kontaktiert und über die Tätigkeiten und Arbeitsleistungen befragt. Der unfreundliche Ton und die Art und Weise, wie er sich nach zweimaligem Nachfragen letztlich über die Antragstellerin geäußert habe, sei so irritierend gewesen, dass sie nicht weiter in das Bewerbungsverfahren einbezogen worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für die mittelbare Diskriminierung ist die Glaubhaftmachung der tatsächlichen Benachteiligung eines wesentlichen höheren Anteils der Angehörigen eines Geschlechtes nicht mehr zwingend erforderlich. Die Gefahr einer Diskriminierung kann somit nunmehr durch statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Im Verfahren ging unstrittig hervor, dass die Antragstellerin in der Verwendungsgruppe (VG) II des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting eingereicht gewe-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

sen sei. Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens unzweifelhaft, dass die Antragstellerin sowohl grundsätzlich von Beginn ihrer Tätigkeit an bei der Antragsgegnerin, als auch nach Übernahme eines Teiles der Agenden im Bürobereich Arbeiten verrichtet hat, die in eine höhere VG einzureihen sind. Die Befragungen bestätigten die Vermutungen der R-GAW, dass bestimmte Arbeitsplätzen, wie der der Antragstellerin, über viele Jahre hinweg unabhängig von den tatsächlich verrichteten Tätigkeiten unverändert in eine bestimmte VG eingereiht worden sind. Die Gehaltsfestsetzung als auch Gehaltserhöhung der Mitarbeiter/innen wurden von der Antragsgegnerin an eine dritte Person vergeben, die nicht vor Ort tätig ist. Der Senat I der GBK möchte deutlich auf die EuGH-Rechtsprechung hinweisen, nach der intransparente Entgeltsysteme an sich schon für Frauen diskriminierende Auswirkungen haben. Der Sekretariatsbereich bzw. die Büroarbeit ist (nicht nur) in Österreich eine sehr typische Frauenarbeit, wohingegen technische Arbeiten zumeist von männlichen Mitarbeitern ausgeübt werden. Auch im vorliegenden Fall gibt es für die Mitarbeiterinnen im Sekretariatsbereich keine Arbeitsplatzbeschreibung, die eine richtige Gehaltseinstufung ermöglichen würde.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

46. GBK I/226/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitskollegen verbal sexuell belästigt worden, indem er ihr beispielsweise angeboten habe, „dass sie mit ihm schlafen solle, wenn sie in der Arbeit nach vorne kommen wolle“ oder gemeint habe „sie solle doch nur einmal mit ihm schlafen, er bräuchte Abwechslung“. Er habe auch immer wieder ihre Brüste berührt, ihr auf das Gesäß geklatscht und gesagt, „dass ihr Po so knackig sei“ oder sich an sie geschmiegt. Einmal habe er auch ihre Hand zu seinem Glied führen wollen und dies damit kommentiert, „dass sie so geil sei und er einen Ständer bekommen würde“.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus der dem Senat I der GBK vorliegenden Zeugenvernehmung geht hervor, dass der Antragsgegner für Frau X ein Vorgesetzter gewesen sei. Er sei eigentlich sehr streng gewesen und habe seine Position auch ausgenützt. Weiters habe er immer das Bedürfnis gehabt die Kolleginnen, mit welchen er gesprochen habe, zu berühren. Er habe sie meistens im Bereich der Schulter angegriffen, wenn er mit ihnen gesprochen habe.

Die sei für Frau X eher eine freundschaftliche Handlung gewesen. Es sei ihr nur aufgefallen, dass der Antragsgegner sie nie berührt habe, wenn seine Freundin in der Nähe gewesen sei. Zum SMS des Antragsgegners an Frau X ist der Zeugenvernehmung im Wesentlichen zu entnehmen, dass der Antragsgegner und sie sich im Jänner darüber unterhalten hätten, dass sie ihre Boxen aus dem Fahrzeug ausbauen lassen müsse, da diese nicht funktionieren würden. Er habe daraufhin gesagt, dass er sich dies einmal anschauen würde, denn er kenne sich gut bei Autos aus. Frau X habe daraufhin gefragt, was er als Gegenleistung dafür haben wolle. Der Antragsgegner habe daraufhin geantwortet, dass sie ihm im Bikini sein Auto putzen könnte. Für sie sei dies zu diesem Zeitpunkt nur Spaß gewesen. Im Nachtdienst habe sie ein SMS vom Antragsgegner auf ihr Handy mit dem Wortlaut „Deal or not Deal“ erhalten. Frau X habe nur zurückgeschrieben, dass es dafür zu kalt sei. Er habe daraufhin zurückgeschrieben „Nein, ich tue dir die Kälte nicht an, aber der Sommer kommt bestimmt“. Zum Gespräch zwischen der Antragstellerin und Frau X gab diese in der Vernehmung an, dass sie am 18. Jänner 2009 gemeinsam mit der Antragstellerin Dienst gehabt habe. In diesem Dienst hätten sie über den Antragsgegner geredet und plötzlich habe die Antragstellerin ihr über die Vorfälle erzählt bzw. dass sie vom Antragsgegner sexuell belästigt worden sei. Sie habe sich schon gedacht, dass irgendetwas mit der Antragstellerin sein habe müssen, da sie sich in letzter Zeit sehr verändert gehabt habe. Die Antragstellerin sei ruhiger bzw. verschlossener gewesen. Man habe ihr einfach angemerkt, dass es ihr nicht gut gehe. Frau X sei nicht sonderlich überrascht gewesen, als die Antragstellerin ihr von den Vorfällen mit dem Antragsgegner erzählt habe. Irgendwie könne sie sich dies gut vorstellen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Es wurde ein außergerichtlicher Vergleich abgeschlossen.

47. GBK I/227/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Immobilienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe sein Arbeitsverhältnis gekündigt, nachdem sein Vorgesetzter seine Arbeit in Gegenwart der anderen Angestellten mit „Volksschulniveau“ bezeichnet habe. In Wirklichkeit habe er beispielsweise einen Wohnpark mit 52 Wohnhäusern samt Infrastruktur geplant. Der Antragsteller habe nach seiner Kündigung Mehrstunden eingefordert, da seine Kollegin und er nur mit 20 Stunden angemeldet gewesen seien. Er habe seine Kollegin darüber informiert und diese habe daraufhin auch die Bezahlung

der Mehrstunden verlangt. Aufgrund der Weigerung der Arbeitgeberin hätten beide Klage eingereicht. Mit der Kollegin habe man sich geeinigt, bei ihm habe man hingegen jeden Anspruch bestritten und es sei nicht einmal ein Versuch einer Einigung erfolgt. Zudem seien anders – als bei ihm – bei dem Ausscheiden zweier weiblicher Kolleginnen die Provisionen nicht bestritten worden, obwohl ungefähr einen Monat vor seinem Ausscheiden von der damaligen Geschäftsführerin gemeinsam mit ihm seine Provisionsliste kontrolliert, in kleinen Punkten korrigiert und zum Schluss für richtig befunden worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin argumentierte in der mündlichen Befragung, dass es nicht darum gehe, dass jemand eine Überstunde bezahlt bekomme und der andere nicht, obwohl er diese geleistet habe. Die vom Antragsteller behaupteten Überstunden seien nicht nachvollziehbar gewesen. Diese Überstunden seien auch nicht mit den Stundenlisten, die er geführt habe, in Einklang zu bringen gewesen. Der Antragsteller habe seine Behauptungen nie näher dargelegt. Dass er Überstunden geleistet habe, sei von seiner Seite nie nachgewiesen worden. Bezüglich des Vorbringens der nicht bezahlten Provisionen verwies die Antragsgegnerin zudem auf das arbeitsgerichtliche Verfahren und gab hierzu ergänzend an, dass die Klage des Antragstellers abgewiesen worden sei. Aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen und der vorliegenden Unterlagen gelangte der Senat I der GBK zu der Ansicht, dass keine Bevorzugung der weiblichen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Antragsteller erkennbar ist. Von einer Diskriminierung aufgrund eines nach dem GIBG geschützten Merkmales – hier das Geschlecht des Antragstellers – war nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens nicht auszugehen. Vielmehr handelt es sich im gegenständlichen Fall nach Auffassung des erkennenden Senates um rein arbeitsrechtliche Fragen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

48. GBK I/228/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie beim Zugang zur Berufsausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe sich für einen Ausbildungslehrgang für Kinderbetreuer/innen mit anschließender Jobgarantie beim Antragsgegner beworben. Während der Informationsveranstaltung seien nur drei Männer anwesend gewesen und bei der Vorstellung des Jobprofils nur von Betreuerinnen gesprochen worden. Die Frage des Antragstellers, ob er als Mann für diese Tätigkeit eine Chance hätte, sei bejaht worden. Der Antragsteller sei der Ansicht, dass er hervorragend qualifiziert gewesen sei, da er sowohl die formalen Voraussetzungen, einen Wissenstest sowie ein Gespräch mit einer Sozialpädagogin, erfüllt habe, als auch einschlägige fachliche und praktische Erfahrungen vorweisen

könne. Trotzdem sei seine Bewerbung abgelehnt worden. Es sei lediglich mitgeteilt worden, dass die Bewerbung „nur teilweise den Auswahlkriterien des Unternehmens“ entspreche. Seitens des Lehrgangsleiters sei dem Antragsteller allerdings mitgeteilt worden, dass die Bewerbung positiv weitergeleitet worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Ermittlungsverfahren konnte die Antragsgegnerin die Vorwürfe einer diskriminierenden Vorgehensweise bei der Auswahl der Bewerber/innen nicht entkräften. Unbestritten ist, dass im Auswahlverfahren – bis auf den Wissenstest – kaum Hard Facts (bestimmte fachliche Qualifikationen) abgefragt worden sind. Grund dafür war, dass man arbeitslosen bzw. arbeitssuchenden Personen die Chance zum beruflichen Wiedereinstieg geben möchte. Im Auswahlverfahren wurden insbesondere Social Skills (z. B. Teamfähigkeit, Belastbarkeit, etc.) überprüft. Es ist nicht objektiv nachvollziehbar, wann ein/e Kandidat/in den gebotenen Eindruck gegenüber den Screenern/innen erbracht hat, um in den Ausbildungslehrgang aufgenommen zu werden. Dieser Eindruck verstärkte sich noch durch die Tatsache, dass nicht nur dem Antragsteller, sondern auch dem erkennenden Senat die Einsicht in die relevanten Unterlagen des Antragstellers nicht ermöglicht worden ist. Es sind dem Senat I der GBK weder die vom Unternehmen geforderten Kriterien für die ausgeschriebenen Ausbildungsstellen, noch die Gewichtung der Kriterien, noch die Bewertung des Antragstellers im Verfahren, vorgelegt worden. Es steht fest, dass sich der Antragsteller bei der Antragsgegnerin als Kinderbetreuer beworben hat. Voraussetzung für die Ausübung dieses Berufes ist die Absolvierung des Ausbildungslehrganges für Kinderbetreuer/innen. Im Ermittlungsverfahren wurde von Seiten der Antragsgegnerin klargestellt, dass Personen, die einen Ausbildungsplatz erhalten hätten, eine Zustellungszusage erhalten würden. Der Senat I GBK kam nach der genaueren Prüfung des Sachverhalts zur Auffassung, dass durch das intransparente, nicht objektive und nicht nachvollziehbare Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Ausbildungslehrgang dem Antragsteller die Möglichkeit genommen worden ist, diskriminierungsfrei ein Arbeitsverhältnis bei der Antragsgegnerin zu begründen. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses leitet sich aus der Erfüllung des Tatbestandes des § 4 Z 1 GIBG ab.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie beim Zugang zur Berufsausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses.

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; das Auswahlverfahren ist transparent zu gestalten, um nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung zu begründen; die Personalauswahl ist nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen; Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung der Antragsgegnerin

49. GBK I/229/09

Eingebracht: AK Wien**Antragsgegner/in:** Geschäftsinhaberin**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in bei einer sexuellen Belästigung**Verfahrensdauer:** 23 Monate**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei von einem Kunden mehrfach und über die gesamte Lehrzeit mit Bemerkungen konfrontiert worden, die ihrer Einschätzung nach explizit sexuellen Inhalt gehabt hätten. Er sei der Antragstellerin immer in die Küche zum Geschirr waschen gefolgt, habe ihr zugesehen und zu ihr gesagt, dass sie das nicht könne, ihr auf das Gesäß gefasst und häufig mit beiden Händen an die Hüften gegriffen und sie beiseitegeschoben, um „alibihalber“ zu zeigen, wie Geschirr gewaschen werde. Zudem habe er sie an Hüften und Armgelenken gestreichelt und danach mit herabwürdigendem und verächtlichem Grinsen angesehen. Obwohl sie ihre Vorgesetzte um Hilfe gebeten habe, sei keine Abhilfe geschaffen worden. Dem Kunden sei weiterhin ungehinderter Zutritt gewährt worden und die Antragstellerin habe ihm mehrmals die Haare schneiden müssen. Die unerträgliche Arbeitsumgebung habe letztlich zu einer Auflösung des Lehrverhältnisses geführt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Entscheidung insbesondere auf die Ausführungen, wonach in der Zeit der Scheidung die Antragsgegnerin Herr T zur Seite gestanden sei. Als Frau T im Sommer zwei Wochen auf Urlaub gewesen sei, sei Herr T abends während der Geschäftszeit ein paar Mal zur Antragsgegnerin gekommen. Es sei so gewesen, dass die Lehrlinge immer Modelle bringen müssten. Die Antragstellerin habe keine Modelle gebracht. Daher habe sie manchmal Herr T die Haare geschnitten oder rasiert. Daneben stehe immer die Antragsgegnerin oder eine Angestellte. Immer wenn die Lehrlinge etwas Neues lernen würden, müsse jemand daneben stehen. Zum Vorwurf, Herr T habe die Antragstellerin lüstern und herabwürdigend angeschaut und ihr „pervers“ zugezwinkert, wurde erklärt, dass Herr T eine schwere Gesichtslähmung habe. Die eine Gesichtshälfte sei fast taub, dadurch zwinkere das andere Auge stärker. Man merke auch beim Reden, dass der Mundwinkel hänge. Situationen, in denen die Antragstellerin allein mit Herrn T in der Küche gewesen sei, habe es nicht gegeben. Jeder dürfe in die Küche hineingehen. Er gehe aber nicht hinein. Hinsichtlich des letzten Punktes hebt der erkennende Senat hervor, dass die Angaben der Antragstellerin und jene der Antragsgegnerin widersprüchlich waren. Da die Antragstellerin jedoch trotz zweimaliger Ladung nicht zur mündlichen Befragung erschienen ist, folgt der Senat I der GBK auch hier den glaubwürdigen Aussagen der befragten Auskunftspersonen.**Ergebnis:** keine Diskriminierung**50. GBK I/230/09-M**

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und einer Belästigung sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei kolumbianische Staatsangehörige. Bereits zu Beginn der Probezeit habe ihr der Obmann des Vereins Komplimente gemacht und sie über ihr Privatleben ausgefragt. Im Zuge einer Artikelrecherche in einer Therme habe er sie beim Umkleiden beobachtet und gefragt, ob er ihr beim Ausziehen des Bikini-Oberteils helfen könne. Etwas später habe er ihr an ihr Gesäß gefasst und sie gekniffen. Dann habe er eine Hand um ihre Taille gelegt und versucht, sie an sich zu ziehen. Die Antragstellerin habe sich gewehrt, ihn weggestoßen und abermals erklärt, dass sie das nicht wolle. An diesem Tag habe er sie außerdem gefragt, ob ihre „Muschi“ rasiert sei und, ob er diese „abschlecken“ dürfe. Bei einer anderen Gelegenheit habe er von „kolumbianischen Schlampe“ gesprochen, als sie seine Zudringlichkeiten abgelehnt habe. Die Antragstellerin sei empört und geschockt über sein Verhalten gewesen und habe sich wegen dieser Vorfälle an die Polizei gewandt. Sie habe einen Anruf vom Obmann erhalten, dass sie nun nicht mehr bei ihm arbeiten würde, weil sie immer mit ihm „schimpfen“ würde. Ihr Gatte habe in weiterer Folge wegen der Vorfälle telefonisch den Verein kontaktiert. Ihm sei nicht geglaubt worden, vielmehr sei ihm vorgehalten worden, dass das „mit Sicherheit ein Märchen seiner Frau“ sei. Der Obmann habe ihm daraufhin ein E-Mail geschrieben, in dem er insbesondere mitgeteilt habe, dass man seine Frau „eindringlich ersuchen würde, diese ‚Absage‘ zu akzeptieren“ und sie „ihr kubanisches Blut“ im Zaum halten solle.

Die erste Antragsgegnerin erstattet trotz mehrfacher Urgenz keine Stellungnahme. Der zweite Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der dem Senat vorliegenden Aussage der Antragstellerin und der vorliegenden Unterlagen erscheinen die Angaben des Antragsgegners unglaubwürdig. Insbesondere der Vorwurf, dass die Antragstellerin von der Konkurrenz geschickt worden sei, um den Verein schlecht zu machen, erscheint unbegründet. Auch aus den dem Senat vorliegenden Emails ist die Haltung des zweiten Antragsgegners klar erkennbar. Sowohl die Anmerkungen im E-Mail vom 24. März 2009, in dem er Herrn Dr. V als „angeblichen Gatte“ der Antragstellerin bezeichnet und die Antragstellerin im E-Mail vom 19. März 2009 als „richtiges Luder“ bezeichnet, zeigen, dass es dem zweiten Antragsgegner eklatant an Unrechtsbewusstsein fehlt. Die Antragstellerin erklärte in der mündlichen Befragung, dass ihr Ehegatte in der Zentrale des Vereins in angerufen habe, und die Vorkommnisse geschildert habe. Ihr Ehemann sei am Telefon unfreundlich behandelt worden. Es sei vom Verein behauptet worden, dass die Antragstellerin nur Märchen erzähle. Sie solle dort niemanden mehr belästigen. Die Antragstellerin konnte in der mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass sie um Intervention gebeten habe. Dies sei jedoch von der ersten Antragsgegnerin abgelehnt worden. Nach Ansicht des Senates ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion

auf die Zurückweisung der Annäherungen des zweiten Antragsgegners, der auch Obmann der ersten Antragsgegnerin ist, anzusehen.

Ergebnis Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und einer Belästigung sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots.

Vorschlag: Leistung eines angemessenen, die Mehrfachdiskriminierung berücksichtigenden Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

51. GBK I/231/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 23 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Ihr Arbeitskollege habe sich in der Küche hinter die Antragstellerin gestellt und ihr Gesäß berührt. Wenn die Antragstellerin hinter der Bar gearbeitet habe, sei ihr Kollege immer wieder hinter die Bar getreten, habe sie umarmt und zu ihr gemeint, sie „lieb zu haben“. Dabei habe er sie auch öfters auf die Wange oder den Kopf geküsst. Aufgrund der Belastungssituation habe die Antragstellerin das Arbeitsverhältnis gekündigt. Als sie private Gegenstände abholen habe wollen, habe sie ihrem Kollegen zur Begrüßung die Hand geben wollen, er sei aber schnell auf sie zugetreten und habe sie umarmt und gedrückt.

Der Antragsgegner erstattete trotz mehrfacher Aufforderung des Senates keine Stellungnahme und erschien nicht zur mündlichen Befragung.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den Senat I der GBK ist nach Durchführung des Verfahrens der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf hinsichtlich der sexuellen Belästigung nachvollziehbar. Die Schilderungen der Antragstellerin, wonach der Antragsgegner unter anderem an ihr vorbeigegangen sei und sie dabei am Gesäß gestreift habe bzw. in Anwesenheit der Gäste immer wieder umarmt, auf die Stirn geküsst und gesagt habe, dass er sie lieb hätte und sie auch an dem Tag, als sie ihre Sachen aus dem Hotel abgeholt habe, in Anwesenheit einer Freundin umarmt habe und an sich drücken habe wollen, waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und in sich schlüssig. So konnte die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass der Antragsgegner einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat. Die Antragstellerin hat die Übergriffe des Antragsgeg-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

ners auch nach ihren subjektiven Empfindungen als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen und dies dem Antragsgegner dadurch zum Ausdruck gebracht, in dem sie sich z. B. aus seinen Umarmungen herausgezwängt habe. Die Antragstellerin gab weiters an, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Tätigkeit im Hotel 19 Jahre alt gewesen sei, wohingegen der Antragsgegner 40 Jahre alt gewesen sei. Die Antragstellerin zeigte sich in der mündlichen Befragung auch über die Behauptungen in der Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners an die R-GAW, sie habe sich mit Männern vergnügt und der Antragsgegner habe ihr eine Abtreibung finanziert, betroffen und bestritt diese.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

52. GBK I/233/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Transportunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Einige Tage nachdem die Antragstellerin ihrer Vorgesetzten mitgeteilt habe, dass sie schwanger sei, sei ihr mitgeteilt worden, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und gab als Grund für die Nicht-Verlängerung des Arbeitsverhältnisses die angespannte wirtschaftliche Situation der Antragsgegnerin an.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK folgt in seiner Entscheidung dem Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom ... zu GZ ... und hält fest, dass im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG seitens der Antragsgegnerin der Beweis erbracht werden konnte, dass die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses aus sachlichen – insbesondere wirtschaftlichen – Gründen und nicht wegen der Schwangerschaft der Antragstellerin erfolgt ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

53. GBK I/234/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Wettbüro

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Es sei von Seiten eines Kunden immer wieder zu für die Antragstellerin unangenehmen Bemerkungen gekommen, in der er sie wiederholt mit „schöne Frau“ angesprochen habe. Als die Antragstellerin sich alleine an ihrem Arbeitsplatz befunden habe, habe der Stammkunde zunächst begonnen, die Antragstellerin mit Bemerkungen wie „ich will dir zeigen, wie du gute Frau wirst“, oder „... wie du glückliche Frau wirst“, anzusprechen. Dabei habe er wiederholt ihre Hand und über den Arm gestreichelt und sei dabei immer höher entlang ihres Armes gegangen. Die Antragstellerin habe deutlich signalisiert, dass dieses Verhalten für sie unerwünscht sei und gemeint, dass sie sich wehren werde, wenn er nicht sofort aufhöre. Sie habe dem Personalchef bei dessen Besuch in der Filiale den Vorfall gemeldet, sich erkundigt, wie sie mit einer derartigen Situation umgehen solle und um Hilfe gebeten. Dieser habe ihr mitgeteilt, dass es sich bei dem Kunden um einen Stammkunden handle, sie sich daher nicht wehren könne und dass sie überdies diesen Stammkunden mit ihrem ablehnenden Verhalten beleidigt habe. Einige Tage später sei das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt worden. Als Begründung habe man ihr genannt, dass sie nicht in die Firma passe, da sie zu viel hinterfrage.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und trat diesen damit entgegen, dass die Antragstellerin fachlich und aufgrund ihres Verhaltens gegenüber Kollegen und Kolleginnen sowie Kunden und Kundinnen nicht entsprochen habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zusammenfassend hält der erkennende Senat fest, dass das Ermittlungsverfahren ergeben hat, dass die Antragstellerin gegenüber dem Personalchef und der Gebietsleiterin von Komplimenten eines Kunden gesprochen hat. Nicht belegt werden konnte hingegen, dass für die Antragsgegnerin aufgrund der Schilderungen der Antragstellerin von einer sexuellen Belästigung auszugehen gewesen wäre. Es zeigte sich für den Senat I der GBK jedoch, dass seitens der Gebietsleiterin unabhängig davon die Bereitschaft bestanden hat, persönlich mit dem betreffenden Kunden zu sprechen. Dies wurde von der Antragstellerin selbst gegenüber dem erkennenden Senat so angegeben. Dass lediglich der ebenfalls anwesende Personalchef nicht auf die Ausführungen der Antragstellerin reagiert haben sollte, kann der Antragsgegnerin nach Meinung des Senates I der GBK nicht sogleich als mangelnde Abhilfe ausgelegt werden. Es ist nämlich davon auszugehen, dass der Personalchef und die Gebietsleiterin aufgrund ihrer Funktionen gleichermaßen berechtigt waren, für die Antragsgegnerin Fürsorgepflichten und Abhilfemaßnahmen wahrzunehmen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

54. GBK I/236/09-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in und aufgrund des Alters durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei im Alter von 39 Jahren schwanger geworden. Sie habe ihre Schwangerschaft ihrem Arbeitgeber mitgeteilt. Als unmittelbare Reaktion habe ihre Vorgesetzte darauf gesagt: „Wie können Sie nur? In ihrem Alter!“ Eine kürzlich gekündigte Kollegin sei wieder eingestellt worden. Der behandelnde Arzt habe schließlich eine vorzeitige Freistellung veranlasst. Es sei jedoch kurze Zeit später zum Tod des Kindes gekommen, in Folge dessen sich die Antragstellerin in Krankenstand befunden habe. Ihre Vorgesetzte habe gemeint, dass sie mit ihrem Krankenstand den Betrieb schädigen würde. Einen Tag nach Rückkehr in den Betrieb sei ihr ein Kündigungsschreiben überreicht worden. Ihre Vorgesetzte habe dabei mündlich angemerkt, dass es zu riskant wäre, wenn die Antragstellerin noch einmal schwanger werden würde. Im Kündigungsschreiben selbst seien betriebsbedingte Umstände genannt worden. Als sie in der darauf folgenden Zeit an der Bäckerei vorbeigekommen sei, habe sie mehrmals die Ausschreibung der von ihr zuvor ausgeübten Tätigkeit in der Auslage gesehen.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Ansicht des Senates I der GBK ist die Kündigung nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgt. Die erste Antragsgegnerin konnte glaubhaft vorbringen, dass der Wegfall des Automatengeschäfts, für das die Antragstellerin zuständig war, der Grund für die Kündigung gewesen ist. Letztlich ist auch der Arbeitsplatz von Frau D aus demselben Grund weggefallen. Nach der Durchführung des Ermittlungsverfahrens kam der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin durch eine geschlechtsbezogene Äußerung der zweiten Antragsgegnerin belästigt worden ist. Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft darlegen, dass die zweite Antragsgegnerin die Würde der Antragstellerin in einer derartigen Weise beeinträchtigt hat. Eine der befragten Auskunftspersonen konnte die Angaben der Antragstellerin bestätigen, dass die zweite Antragsgegnerin ihr Entsetzen über die unerwartete Schwangerschaft der Antragstellerin deutlich zu verstehen gegeben hat. Die zweite Antragsgegnerin habe sich in Gegenwart der Auskunftsperson abfällig über die Schwangerschaft bzw. im Weiteren über die Fehlgeburt der Antragstellerin geäußert. Es wurden auch Äußerungen in Zusammenhang mit dem wachsenden Gewicht einer Schwangeren gemacht, dass die Antragstellerin in ihrem Alter nicht so schnell wegkommen würde.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in und aufgrund des Alters durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in. Keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

55. GBK I/237/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung, in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, in eventu durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Kollegen in verschiedener Form sexuell belästigt worden und habe letztlich eine Strafanzeige gegen ihn erhoben. Bereits davor habe sie eine Vorgesetzte des Beschäftigerbetriebes um Unterstützung gegen die Belästigungshandlungen ersucht. Diese habe auch unmittelbar nach diesem Hilfeersuchen die Situation abgeklärt und es sei einerseits dem Kollegen ein Hausverbot erteilt worden, andererseits sei dem Überlasser mitgeteilt worden, dass auf die Arbeitsleistung des mutmaßlichen Belästigers in Zukunft kein Wert mehr gelegt werde. Dieser sei rechtskräftig freigesprochen worden, weil kein Schuldbeweis erbracht werden habe können. Die Situation habe sich für die Antragstellerin schon während der Dauer des Strafverfahrens, aber ganz besonders nach dem Freispruch ins Negative verändert. Der Antragstellerin sei im Beschäftigerbetrieb ihre Sachverhaltsdarstellung nicht mehr geglaubt worden und sie habe daher beim Überlasser per Mail um Versetzung in einen anderen Beschäftigerbetrieb gebeten. Ihr sei daraufhin mitgeteilt worden, dass dies zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich sei. Zudem sei das Mail entgegen der Bitte der Antragstellerin an den Beschäftigerbetrieb weitergeleitet worden, was die Situation noch verschlimmert habe. Außer einer Verwarnung des Kollegen seien vom Überlasser in weiterer Folge keine weiteren Schutzmaßnahmen für die Antragstellerin getroffen worden. Das Dienstverhältnis sei von der Antragstellerin mit Kündigung beendet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Verfahren vor dem Senat I der GBK ergab aufgrund der getätigten Aussagen der Auskunftspersonen sowie der vorgelegten Unterlagen, dass am 19. Jänner 2009 die Pflegedienstleiterin des Beschäftigerbetriebes der Antragstellerin bei der Geschäftsführerin der Antragsgegnerin angerufen und mitgeteilt hat, dass die Antragstellerin von Herrn C sexuell belästigt worden sei. Herr C wurde daraufhin sofort dienstfreigestellt. Die Antragstellerin und Herr C sind ab diesem Zeitpunkt nicht mehr gemeinsam im Beschäftigerbetrieb tätig gewesen.

Die Antragsgegnerin ist somit nach Ansicht des erkennenden Senates unverzüglich gegen Herrn C eingeschritten, als die sexuelle Belästigung bekannt geworden ist und hat so für eine angemessene Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gesorgt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

56. GBK I/238/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sportcenter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und eine Belästigung durch Dritte sowie durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung und einer Belästigung

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von einem männlichen Kunden vor den anderen Gästen mit den Worten „Das Einzige was du kannst, ist Quasteln aufblasen!“ angeschrien worden, da sie und ihre Kollegin seinen Schlüssel für den Garderobekasten nicht sofort gefunden hätten. Sie habe daraufhin gegenüber dem Kunden ein Hausverbot ausgesprochen. Sie habe außerdem der Geschäftsführerin die Situation geschildert und um Unterstützung gebeten. Als diese jedoch erfahren habe, dass der Kunde einen 10er Block gekauft habe, habe sie die Durchsetzung des Hausverbotes abgelehnt, da sie nicht gerne Geld rückerstatten würde. Es sei ein neuer Kollege als Centerleiter eingestellt worden. Als die Antragstellerin mit dem Kollegen Bewerbungen gesichtet habe, habe sie erwähnt, dass sie nur Englisch als Fremdsprache könne und das auch nicht sehr gut. Daraufhin habe er seine Hände auf ihren Oberschenkel gelegt und gemeint: „Ich bin sicher, französisch kannst schon gut.“ Bei einer anderen Gelegenheit habe die Antragstellerin ihrem Kollegen zur Begrüßung die Hand geben wollen, woraufhin er diese mit den Worten „Glaubst du, ich geb' jedem die Hand?“ verweigert habe. Als er später wieder an der Rezeption vorbeigekommen sei und begrüßt habe, habe sie erwidert „Na, geht doch eh.“ Völlig unerwartet habe er ihr direkt ins Gesicht geschrien: „Was glaubst du, wer du bist? Glaubst du, du bist die Superzenzi? Du bist gar nix, du dünne Zitzn!“ Ihr Kollege habe sie aufgefordert, mit ihm nach hinten ins Büro zu kommen. Da sie Angst gehabt habe, habe sie dies verweigert, was er zum Anlass genommen habe, ihr Arbeitsverweigerung vorzuwerfen. Die Antragstellerin sei in den hinteren Teil des Rezeptionsbereichs zur Geschäftsführerin gegangen und habe eine Reaktion von dieser erwartet. Sie habe die Antragstellerin bei der Hand genommen, jedoch wieder losgelassen, als der Centerleiter gekommen sei und gemeint habe, sie solle die Antragstellerin loslassen, damit sich diese „schleichen“ könne. Die Antragstellerin habe abgelehnt, wieder zu kommen. Der Centerleiter sei ungefähr acht Tage nach dem Vorfall gekündigt worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Bezüglich des Vorfalles, wonach der erste Antragsgegner bei der Sichtung der Bewerbungen seine Hände auf den Oberschenkel der Antragstellerin gelegt und gemeint habe „Ich bin sicher, französisch kannst schon gut“, sah sich der erkennende Senat mit widersprüchlichen Aussagen der Antragstellerin und des ersten Antragsgegners konfrontiert. Zwar erweckte das Ermittlungsverfahren beim Senat I der GBK den Eindruck, dass der erste Antragsgegner anscheinend einen saloppen Umgangston gegenüber den Mitarbeiterinnen gepflegt hat, dass diese Aussage gegenüber der Antragstellerin gefallen ist, konnte jedoch nicht belegt werden. Hinsichtlich des Vorfalles konnte die Antragstellerin glaubhaft machen, dass der erste Antragsgegner insbesondere mit den Beschimpfungen „Du

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

bist gar nix, du dünne Zitzn!" und „Ja, schleich dich endlich du dünne Zitzn!“ ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt hat, das sie in ihrer Würde beeinträchtigt und eine einschüchternde, feindselige und demütigende Situation für sie geschaffen hat. Hinsichtlich dieses Vorfalles konnte die zweite Antragsgegnerin den Senat I der GBK durch die überzeugende schriftliche und mündliche Sachverhaltsdarstellung sowie die vorgelegten Unterlagen überzeugen, dass Frau D bestrebt war, sich ehestmöglich ein vollständiges Bild über den Vorfall zu verschaffen und entsprechende Maßnahmen zu setzen, die Antragstellerin jedoch von ihrer Seite keine Bereitschaft mehr zu einem Gespräch gezeigt hat. Ein Fehlverhalten der zweiten Antragsgegnerin war daher nicht erkennbar.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und eine Belästigung durch Dritte; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung und einer Belästigung.

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Der Antragsgegner akzeptiert die Entscheidung des Senates I nicht und ist nicht bereit, Schadenersatz zu leisten.

57. GBK I/239/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in, in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Geschäftsführer habe der Antragstellerin beispielsweise geraten, weniger zu essen, ihre Kondition zu trainieren und ihr immer wieder mitgeteilt, dass sie nicht dick werden dürfe, da sie sonst nicht gut genug für die Firma wäre. Er habe auch gemeint, dass die Antragstellerin in den nächsten drei Jahren nicht schwanger werden dürfe, da sie sonst gekündigt werden müsse. Außerdem sei ihr Freund nicht gut für sie und sie solle sich eine Wohnung für sich allein suchen. Der Einzige, der gut für sie sei und auf den sie hören solle, sei er selbst. Der Geschäftsführer habe ebenso gemeint, dass sie bei ihm ein neues Leben anfangen solle. Schließlich habe er ihr erklärt, dass er nur junge Arbeitnehmerinnen einstellen würde, da man die zurechtbiegen könne.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens konnte die Antragstellerin glaubhaft machen, dass der Antragsgegner wiederholt Bemerkungen gegenüber der Antragstellerin gemacht hat und dadurch ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt hat, das sie in ihrer Würde beeinträchtigt und eine einschüchternde, feindselige und demütigende Situation für sie geschaffen hat. Dies – nach Ansicht des Senates I der GBK –

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

vor allem im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin eine sehr sensible und schüchterne Person ist. Eine befragte Auskunftsperson bestätigte durch ihre Aussage die Sachverhaltsdarstellung der Antragstellerin. Unter anderem gab diese Auskunftsperson von sich aus an, dass es im Arbeitsalltag durchaus Bemerkungen bezüglich der Figur gegeben habe, die für sensiblere Personen unter Umständen übergreifend wirken könnten. Aufgrund der dem erkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen konnte der Antragsgegner den Senat I der GBK somit nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung des Antragsgegners

58. GBK I/242/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe festgestellt, dass männliche Kollegen in vergleichbaren Positionen mehr verdienen würden als sie. Trotz Urgenz sei die Antragstellerin zudem nicht im Organigramm als Chefredakteurin aufgeschienen. Sie habe außerdem eine Gehaltskürzung um 10 Prozent hinnehmen müssen, die rückgängig gemacht werde, wenn sie ein bestimmtes Umsatzziel erreiche. Diese Gehaltskürzung habe nur einen Teil der Mitarbeiter/innen betroffen. Außerdem sei die Bindung an Leistungen für das Rückgängigmachen der Gehaltskürzung nicht in jeder Vereinbarung gleichermaßen enthalten. Aufgrund von mangelnder Nachbesetzung nach diversen Kündigungen im Arbeitsbereich der Antragstellerin sei es unmöglich gewesen, das Umsatzziel zu erreichen. Auch habe sie herausgefunden, dass, entgegen der ihr vorliegenden Information, einige männliche Kollegen eine höhere Provision erhalten würden. Die Antragstellerin habe die Bedingungen im Team und die Ungleichbehandlung bei den Provisionssätzen bei der Geschäftsführung urgieren. Während ihres Krankenstandes habe sie per Post und per E-Mail eine „invernehmliche Kündigung“ erhalten. Sie habe jedoch niemals einer invernehmlichen Lösung zugestimmt. Einige Tage später sei sie zusätzlich fristlos entlassen worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die tatsächliche Tätigkeit der Antragstellerin als Chefredakteurin wurde von zwei Auskunftspersonen bestätigt. In einer dem erkennenden Senat vorliegenden Unterlage wurde sie auch als Chefredakteurin des X genannt. In ihrem Dienstvertrag ist in § 1 festgehalten: „Ob und in welchem Ausmaß die Antragstellerin ohne zusätzlichen Entgeltanspruch auch die Chefredaktion für die Zeitschrift X ausübt, steht in ihrem Ermessen.“ Eine Abgeltung dieser Arbeit wurde darin nicht vorgesehen. Demgegenüber hätte die Antragsgegnerin Herrn J für seine Tätigkeit als Stellvertreter der Antragstellerin diese Arbeit sehr wohl abgegolten. Auch wurde Herrn Dr. I diese redaktionelle Tätigkeit abgegolten. Da die Antragstellerin neben ihrer Tätigkeit im Anzeigenverkauf auch Verlagsleiterin des X gewesen ist, konnte der Senat I der GBK der Ansicht der Antragsgegnerin nicht folgen, dass diese Tätigkeit nur freiwillig erledigt wurde und sich die Antragstellerin der Antragsgegnerin aufgedrängt hat. Hätte die Antragstellerin diese Tätigkeit entgegen den Wünschen der Antragsgegnerin gemacht, wäre der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung realistischerweise dagegen eingeschritten und hätte das eigenmächtige Verhalten dieser Mitarbeiterin abgestellt. Der Senat I der GBK hegt hinsichtlich der Glaubwürdigkeit der Angaben der Antragsgegnerin in diesem Punkt auch deshalb keine Zweifel, da die Angaben sowohl durch Unterlagen, die im Verfahren vorgelegt worden sind, als auch durch mehrere Auskunftspersonen bestätigt worden sind. Alle anderen von der GAW für die Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe in Zusammenhang mit der Entgeltdiskriminierung konnte die Antragstellerin nicht glaubhaft machen. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts nur im Punkt der fehlenden Abgeltung der Tätigkeit als Chefredakteurin gegenüber der Antragstellerin vor.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots.

Vorschlag: Empfehlung: Die Antragsgegnerin wird aufgefordert, die Mitarbeiter/innen nach einem objektiven und nachvollziehbaren Entgeltschema einzureihen. Die individuelle Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter/innen und die Prämienverteilung haben ebenso nach objektiven, nachvollziehbaren und transparenten Kriterien zu erfolgen.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Rückmeldung des RA, dass zwischenzeitlich ein Vergleich abgeschlossen wurde.

59. GBK I/245/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 23 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe eine Ausbildung absolviert. Am Tag der erfolgreichen Prüfung habe sie den zuständigen Mitarbeiter auf ihren bereits zuvor getätigten Bewerbungswunsch angesprochen. Er habe ihr erklärt, dass er dies zwar offiziell nicht sagen dürfe, aber es eben so sei, dass man keine Frauen aufnehme. Als Gründe habe er mögliche Schwangerschaften, fehlende sanitäre Anlagen und die mangelnde Körperkraft für das Heben, angeführt. Nach dem Gespräch habe die Antragstellerin erfahren, dass den männlichen Kollegen, die bei den Prüfungen zum Teil weit schlechter abgeschnitten gehabt hätten als sie, bereits Verträge angeboten worden seien. Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe und nannte als Grund für Ablehnung der Antragstellerin, dass diese ein Foto von sich und einer Reanimationspuppe mit Zigarette im Mund auf der Website X veröffentlicht habe, und dieses auch am schwarzen Brett der Antragsgegnerin aufgehängt wurde.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der erkennende Senat hebt bei seiner Entscheidung hervor, dass die Angaben der Antragstellerin und jene der Antragsgegnerin widersprüchlich waren. Da die Antragstellerin jedoch nicht zu der mündlichen Befragung erschienen ist, um Widersprüche ausräumen, folgt der Senat I der GBK den Angaben der befragten Auskunftspersonen. Für den Senat I der GBK ist es nachvollziehbar, dass man die Antragstellerin wegen des Fotos im Internetforum nicht in ihren Personalstand aufgenommen hat. So hat dieses Foto im näheren Umfeld der Antragsgegnerin für unangenehmen Gesprächsstoff gesorgt. Dass die Antragsgegnerin sehr wohl Frauen aufnimmt, konnte diese mit entsprechenden Unterlagen belegen. Daher ist im gegenständlichen Fall keine Ablehnung der Bewerbung der Antragstellerin wegen ihres Geschlechtes zu sehen. Die Ablehnung der Bewerbung der Antragstellerin ist aus sachlichen und nachvollziehbaren Motiven erfolgt. Es gab im Ermittlungsverfahren keine Anhaltspunkte, dass im Bewerbungsverfahren das GIBG verletzt worden ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

60. GBK I/246/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Luftfahrtunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen weitaus weniger verdient. In einem Gespräch mit dem Geschäftsführer über die von ihr wahrgenommene Ungleichbehandlung habe dieser entgegnet, dass eben jede/r ihren/seinen Wert selbst bestimme und sich danach auch das Gehalt richte. Sie habe schließlich den Erhalt einer einmaligen Prämie für das Jahr 2006 und 2007 erreicht. In einem späteren Gespräch habe sie ihre Gehaltsvorstellungen dargelegt und es sei vereinbart worden, diese dem Vorstand zur Stellungnahme zu übermitteln. Eine solche sei jedoch nicht

abgegeben worden. Aufgrund der Urgenz der Antragstellerin habe man mündlich eine Vereinbarung über einen geringeren Betrag allerdings rückwirkend mit 1. Jänner 2008 getroffen. Trotz dieser Zusage habe sie jedoch erst ab 1. Jänner 2009 einen nochmals geringeren Betrag erhalten. Im Frühjahr 2009 habe der Personalchef ihr mitgeteilt, dass es wegen der Wirtschaftskrise notwendig sei, dass sie auf einen Teil ihres Gehaltes freiwillig verzichte. Die Antragstellerin habe abgelehnt und sei schließlich gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und der Vergleichsperson ab dem Zeitpunkt der Übernahme der Flugbetriebsleitung durch die Antragstellerin ist für den erkennenden Senat nicht eindeutig nachvollziehbar. Nach Auskunft eines befragten Fachexperten wird die Tätigkeit als Flugbetriebsleiter/in der Flugzeugtype X idR mit einer Zulage in Höhe von ca. 2.000 bis 3.500 Euro abgegolten. Die Höhe des Gehalts der Antragstellerin ab dem Zeitpunkt der Flugbetriebsleitung kann im Vergleich zu den Grundgehältern der übrigen angeführten männlichen Piloten nach Ansicht des Senates I der GBK nur als gerechtfertigte – wohl nicht ausreichende – Abgeltung für die verantwortungsvolle Zusatz-tätigkeit gesehen werden. Den glaubwürdigen Ausführungen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung konnte entnommen werden, dass die Tätigkeit sehr vielfältig ausgestaltet war. Der befragte Fachexperte erläuterte ebenfalls, dass man als Flugbetriebsleiter/in eine Person mit wesentlich größerem Aufgabenbereich sei, man sei Manager/in für den sicheren Flugbetrieb. Zudem sei man eine Person mit erhöhter Verantwortung iSd des § 9 Abs. 4 Verwaltungsstrafgesetz (VStG). Dass die Antragstellerin aufgrund ihrer Zusatz-tätigkeit, anders als ihre Kolleginnen und Kollegen, ein höheres Ausmaß an Verantwortung zu tragen hatte, zeigte sich für den erkennenden Senat unter anderem auch in der Tatsache, dass als Kündigungsgrund eine Dienstverfehlung in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Flugbetriebsleiterin genannt wurde und die Antragstellerin zudem in der Stellungnahme zum ausgedehnten Verlangen dezidiert als Abteilungsleiterin bezeichnet wird. Eine Schlechterstellung der Antragstellerin erscheint gerade im Hinblick auf ihre männlichen Kollegen, die zwar über mehr bzw. andere Type-Rating-Berechtigungen als die Antragstellerin verfügen, aber nicht die Verantwortung eines/einer Flugbetriebsleiters/Flugbetriebsleiterin tragen, evident. Es ist der Antragsgegnerin nach Ansicht des erkennenden Senates nicht gelungen zu beweisen, dass die Antragstellerin ein ihren Tätigkeiten entsprechendes Gehalt erhalten hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Aus- und Weiterbildung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Rückmeldung des RA, dass die Antragsgegnerin mit den Feststellungen im Prüfungsergebnis nicht übereinstimmt und das Ergebnis des Gerichtsverfahrens abwarten wird.

61. GBK I/247/09**Eingebracht:** GAW**Antragsgegner/in:** Unternehmen für Elektrotechnik**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**Verfahrensdauer:** 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe ihrem Vorgesetzten ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Bei einem Gespräch mit dem Personalchef habe ihr dieser mitgeteilt, dass man bereits „die Fühler nach einer Nachfolgerin ausgestreckt“ hätte, um rascher an Bewerber/innen zu gelangen. Die Antragstellerin habe mitgeteilt, dass sie plane, ein Jahr in Karenz zu gehen. Dies sei von ihrem Vorgesetzten mit der Aussage: „Sie wissen eh, bei uns gibt es keine Halbtagsjobs“ kommentiert worden. Die Antragstellerin habe im Zuge der Bewerbungen den Eindruck erhalten, dass nach jemandem gesucht worden sei, der/die seine/ihre Familienplanung bereits abgeschlossen bzw. keine Betreuungspflichten zu erfüllen habe. Die Stelle sei schließlich an eine 42-jährige Frau vergeben worden, die von der Antragstellerin dezidiert als Nachfolgerin eingeschult worden sei. In Hinblick auf ihre Leistungsprämie habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass ihr keine volle Zielerfassung beim Punkt „zeitgerechte Erstellung von Präsentationsunterlagen in der erforderlichen Qualität“ zugestanden worden sei und sie daher den Bonus nur für 90-Prozent Zielerreichung erhalten habe. Sie sei darüber sehr verwundert gewesen, da es nur einen Vorwurf diesbezüglich gegeben habe und dieser ihrer Meinung nach auch nicht gerechtfertigt gewesen sei. Nach einem Organ-screening habe sie sich zu einem Schwangerschaftsabbruch entschieden, der rechtlich als Totgeburt zu qualifizieren gewesen sei, weshalb sie Anspruch auf 16 Wochen Mutterschutz gehabt habe. Eineinhalb Monate vor Ende des Mutterschutzes habe sie das Unternehmen aufgesucht, um ihre Rückkehr vorzubereiten. Der Personalchef habe ihr mitgeteilt, dass es ihren Job nicht mehr gäbe und dass man vorhabe, die Kündigung auszusprechen. Einer einvernehmlichen Auflösung habe sie nicht zugestimmt, weshalb sie schließlich eine Kündigung erhalten habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus Sicht des Senates I der GBK hat sich diese Haltung in der Äußerung ihrer Vorgesetzten widerspiegelt, dass man von der Schwangerschaft der Antragstellerin nicht überrascht gewesen sei, nachdem sie im August 2008 geheiratet habe. Dass diese Äußerung tatsächlich gefallen ist, wird auch dadurch bestätigt, dass man bereits im Sommer 2008 nach einem Ersatz für die Antragstellerin gesucht hat, da die Antragsgegnerin nach der Heirat der Antragstellerin rasch mit einer Schwangerschaft der Antragstellerin gerechnet hat. Den Gegenargumenten der Antragsgegnerin, dass man nur aufgrund der Überforderung der Antragstellerin sich bereits im Sommer nach einem Ersatz für diese umgesehen habe, konnte nicht gefolgt werden. Die Antragsgegnerin hat der Antragstellerin 2008 weitere Aufgaben übertragen und ihr dafür auch eine Gehaltserhöhung zugesprochen. Ein wirtschaftlich operierendes Unternehmen würde einer völlig überforderten Mitarbeiterin keine weiteren Agenden übertragen bzw. eine Gehaltserhöhung gewähren. Es wurde offensichtlich

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

weder mit einer Rückkehr der Antragstellerin gerechnet noch wurde eine solche eingeplant. Der frühere Personalverantwortliche der Antragsgegnerin nannte in seiner mündlichen Befragung wirtschaftliche Gründe und wirtschaftliche Rahmenbedingungen als Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Antragstellerin. Er habe noch versucht, eine neue Tätigkeit für die Antragstellerin in einer ihrer Tochterfirma zu finden. Das sei hauptsächlich deshalb nicht zustande gekommen, da man eine Teilzeitkraft gesucht habe, und dies sei die Antragstellerin nicht gewesen. Unbestritten ist, dass die Antragstellerin auf die Möglichkeit hingewiesen worden ist, sich für einen offenen Posten bei einer Tochterfirma im Unternehmen zu bewerben. Demgegenüber wurde für die Nachfolgerin der Antragstellerin ein fixer Arbeitsplatz gefunden. In diesem Fall hat der Umstand, dass der Arbeitsplatz der Nachfolgerin im Zuge von Umstrukturierungen weggefallen ist, nicht zur Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses geführt. Vielmehr wurde ihr im Unternehmen ein neuer Arbeitsplatz verschafft.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

62. GBK I/248/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Teamleiterin eingestellt worden. Sie habe beim Einstieg ein Bruttogehalt von 3.000 Euro erhalten. Ihr sei vom kaufmännischen Geschäftsführer mitgeteilt worden, dass diese Stelle eigentlich eine Bereichsleitung darstelle, sie aber erst einmal zeigen solle, was sie könne und sie deswegen auch zunächst bloß als Teamleiterin bezeichnet werden würde. Man könne in einem halben Jahr über das Gehalt sprechen. Das Gehalt eines/einer Teamleiters/Teamleiterin gehe bis ca. 4.000 Euro, ab diesem Bereich beginne das Gehalt eines/einer Bereichsleiters/Bereichsleiterin. Der zugewiesene Bereich sei von der Antragstellerin inhaltlich komplett neu gestaltet worden. Die Forschungsaktivitäten seien ohne vorhandene Grundlagen von ihr sowohl inhaltlich als auch strategisch völlig neu aufgebaut worden. Zwei andere, auf gleicher Hierarchieebene befindliche Bereiche seien mit Männern besetzt gewesen. Beide hätten über weit höhere Einstiegsgehälter verfügt und seien auch als Bereichsleiter bezeichnet worden. Nach ungefähr eineinhalb Jahren habe die Antragstellerin eine Gehaltserhöhung von 160 Euro erhalten, ihre Bezeichnung sei bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht geändert worden. Es sei zu Umstrukturierungen der bisherigen Bereiche gekommen. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen sei sie nicht in die Planung einbezogen worden. Bei ihrem Mitarbeiter/innengespräch habe ihr der Geschäftsführer mitgeteilt, dass ihr Kollege ihren Bereich übernehmen werde und sie als Fachexpertin weiterhin im Unternehmen tätig sein solle. Er hätte sie nie als Führungs-

kraft wahrgenommen. Die Antragstellerin habe die Änderung ihres Vertrages verweigert. Ihr sei schließlich eine Änderungskündigung vorgelegt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens unzweifelhaft, dass die Antragstellerin nach außen als Bereichsleiterin aufgetreten ist und als solche – auch von Innen – wahrgenommen wurde. Es wurden Visitenkarten bzw. die Mailsignatur der Antragstellerin vorgelegt, in dem sie als Bereichsleiterin bezeichnet worden ist. Da die Antragstellerin nach Ansicht von Senat I der GBK eine höherwertige Position, nämlich die einer Bereichsleiterin, tatsächlich ausgeübt hat, jedoch bloß für die Tätigkeit einer Teamleiterin entlohnt wurde, ist sie hinsichtlich der Festsetzung des Entgeltes gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt worden. Die Antragsgegnerin entgegnete dem Vorwurf der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg dahingehend, dass eine Ausschreibungspflicht der offenen Stellen nach dem Ausschreibungsgesetz nicht bestehe. Man versuche nach Möglichkeit die offenen Posten intern zu vergeben. Eine der befragten Auskunftspersonen widersprach sehr glaubhaft den Darstellungen der Antragsgegnerin, dass die sich durch die Organisationsänderungen zu vergebenen Stellen auf Führungsebene im Intranet ausgeschrieben gewesen seien. Im Konkreten hat es weder ein Bewerbungs- noch Auswahlverfahren gegeben. Da die Antragsgegnerin (auch) der Antragstellerin nie die Möglichkeit gegeben hat, sich zu bewerben, ist nach Ansicht von Senat I der GBK von einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg auszugehen. Die Antragstellerin hätte sich auf jeden Fall für das neue Führungsteam beworben, hätte nur die Gelegenheit dazu bestanden. Da von vornherein jegliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ausgeschlossen war, ist von einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung auszugehen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

63. GBK I/249/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe sich für die Stelle als Verpacker/in telefonisch beworben. Ihm sei mitgeteilt worden, dass die Stelle nur mit Frauen besetzt werde.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Ermittlungsverfahren bestätigten mehrere Auskunftspersonen, dass aufgrund der gegenständlichen Anzeige mehrere Stellen als Verpacker/in vergeben worden seien. In diesem Betrieb seien dort sowohl Männer als auch Frauen als Verpacker/innen beschäftigt. Momentan seien sogar mehr Männer beschäftigt. Ausschlaggebender Grund, wieso man ihn nicht eingestellt habe, sei seine Qualifikation gewesen. Verpackungstätigkeiten würden in der Regel so beschrieben werden, dass das eher kurzfristige Tätigkeiten seien. Der Antragsteller sei von Beruf gelernter Maschinenschlosser und verfüge über eine Matura. Er sei nicht in die engere Auswahl gekommen, weil er überqualifiziert sei. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Ablehnung der Bewerbung aus sachlichen Motiven erfolgt ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

64. GBK I/251/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Pharmaunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Entgelt, den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen für eine gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt erhalten zu haben. Ihr Kollege habe auch einen Dienstwagen zur Verfügung gehabt, was ihr trotz vielen Dienstreisen verweigert worden sei. Auch sei dieser Kollege in das international agierende Elite-Programm der Antragsgegnerin einbezogen worden, die Antragstellerin sei dafür nicht nominiert worden. In den zwei Jahren der Tätigkeit für die Antragsgegnerin habe sie nur eine, knapp über der kollektivvertraglich vorgesehenen Anpassung liegende, geringfügige Gehaltserhöhung erhalten. Schließlich sei die Antragstellerin wegen ihrer Beschwerden über ungleiche Behandlung (mit der Vergleichsperson) gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der Stellungnahme und brachte zusammengefasst vor: Die geringe Entgeltdifferenz erkläre sich damit, dass die Antragstellerin keine Vorerfahrung in ihrer Position bei der Antragsgegnerin habe und sich daher noch in der Ausbildungsphase befinde, außerdem seien die im Antrag verglichenen Positionen nicht gleichwertig und könnten damit nicht verglichen werden. In Bezug auf das Dienstauto brachte die Antragsgegnerin vor, dass der Antragstellerin kein Dienstauto zur Verfügung gestellt worden sei, weil die Nutzung desselben von ihr bereits im Vorfeld ausdrücklich abgelehnt worden sei. Die Einbeziehung in das Elite-Programm werde auf europäischer Ebene entschieden und liege nicht in der Macht der Antragsgegnerin. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründete die Antragsgegnerin damit, dass die Antragstellerin Schwierigkeiten damit gehabt habe, von sich aus den Kontakt zu Kundinnen und Kunden zu suchen. Dies werde aber von einem Medical and Regulatory

Manager verlangt. Sie habe weiters ständig dienstliche Weisungen nicht befolgt und sei regelmäßig zu spät gekommen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus weiteren im Verfahren vorgelegten Unterlagen ging für den Senat I der GBK hervor, dass das Grundgehalt der Antragstellerin – auf das Nettogrundgehalt bezogen – im Gegensatz zu der männlichen Vergleichsperson tatsächlich nur geringfügig niedriger gewesen ist. Der Senat I der GBK hält auf Grundlage der getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen zusammenfassend fest, dass die Antragstellerin ein niedrigeres Grundgehalt erhalten hat. Aufgrund der glaubwürdigen Argumente der Antragsgegnerin, wonach die Vergleichsperson insbesondere Budget- und als Sales and Marketing Manager auch Personalverantwortung für den Außendienst gehabt, sowie den Geschäftsführer in bestimmten Belangen vertreten habe, ist die Festsetzung unterschiedlicher Grundgehälter für den erkennenden Senat jedoch sachlich nachvollziehbar. Es ist der Antragsgegnerin nach Ansicht des erkennenden Senates daher gelungen zu beweisen, dass die Antragstellerin ein ihren Tätigkeiten entsprechendes Grundgehalt erhalten hat.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und führte aus, der Antragstellerin diverse Seminare bezahlt und Ausbildungsmöglichkeiten offeriert zu haben. Die Ausbildung zur gewerberechtl. Geschäftsführerin hätte den Marktwert der Antragstellerin gesteigert, da diese Funktion einen Mehrwert einer/eines Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters darstelle. Die Ausbildungskosten hätte die Antragsgegnerin bezahlt. Die Antragstellerin habe jedoch abgelehnt. Der Vergleichsperson sei diese Ausbildung nicht angeboten worden. Nach Ansicht des Senates I der GBK ist es der Antragsgegnerin gelungen zu beweisen, dass der Antragstellerin Ausbildungsmaßnahmen ermöglicht worden sind. Im Hinblick auf das Elite-Programm ergab das Ermittlungsverfahren, dass mehrere Mitarbeiter/innen für das Programm in Frage gekommen sind. Die Endentscheidung fiel zwar auf einen männlichen Kollegen, doch wurden sowohl die Antragstellerin als auch zwei männliche Kollegen nicht ausgewählt. Nach Ansicht des erkennenden Senates war im diesbezüglichen Vorbringen der Antragstellerin daher kein Geschlechtsbezug erkennbar. Der erkennende Senat kam nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes zur Ansicht, dass, dem glaubwürdigeren Argument der Antragsgegnerin folgend, wonach das Verhalten und die Arbeitsweise – mangelhafte Leistung und Einsatzbereitschaft, etc. – der Antragstellerin für die Kündigung ausschlaggebend gewesen sind, nicht von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auszugehen ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

65. GBK I/255/10

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Pflegeeinrichtung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe eine Fachausbildung zum Altenpfleger und zahlreiche Zusatzausbildungen in dem Bereich. Er sei bei der Antragsgegnerin als Pfleger eingestellt worden und habe bereits zwei Wochen vor Beginn seines Anstellungsverhältnisses seine zukünftigen Kolleg/inn/en und die zu betreuenden Personen kennengelernt. Nach zwei Wochen habe ein Feedbackgespräch stattgefunden, in dem dem Antragsteller mitgeteilt worden sei, dass sein Anstellungsverhältnis mit Ende des Probemonates gelöst werde, da „die Kunden keinen Mann als Pfleger wünschen“. Es sei ihm mitgeteilt worden, dass sein Verhalten menschlich als auch pflegerisch tadellos sei, es nur daran läge, dass er ein Mann sei. Der Antragsteller habe in einem weiteren Gespräch dem Antragsgegner mehrere Lösungsvorschläge unterbreitet, um das Beschäftigungsverhältnis aufrecht halten zu können und den Kund/inn/enwünschen entgegen kommen zu können – etwa eine Stundenreduktion, die Zuteilung bestimmter Kund/inn/en, um diese besser kennen lernen zu können und von seinen pflegerischen Leistungen überzeugen zu können. Die Antragsgegnerin sei damit nicht einverstanden gewesen und habe den Antragsteller mit sofortiger Wirkung entlassen, da dieser vor anderen Personen über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gesprochen habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und brachte vor, dass er nicht gegen den Wunsch von Patientinnen agieren könne und in die Intimsphäre soweit eingreifen könne, trotzdem einen männlichen Pfleger zu dieser Dienstleistung zuzuteilen. Für die Auflösung des Dienstverhältnisses seien kumulativ mehrere Gründe ausschlaggebend gewesen, wobei der Antragsteller nun den Grund, dass er ein Mann sei, als überwiegendes Motiv hervorhebe und als ausschließlichen Beweggrund des Antragsgegners darstelle.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem Senat I der GBK erscheint die Argumentation des Antragsgegners, wonach es (auch) andere Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe, die nicht im Geschlecht des Antragstellers gelegen seien, insbesondere dahingehend widersprüchlich, dass einerseits zwar dessen Arbeits- und Vorgehensweise – teilweise – kritisiert wurde, andererseits jedoch Hilfe bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz im Pflegebereich angeboten wurde. Im gesamten Verfahren vor der GBK wurden vom Antragsgegner jedenfalls keine fachlichen Verfehlungen des Antragstellers ausgeführt, sondern lediglich davon gesprochen, dass dieser zu einem der wöchentlichen Besprechungstermine zu spät erschienen sei, da er länger bei einer Patientin gewesen sei. In diesem Zusammenhang hebt der erkennende Senat das offensichtlich mangelnde Bestreben des Antragsgegners – für alle Beteiligten gleichermaßen – eine zufriedenstellende Lösung zu finden, hervor. Denn auf der einen Seite wurde vom Antragsgegner in der mündlichen Befragung zwar angegeben, dass es auch manchmal bei Krankenschwestern passiere, dass Patienten und Patientinnen eine andere haben wollen würden, da sie diese kennen würden. Um den Wünschen Folge zu leisten, würden wöchentlich die Patient/innenpläne gemacht werden. Hinsichtlich der Situation im gegenständlichen Fall gab der Antragsgegner allerdings an, dass Umstrukturierungen nicht angedacht worden seien, da man den Weg des Antragstellers dahingehend gesehen habe, dass er in einem Altenwohnheim oder in einem Krankenhaus arbeite. Dort frage man nicht, ob er ein Mann oder eine Frau sei.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Zahlung eines Schadenersatzes in Höhe von zwei Monatsentgelten

66. GBK I/256/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Pharmaunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine sexuelle Belästigung, Diskriminierung durch eine Belästigung aufgrund der Religion

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei bei der zweiten Antragsgegnerin als Graphikerin beschäftigt gewesen. Im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses habe der Geschäftsführer der Antragsgegnerin sie durch unerwünschtes Rezitieren von Porno-Inseraten, durch die Aufforderung, sein neues T-Shirt anzugreifen und seine Muskeln anzufassen sexuell belästigt. Ihre Arbeitsleistung habe er immer schlecht gemacht und sie mit dem Namen „D“ angesprochen. Er habe weiteres regelmäßig „Quizfragen“ an alle Mitarbeiterinnen verschickt, die von der Antragstellerin unerwünscht gewesen seien, und ihr zu jeder Tag- und Nachtzeit Emails und Sms-Nachrichten geschickt. Sie habe zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses einen „Sklavenhaltervertrag“ erhalten und sei vom ersten Antragsgegner immer wieder darauf angesprochen worden, statt der von ihm verehrten Frau C ins Gefängnis zu gehen, was sie abgelehnt habe. Schließlich habe sich der erste Antragsgegner über die Religion der Antragstellerin lustig gemacht und ihr gesagt, dass sie statt „ja“ nun immer „Halleluja“ sagen sollte, habe ihr eine kitschige Marienfigur auf den Schreibtisch gestellt und zu jeder möglichen Gelegenheit das Gespräch auf Religion gelenkt.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Vorbringen der Antragstellerin in Bezug auf die sexuelle Belästigung erhärtete sich nach Auffassung des erkennenden Senates weder durch die vorgelegten Unterlagen noch durch die Aussagen der befragten Auskunftspersonen. Zu der Bezeichnung der Antragstellerin mit „Frau D“ ergänzte der erste Antragsgegner sein schriftliches Vorbringen dahingehend, dass er eine Frau „D“ gekannt habe und nicht wisse, ob es nicht leichte Legasthenie sei, er verwechsle Monatsnamen und Namen. Der erste Antragsgegner bestätigte in der mündlichen Befragung, dass er einer Mitarbeiterin vor einigen Jahren als Scherz den „Sklavenhaltervertrag“ gegeben habe. Dieser kursiere nicht im Unternehmen. Auch wenn nach Ansicht des ersten Antragsgegners einige der von ihm gegenüber den Mitarbeiterinnen getätigten Aussagen zum Teil als Scherz zu verstehen gewesen seien, ändert dies nach Ansicht des Senates I der GBK nichts an der Tatsache, dass derartige Themen – strippende Mädchen auf der Website, Erzählungen über Besuche einer Nachbarin, „Sklavenhaltervertrag“, „Testfrage“, ob die Antragstellerin seine Sklavin sei – insbesondere zwischen einem Vorgesetz-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

ten und seinen Mitarbeiterinnen in einem Arbeitsverhältnis unangebracht sind. Entgegen der Angaben des ersten Antragsgegners, hat dieser im Laufe des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin nachweislich eine große Anzahl an E-Mails zu jeder Tag- und Nachtzeit an ihre Firmen- wie auch Privatmailadresse mit nicht den Geschäftsbetrieb der zweiten Antragsgegnerin betreffenden Inhalten geschickt. Der erkennende Senat kam zudem zum Ergebnis, dass der erste Antragsgegner durch die Bezeichnung der Antragstellerin mit Frau „D“ – trotz seines Einwandes einer möglichen Legasthenie – nicht die an einem Arbeitsplatz vorauszusetzende angebrachte Wertschätzung durch einen Vorgesetzten entgegen gebracht hat. Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Ansicht, dass eine Belästigung aufgrund der Religion vorliegt u. a. auf die E-Mails des ersten Antragsgegners an die Antragstellerin, in denen er augenscheinlich direkt bzw. indirekt auf ihren religiösen Glauben Bezug nimmt. So schrieb er am 15. Februar 2009 an die private E-Mailadresse der Antragstellerin bezüglich Frau C: „Sie hat versprochen, daß sie wenn sie freigelassen wird, (...) regelmäßig in die kirche gehen wird und als dolmetscherin für eine caritative organisation arbeiten wird – das muß ihnen doch gefallen, oder?“ Auch leitete der erste Antragsgegner ihr am 29. Mai 2009 an die Firmenmailadresse eine Mail-Konversation, in der es im Wesentlichen um kirchenkritische Themen ging, weiter. Am 4. Juni 2009 forderte der erste Antragsgegner die Antragstellerin auf: „Fliegendes Spaghettimonster, bewegen sie sich zu mir, aber ein bisschen presto!“ Das Schenken einer Marienfigur wurde vom ersten Antragsgegner weder in der schriftlichen Stellungnahme noch in der mündlichen Befragung bestritten und zudem von einer befragten Auskunftsperson bestätigt. Diese sagte weiters aus, dass die Antragstellerin über das Geschenk nicht sehr erfreut gewesen sei.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, Belästigung aufgrund der Religion

Vorschlag: Leistung eines verhältnismäßigen, abschreckenden und wirksamen Schadenersatzes, der insbesondere der Dauer und der Intensität der Belästigungshandlungen entspricht.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

67. GBK I/259/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich auf eine Stellenanzeige der Antragsgegnerin hin beworben, in der ein/e teilzeitbeschäftigte/r kaufmännische/r Büroangestellte/r mit Vorkenntnissen in der Baubranche gesucht worden sei. Sie habe daraufhin von der Antragsgegnerin einen Fragebogen übermittelt bekommen, Frage 6 habe gelautet: „Beabsichtigen Sie in den nächsten Jahren Kinder?“. Die Antragstellerin habe diese

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Frage als unzulässig zurückgewiesen, und auf ihr Alter – 47 Jahre – hingewiesen. Kurze Zeit später habe sie eine Absage erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und trat diesen wie folgt entgegen: Für die ausgeschriebene Stelle seien zwei Voraussetzungen besonders wichtig gewesen, einerseits einschlägige Erfahrung in der Baubranche, andererseits realistische Gehaltsvorstellungen. Aus den 15 bis 20 Bewerbungen habe die Antragsgegnerin drei Bewerberinnen ausgesucht und zu einem persönlichen Gespräch eingeladen – alle drei hatten Erfahrung in der Baubranche und seien 48, 40 und 34 Jahre alt gewesen. Den Job habe schließlich Frau X erhalten, sie sei 34 Jahre alt gewesen und habe sich zu diesem Zeitpunkt in Karenz befunden. Die Personalentscheidung habe weder mit dem Kinderwunsch noch dem Alter der Kandidat/innen zu tun gehabt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Unstrittig ist, dass im vorliegenden Fragenkatalog eine geschlechtsspezifische bzw. unzulässige Frage gestellt worden ist. Dies wurde von einer Auskunftsperson in der mündlichen Befragung nochmals bestätigt. Es sei bedauerlicherweise zu dieser Fragestellung gekommen. Es stellte sich daher dem erkennenden Senat die Frage, ob die geschlechtsspezifische Fragestellung kausal für die Nichteinladung bzw. die Nichteinstellung der Antragstellerin gewesen ist. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht von Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragsgegnerin vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Die Angaben der Antragsgegnerin waren glaubwürdig und in sich schlüssig, dass selbst bei einem geschlechtsneutralen – und damit in einer dem GIBG entsprechenden Weise gestalteten – Fragenkatalog es zu keiner anderen Entscheidung gekommen wäre. So wurden trotz des geschlechtsspezifischen Fragenkatalogs drei Bewerberinnen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, von denen zumindest zwei einen Kinderwunsch haben könnten. Nach genauer Prüfung der vorliegenden Bewerbungsgrundlagen kann der erkennende Senat die Entscheidung nachvollziehen dass die Bewerbung der Antragstellerin bereits im Vorfeld ausgeschieden worden ist, und im Weiteren keine Beachtung mehr gefunden hat. Aus der Bewerbung und dem Lebenslauf der Antragstellerin ist zu sehen, dass die Antragstellerin nicht die im Inserat geforderte Erfahrung in der Baubranche hat. Im Bewerbungsschreiben gibt die Antragstellerin als Referenz für ihre Erfahrungen in der Baubranche an, dass sie selber ein Einfamilienhaus gebaut und sich mit diversen Produkten auseinandergesetzt hat. Das ist nachvollziehbarerweise zu wenig, um dies als die geforderte Erfahrung bzw. Kenntnisse in der Baubranche zu bezeichnen. Aus den Unterlagen geht weiters hervor, dass die Antragstellerin insbesondere im Logistikbereich gearbeitet hat.

Ergebnis: keine Diskriminierung

68. GBK I/261/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Telekommunikationsunternehmen, Arbeitskollegin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in bei einer sexuellen Belästigung

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei vom 18. bis zum 29. Jänner 2010 bei der ersten Antragsgegnerin als Call Center-Mitarbeiter beschäftigt gewesen. Das Arbeitsverhältnis sei am 29. Jänner 2010 seitens der ersten Antragsgegnerin während des Probemonats beendet worden. Der Antragsteller sei während seiner Arbeitszeit durch die zweite Antragsgegnerin (ihr Name sei B) mehrmals durch schockierend und kränkende Aussagen angegriffen worden. Zu Beginn seiner Arbeit habe der Antragsteller die zweite Antragsgegnerin nach ihren Namen gefragt, da habe sie geantwortet: „B, and I'm your worst nightmare.“ Er habe den Grund ihrer Aussage nicht verstanden, da bisher jede/r in der Firma sehr freundlich zu ihm gewesen sei. Kurz danach habe der Antragsteller die zweite Antragsgegnerin auf den Vorfall angesprochen und habe sie gefragt, ob dies ein Scherz gewesen sein sollte. Sie habe ihm geantwortet: „I don't joke. You can see that I have no wrinkles, can't you.“ Am 27. Jänner 2010 habe sich der Antragsteller in der Früh in der Küche mit seinem Arbeitskollegen, Herrn G, unterhalten. Er habe ihn gefragt, wie er nach Wien gekommen sei; ob er einfach den Finger auf die Landkarte gegeben habe. In diesem Moment habe die zweite Antragsgegnerin gesagt, die auch in der Küche gewesen sei: „I can put my finger in better places than a map.“ Der Antragsteller habe nicht glauben können, was er soeben gehört habe, und habe deshalb diese Aussage ignoriert und habe sich weiter mit seinem Kollegen unterhalten. Ein paar Minuten später habe sie zu ihm gesagt: „I do have testicles but I'm too lazy to use them.“ Es sei mit dem Trainer, Herrn D, über das für die zweite Antragsgegnerin nicht unübliche Verhalten gesprochen worden. Der Trainer habe erwähnt, dass die zweite Antragsgegnerin eine schwierige Person, aber eine gute Arbeiterin sei. Dem Antragsteller sei seitens des Trainers ein Mediationsgespräch im Beisein der zweiten Antragsgegnerin angeboten worden, welches er zunächst wahrnehmen habe wollen. Später habe er sich jedoch anders entschieden, da er sich nicht schuldig gefühlt habe und habe Herrn C, den Supervisor, mitgeteilt, dass es ihm lieber wäre, wenn Herr C alleine mit ihr reden würde. Dieser sei einverstanden gewesen. Da der Antragsteller keine Informationen über das Gespräch erhalten habe, habe der Antragsteller die Human Resources Managerin aufgesucht und ihr die Vorkommnisse geschildert. Diese habe ihn vorweg an den Call Center-Supervisor verwiesen, erst dann solle der Antragsteller wieder zu ihr kommen. Am 26. Jänner 2010 sei Herr C zum Antragsteller gekommen und habe ihn gefragt, warum dieser über seinen Kopf hinweg gehandelt habe und zur HR-Abteilung gegangen sei. Der Antragsteller habe sich Klarheit verschaffen wollen, da man ihm nicht über das Gespräch mit der zweiten Antragsgegnerin Bescheid gegeben habe. Herr C habe gemeint, dass der Antragsteller in jedem Fall zu ihm kommen solle. Dem Antragsteller sei sodann von Herrn C gesagt worden, dass er ein „spezielles Bauchgefühl habe, dass er hier nicht gut reinpassen würde“.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens der vom Antragsteller erhobene Vorwurf der sexuellen Belästigung nachvollziehbar. Die Schilderungen des Antragstellers waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und in

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

sich schlüssig. So konnte der Antragsteller in seiner mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass die zweite Antragsgegnerin den Antragsteller durch unerwünschte, unangebrachte sowie anstößige Äußerungen verbal sexuell belästigt hat. Der Antragsteller hat die Bemerkungen der zweiten Antragsgegnerin nach seinem subjektiven Empfindungen als Verletzung seiner Intimsphäre angesehen und dies ausdrücklich zum Ausdruck gebracht. Der Senat stellte kein schuldhaftes Unterlassen der ersten Antragsgegnerin, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gegenüber dem Antragsteller angemessene Abhilfe zu schaffen, fest, da das Ermittlungsverfahren ergab, dass die erste Antragsgegnerin erstmalig vom zweiten Vorfall, durch den der Antragsteller durch die zweite Antragsgegnerin sexuell belästigt worden ist, im Schreiben des Senates I der GBK Kenntnis erlangt hat. Zu diesem Zeitpunkt war der Antragsteller nicht mehr im Unternehmen beschäftigt. Die erste Antragsgegnerin hat jedoch sofort Maßnahmen zur Aufklärung dieses Vorfalles gesetzt und die zweite Antragsgegnerin vom Dienst suspendiert. Die erste Antragsgegnerin hat zwecks Aufklärung der Vorkommnisse von allen Beteiligten Informationen über den zweiten Vorfall eingeholt. Erst nach Abschluss der Ermittlungen durfte die zweite Antragsgegnerin wieder ihren Dienst antreten, wobei die zweite Antragsgegnerin eine schriftliche Verwarnung von der ersten Antragsgegnerin erhalten hat. Man hat ihr deutlich zu verstehen gegeben, dass von Unternehmensseite ein derartiges Verhalten nicht toleriert wird. Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, wurde vom erkennenden Senat bejaht. Das Vorbringen der Arbeitgeberinnenseite war widersprüchlich, mangelnde technische Kenntnisse konnten nicht der Grund für die Beendigung gewesen sein. Eine der befragten Auskunftspersonen zeigte sich vom technischen Wissen des Antragstellers beeindruckt. Die Kollegen und Kolleginnen, die mit ihm direkt Kontakt hatten, teilten dem erkennenden Senat mit, dass er über gute technische Kenntnisse verfügt hat. Es wurde dem Antragsteller von Seiten der ersten Antragsgegnerin unterstellt, dass er möglicherweise mit wütender Kundschaft nicht umgehen könne. Es dürfte von Seiten der Arbeitgeberin die Auffassung bestanden haben, dass er aufgrund der von ihm gegen die zweite Antragsgegnerin erhobenen Vorwürfe zu zart besaitet sei. Der Senat I der GBK hält es für sehr problematisch, dass die Antragsgegnerin ihre Entscheidung, das Arbeitsverhältnis mit dem Antragsteller aufzulösen, auf dieser Annahme basiert hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch sexuelle Belästigung. Keine Diskriminierung durch mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung.

69. GBK I/263/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei alleinerziehende Mutter eines 4-jährigen Sohnes und habe für ihn von 25. bis 29. Jänner Pflegefreistellung in Anspruch nehmen müssen. Als sie dies ihrem Arbeitgeber mitgeteilt habe, habe er ihr angeordnet für den 28. und 29. Jänner einen Babysitter zu nehmen, da sie wegen einer Veranstaltung zur Arbeit kommen sollte. Dies sei von der Antragstellerin abgelehnt worden. Am Freitag, den 29. Jänner, habe sie ihr Arbeitgeber persönlich bei ihr zu Hause aufgesucht und ihr das Kündigungsschreiben übergeben, in welchem sie zum frühestmöglichen Termin gekündigt worden sei.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und entgegnete, dass die Antragstellerin ausschließlich deshalb gekündigt worden sei, weil sich gezeigt habe, dass sie die an sie gestellten Arbeitsaufträge nicht im Ausmaß des im Dienstvertrag gestellten Anforderungsprofils erfüllen habe können.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der erkennende Senat stützt seine Ansicht insbesondere auf die vorgelegten Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass es bereits vor der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung zu Gesprächen zwischen dem Projektleiter und der Antragstellerin über ihre Arbeitsweise gekommen ist. Des Weiteren konnte eine der befragten Auskunftspersonen glaubwürdig darlegen, dass die für das Projekt zuständige Betreuerin des Bundessozialamts bereits einige Zeit vor Inanspruchnahme der Pflegefreistellung per E-Mail von der anstehenden Kündigung der Antragstellerin informiert worden ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

70. GBK I/264/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen – von der GAW zurückgezogen)

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei von der Antragsgegnerin, einem Malereiunternehmen, zur Durchführung von Malerarbeiten überlassen worden. Er habe seiner Arbeitgeberin mitgeteilt, einen Gerichtstermin wahrnehmen zu müssen und sei darauf hingewiesen worden, dies dem Beschäftigterbetrieb mitzuteilen. Als er der Antragsgegnerin anlässlich eines neuen Einsatzes mitgeteilt habe, Pflegeurlaub für die Pflege seines kranken Kindes in Anspruch nehmen müsste, sei er von der zuständigen Mitarbeiterin mit der Frage unterbrochen worden, was ihm „wichtiger wäre, sein Job oder seine Familie“. Sie habe ihm weiters vorgeworfen, zweimal grundlos die Arbeit verweigert zu haben und ihn während des Telefonates fristlos entlassen.

Trotz mehrmaliger Urgenz erstattete die Antragsgegnerin keine Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der erkennende Senat zu prüfen, ob die fristlose Entlassung ausschließlich aus sachlichen Gründen oder auch aufgrund des Ehe- und/oder Familienstandes des Antragstellers erfolgt ist. Der Senat I der GBK hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass mit dem Hinweis auf das Vorliegen anderer, für die Kündigung mitausschlaggebender Motive ein/e Arbeitgeber/in den Vorwurf einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entlasten kann, da – den Realitäten der Arbeitswelt folgend – der erkennende Senat davon ausgeht, dass bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses auch mehrere Motive eine Rolle spielen können. Für den Senat I der GBK ist es jedoch evident, dass die vorgebrachten Dienstverhinderungen ausschließlich im Zusammenhang mit dem Ehe- und Familienstand des Antragstellers standen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG war nach Auffassung des erkennenden Senates dem glaubwürdigeren Vorbringen des Antragstellers zu folgen und konnte seitens der Antragsgegnerin daher insbesondere nicht der Beweis erbracht werden, dass kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Pflegefreistellung – und damit dem Familienstand des Antragstellers – und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

71. GBK I/265/10

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotelkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und dem beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei seit 2005 als Director of Sales & Marketing bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Diese sei Teil einer internationalen Hotelkette und unterliege deren Weisungs- und Karriereschema. Das Personal werde, wie auch die Antragstellerin, nach den konzernweiten Vorgaben ausgebildet. Die Antragstellerin habe zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von 3.800 Euro erhalten und sei im Prämiensystem der Antragsgegnerin einbezogen gewesen, was zuletzt eine Jahresprämie in Höhe von 19.000 Euro eingebracht habe. Die Antragstellerin habe ihrer Vorgesetzten gemeldet, dass sie schwanger sei, nach der Geburt ihres Kindes habe sie bekanntgegeben, ein Jahr Karenz in Anspruch zu nehmen und im September 2009 wieder in Vollzeit an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Im August 2009 sei sie erstmals darüber informiert worden, dass es ihre bisherige Position nicht mehr gebe und sie ihren Resturlaub bis Jahresende konsumieren solle, damit man eine adäquate Position für sie finden könne. Darüber sei die Antragstellerin sehr überrascht gewesen, hatte sie doch bereits nach der Geburt ihres Kindes den Zeitpunkt ihrer Rückkehr (ein Jahr im Vorhinein) der Antragsgegnerin bekannt gegeben. Der Antragstellerin sei die Position eines Trainingsmanagers angeboten worden, was einen Rückschritt in ihrer Karriere bedeutet habe. Nachdem die Antragstellerin nicht mehr auf eine hotelinterne Lösung ihres

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Wiedereinstieges vertraute und sich an den ihr bekannten President of Europe, Africa & Middle East wandte, sei ihr die Stelle eines Training Directors angeboten worden. In der Stellenbeschreibung seien unter anderen die Ausbildung und Leitung der Departmental Trainer, die Beaufsichtigung der rund 20 Lehrlinge, genannt worden, die Weisungsbefugnis gegenüber Department Heads in Trainingsplanung und Durchführung sowie die Erstellung und Verantwortung des jährlichen Trainingsbudgets hervorgehoben worden. Die Antragstellerin habe diese Position unter Vorbehalt der gleichwertigen Tätigkeit angenommen, habe aber gewusst, dass es sich bei dieser Position um eine für sie erfundene, im Schema der Antragsgegnerin nicht existierende Position handle.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und wies auf die Gleichwertigkeit der ihr angebotenen Position hin. Außerdem sei die Antragstellerin wenige Tage nach der Rückkehr aus der Karenz ihrem Arbeitsplatz unentschuldigt ferngeblieben und befinde sich nunmehr in vorzeitigem Mutterschutz. Die Antragsgegnerin erschien trotz zweimaliger Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung vor Senat I der GBK.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den Senat I der GBK ist es zu keiner Benachteiligung für die Antragstellerin in ihrem weiteren beruflichen Fortkommen gekommen. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung war nicht nachvollziehbar. Trotz der offenkundigen schwierigen Kommunikation beider Seiten hat sich die Antragsgegnerin weiterhin bemüht, dass die Antragstellerin im Konzern eine Stelle im von ihr angestrebten X-Programm erhält. Dass die Antragstellerin diese Stelle nicht erhalten hat, kann aber nicht der Antragsgegnerin angelastet werden. Dass die Antragstellerin weiterhin an Fortbildungen bzw. Trainings für Führungskräfte teilgenommen hat, konnte mit entsprechenden Unterlagen belegt werden. Es gab im Ermittlungsverfahren daher keine näheren Anhaltspunkte, dass beim beruflichen Fortkommen das GIBG verletzt worden ist. Dass einer Frau nach Schwangerschaft und Karenz im Zusammenhang mit ihren nunmehrigen Betreuungspflichten der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr in vollem Umfang zugetraut wird, beinhaltet eine diskriminierende Haltung in der Einschätzung eines/r Arbeitgebers/in gegenüber dieser Frau. Die glaubhafte Schilderung der Antragstellerin wurde durch ein Gerichtsgutachten über die Frage der Gleichwertigkeit der zugewiesenen Position eines Director of Training bestätigt. Im Sachverständigengutachten wurden unter anderem die räumliche Situation, die Berufsbilder des Director of Sales & Marketing sowie des Directors of Training, die Organisationsstruktur der Antragsgegnerin, die Karrierechancen der beiden Position sowie der deren gesellschaftliche, berufliche und fachliche Reputation untersucht. Im Gutachten wird die angespannte räumliche Situation beschrieben. Nur mehr der General Director bzw. der Director of Finance haben ein eigenes Zimmer. Hinsichtlich der Wertigkeit der beiden angesprochenen Aufgabenstellungen/Positionen in einer Betriebsstruktur im Rahmen der Hotelbranche ist nach Auffassung des Sachverständigengutachtens ist der Director of Sales & Marketing nach den Kriterien der Kollektivvertragsgrundsätze (aufgrund von beispielsweise höherer Führungsspanne, zumeist höherer Budgetverantwortung, Arbeitsauswirkungen auf das Unternehmen, u. a.) grundsätzlich höher anzusetzen als der Director of Training. Der Director of Sales & Marketing bezieht eine höhere Bonifikation und unterliegt einer anderen Gehaltsstruktur. Die Position des Director of Training bedeutet für die Antragstellerin, dass sie einem anderen, niedrigeren Bonussystem unterliegt und in weiterer Folge finanzielle Nachteile hat. Laut dem Gutachten ist die Position des Direc-

tor of Training somit nach den kollektivvertraglichen Einstufungskriterien als geringwertiger zu qualifizieren.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorschlag: Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. – Vor Beginn des Mutterschutzes und bei der Inanspruchnahme der Elternkarenz sind die Mitarbeiter/innen spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg von der Geschäftsleitung und/oder der Personalabteilung zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird. – Zur Erleichterung des Wiedereinstieges soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit und den karenzierten Mitarbeiter/innen gepflegt werden. Insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg sollten von der Geschäftsleitung und/oder Personalabteilung aktuelle Informationen über das Unternehmen, die betroffene Abteilung, den betroffenen Arbeitsplatz sowie über die laufenden Projekte am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden. – Es ist organisatorisch Vorsorge zu treffen, dass Leitungspositionen soweit als möglich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Teilzeitbeschäftigung hat grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Führungsbetrauungen zu sein. Teilzeitbeschäftigung soll in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationen möglich sein. Zur Umsetzung all dieser Maßnahmen empfiehlt der Senat I der GBK im Weiteren, einen Plan zur betrieblichen Frauenförderung zur Verwirklichung einer Gleichstellungspolitik zu beschließen.

72. GBK I/267/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei seit mehr als 10 Jahren geschäftsführender Direktor des Antragsgegners. Anlässlich der Geburt seines Kindes habe er bekannt gegeben, 6 Monate Karenz in Anspruch nehmen zu wollen und dies beim Vorstand auch fristgerecht beantragt. Er habe gleichzeitig dem Vorstand eine Stellvertreterin vorgestellt und ausbedungen, dass für Aktivitäten, die stark an seine Person gebunden seien, eine geringfügige Beschäftigung – wie im Verein auch sonst üblich – ausgearbeitet werden würde. Seitens des Vorstandes sei bloß betont worden, dass es zu keinen Kompetenzüberschneidungen kommen sollte. Am letzten Tag vor Antritt seiner Karenz habe der Antragsteller, der sich in der Zwischenzeit über die rechtlichen Möglichkeiten informiert hatte, an seine Stellvertreterin einen Vertragsentwurf zur geringfügigen Beschäftigung übersendet. Es sei dem Antragsteller schließlich in der Karenz mitgeteilt worden, dass kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mit ihm eingegangen werde. Er habe gegen Ende seiner Karenz bekannt gegeben, dass seine Frau ein weiteres Kind erwarte und sei gebeten worden seine Karenz zu verlängern, da man seine Rückkehr aus der Karenz zum Antragsgegner nicht wünsche, er habe abgelehnt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und trat diesen wie folgt entgegen: Die Tatsache, dass der Antragsteller gegenüber allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf einer anderen Hierarchiestufe stehe, lasse eine Vergleichbarkeit und somit eine Diskriminierung ausscheiden. Selbst wenn man in dem Nichtabschluss eines geringfügigen Dienstverhältnisses während der Karenz eine Diskriminierung sehen wollen würde, ergebe sich aus seinem Vorbringen aber nicht, warum sein Geschlecht mit diesem Umstand etwas zu tun haben solle. Beim Antragsteller sei die geringfügige Anstellung einerseits daran gescheitert, dass der Antragsgegner der Ansicht sei, dass die von ihm angestrebten Agenden nicht im Rahmen eines solchen Dienstverhältnisses erledigt werden könnten, andererseits habe der Antragsgegner aus personenbedingten Gründen (mangelnde Personalführung, mangelnde Führungskompetenz und Performance) des Antragstellers nicht nur von einer geringfügigen Beschäftigung während seiner Karenzzeit abgesehen, sondern werde sich vielmehr aus besagten, nachvollziehbaren Gründen von ihm trennen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach eingehender Überprüfung der vorliegenden Unterlagen und der Aussagen der befragten Auskunftspersonen gelangte der Senat I der GBK zu der Ansicht, dass seitens des Antragsgegners mit den Themen Karenz und geringfügige Beschäftigung karencierter Mitarbeiter/innen den Grundsätzen des GIBG entsprechend umgegangen wird. Der erkennende Senat ist daher der Auffassung, dass – den Argumenten des Antragsgegners folgend – dem Antragsteller aus sachlichen Gründen die geringfügige Beschäftigung verweigert worden ist. Der Antragsteller fühlte sich beim Wiedereinstieg nach der Karenz durch den Antragsgegner diskriminiert. Dies wurde vom Antragsgegner stets bestritten. Auch wurde im Weiteren entgegengehalten, dass der Antragsgegner das Dienstverhältnis des Antragstellers aus in der Person des Antragstellers gelegenen Gründen habe beenden wollen. In Zusammenschau der vorgelegten Unterlagen sowie der als glaubwürdig zu erachtenden Aussagen der Auskunftspersonen konnte sich für den Senat I der GBK der Umstand, dass der Antragsteller aufgrund des Geschlechtes – insbesondere aufgrund der Inanspruchnahme einer Väterkarenz – diskriminiert worden ist, nicht erhärten.

Ergebnis: keine Diskriminierung

73. GBK I/271/10

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers

Antragsgegner/in: Unternehmen für Büromaterial, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Diskriminierung durch eine geschlechtsbezogene Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei bei der Antragsgegnerin seit drei Jahren als Vertriebsleiter mit Personalverantwortung und Prokura beschäftigt gewesen. Er habe beim Antragsgegner die Inanspruchnahme einer Elternteilzeit beantragt (Reduktion der Arbeitszeit auf 80 Prozent) dies sei ihm mit dem Argument verwehrt worden, dass die

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Tätigkeit eines Vertriebsleiters nur im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung mit Bereitschaft zur Überstundenleistung möglich sei. Als Gegenangebot sei ihm sein Einsatz als Vertriebsmitarbeiter mit einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden und „angepasstem Gehalt“ angeboten worden. Dem Antragsteller seien Zug um Zug seine Kompetenzen und Arbeitsmittel entzogen worden, er sei von der internen Kommunikation ausgeschlossen, und schließlich entlassen worden. Von seinem Vorgesetzten hätte er ab Antragstellung immer wieder Bemerkungen gehört, wonach die Elternteilzeit nicht seine Idee gewesen sei, sondern von seiner Frau oktroyiert worden sei.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und trat diesen wie folgt entgegen: Der Antragsteller sei in der vorliegenden Situation nicht schlechter behandelt worden, als eine Frau, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sei daher nicht möglich. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei deswegen erfolgt, da der Antragsteller mit der Veröffentlichung von Betriebsgeheimnissen gedroht habe, um seinen nach Ansicht der Antragsgegnerin nicht bestehenden Anspruch auf Elternteilzeit durchzusetzen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im gegenständlichen Verfahren hat Senat I der GBK lediglich das (Nicht-)Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit dem Antrag auf Elternteilzeit überprüft. Ob der Antragsteller Anspruch auf Elternteilzeit gehabt hätte, ist eine rein arbeitsrechtliche Fragestellung und fällt somit nicht in die Zuständigkeit des erkennenden Senates. Das weitere Vorbringen – u. a. Entzug der Prokura, Deaktivierung des Internets, Wegnahme des Laptops, keine E-Mailfunktion am Handy – sieht der Senat I der GBK als Maßnahme der ersten Antragsgegnerin gegen die Drohung des Antragstellers Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu verraten, wobei bezüglich dieses Sachverhaltes keine Geschlechtskomponente erkennbar war. Dem Senat I der GBK liegt ein Schreiben der ersten Antragsgegnerin vor, in dem im Wesentlichen festgehalten wird, dass die Position als Vertriebsleiter nur im Wege einer Ganztagsbeschäftigung mit einer entsprechenden Verpflichtung zur Leistung von Mehr- und Überstunden ausgeübt werden könne. Aus den Aussagen des Antragstellers ging demgegenüber hervor, dass er im Jahr 2009 von der Kurzarbeit erfasst gewesen sei und zu 80 Prozent gearbeitet habe. Nach Angaben des Antragstellers habe er bereits zu dieser Zeit bewiesen, dass er seine leitende Funktion trotzdem zu 100 Prozent ausüben habe können. Im Hinblick darauf ist für den erkennenden Senat evident, dass seitens der ersten Antragsgegnerin kein Bestreben bestanden hat, eine angemessene Lösung zu finden. Vielmehr wären dem Antragsteller mit genanntem Gegenvorschlag Aufgaben zugewiesen worden, die weder der Qualifikation, noch dem Arbeitsvertrag entsprechen, weshalb davon auszugehen ist, dass der Antragsteller nur dann Elternteilzeit in Anspruch nehmen hätte können, wenn er einer verschlechternden Änderung seines Arbeitsvertrages zugestimmt hätte. Dies ist nach Ansicht des Senates I der GBK nicht Intention der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit, ebenso wie die Praxis der ersten Antragsgegnerin, wonach Führungskräfte und leitende Angestellte Gleitzeit in Anspruch nehmen können um ihren Betreuungspflichten nachzukommen. Der erkennende Senat gelangte daher zu der Auffassung, dass der Antragsteller im Rahmen der Beantragung der Elternteilzeit benachteiligt worden ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung

74. GBK I/272/10**Eingebracht:** GAW**Antragsgegner/in:** Rechtsanwaltskanzlei**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**Verfahrensdauer:** 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei ab Jänner 2009 in der Kanzlei der Antragsgegnerin als Sekretärin beschäftigt gewesen. Bereits im Vorstellungsgespräch sei sie nach ihrem Kinderwunsch gefragt worden, sie habe – trotzdem sie diese Frage als unangenehm empfunden habe – geantwortet, dass sie sich zur Zeit auf ihre Arbeit stürzen wolle und keinen Kinderwunsch hege. Trotzdem die Antragstellerin keine Erfahrung in der Branche hatte, sei sie eingestellt worden. Für die Zeit nach dem Probemonat sei ihr eine Gehaltserhöhung um 100 Euro (auf insgesamt 1.150 Euro brutto) in Aussicht gestellt worden. Nach dem Probemonat sei das Gehalt jedoch nicht erhöht worden. Die Antragstellerin habe im Juli erneut das Thema Gehaltserhöhung angesprochen und gemeint, dass sie sich – auch aufgrund der ausschließlich positiven Rückmeldungen zu ihrer Arbeit – sehr über ein Nettogehalt von 1.000 Euro freuen würde. Schließlich habe sie mit September eine Gehaltserhöhung auf 1.128 Euro brutto erhalten. Als die Antragstellerin der Antragsgegnerin im September ihre Schwangerschaft bekannt gegeben habe, sei deren erste Frage gewesen, ob es sich dabei um ein Wunschkind handeln würde, was die Antragstellerin bejahte. Im Zuge der Schwangerschaft sei es zu Komplikationen gekommen und die Antragstellerin habe ihr Kind verloren, danach habe sie aus gesundheitlichen Gründen einen dreiwöchigen Krankenstand in Anspruch nehmen müssen und sei im November in die Kanzlei zurückgekehrt, wo ihr die Kündigung ausgesprochen worden sei. Auf die Frage nach dem Grund der Kündigung habe die Antragsgegnerin geantwortet, dass sie in ihrem Einstellungsgespräch gelogen hätte, um den Job zu erlangen, wenn sie gesagt hätte, dass sie Kinder wolle, hätte man sie gar nicht eingestellt. Auch wenn sie gesagt hätte, das Kind sei ein „Hoppala“ gewesen, aber nun, da es sich um ein Wunschkind gehandelt habe, gehe man davon aus, dass sie gleich wieder schwanger würde und das wolle die Antragsgegnerin nicht in ihrer Kanzlei. Das sei der Grund für die Kündigung.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und begründete die Kündigung mit der abfallenden Leistung der Antragstellerin. Auch habe die Antragstellerin die Krankenstandbestätigung erst verspätet, auf mehrmalige Aufforderung hin vorgelegt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Ermittlungsverfahren kam hervor, dass die Antragsgegnerin der Antragstellerin im September 2009 eine Gehaltserhöhung gewährt hat. Die Antragstellerin hat in ihrer Befragung glaubhaft versichert, dass vor ihrer Mitteilung der Schwangerschaft das Arbeitsklima bei der Antragsgegnerin völlig „normal“ gewesen ist. Zu einer Verschlechterung ist es erst nach der Meldung der Schwangerschaft gekommen ist. Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass die Antragstellerin von der Antragsgegnerin eine Gehaltserhöhung zur Leistungssteigerung bekommen würde, wenn nach drei Monaten durch die Antragsgegnerin festgestellt worden sei, dass die Antragstellerin zu langsam bzw. ungenügend

arbeite. Es besteht ein sehr auffälliger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Beendigung und dem Ende des Krankenstandes aufgrund der erlittenen Fehlgeburt der Antragstellerin, der durch die Erklärungen der befragten Auskunftspersonen nicht zugunsten der Antragsgegnerin entkräftet werden konnte. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die Schwangerschaft, bzw. die Vermutung einer baldigen weiteren Schwangerschaft, der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

75. GBK I/274/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kollegen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der zweite Antragsgegner, ein Kollege, mit dem sich die Antragstellerin an sich gut verstanden habe, hätte sie nach Dienstschluss sowohl über Skype als auch auf ihrem Diensthandy versucht zu erreichen. Er habe ihr am Telefon, offenbar in alkoholisiertem Zustand gesagt, dass er „richtigen Sex“ mit ihr haben wolle, aber nicht an einer Beziehung mit ihr interessiert sei. Der erste Antragsgegner habe die Antragstellerin einmal derart rüde zur Seite gedrückt, dass er ihr Schmerzen verursacht habe, ein weiteres Mal sei es zwischen den beiden zu einer Auseinandersetzung gekommen, bei der die Antragstellerin durch den ersten Antragsgegner gewürgt, und gleichzeitig in die Höhe gehoben worden sei.

Die Antragsgegner bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat konnte in der von der Antragstellerin geschilderten und glaubhaft gemachten Tätlichkeit des ersten Antragsgegners kein geschlechtsbezogenes Motiv im Sinne des § 7 Abs. 1 GIBG feststellen. Daher war das Vorliegen einer Belästigung durch den ersten Antragsgegner im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu verneinen. Darüber hinaus stellt diese Tätlichkeit nach Ansicht des Senates einen strafrechtlichen Tatbestand dar. Für den Senat I der GBK ist nach Durchführung des Verfahrens der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf hinsichtlich der sexuellen Belästigung in Form der behaupteten Aussagen durch den zweiten Antragsgegner glaubwürdig und nachvollziehbar. Die Schilderungen der Antragstellerin, wonach der zweite Antragsgegner unter anderem die Aussagen „Ich möchte mit dir Sex, richtig harten Sex“ getätigt hat, waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und in sich schlüssig. Eine allfällige Alkoholisierung des zweiten Antragsgegners stellt keine Rechtfertigung für die gemachten Aussagen dar. Im Hinblick auf die Beweislastregelung ist daher nach Ansicht des erkennenden Senates den glaubwürdigen

Schilderungen der befragten Antragstellerin folgend, von einer sexuellen Belästigung durch den zweiten Antragsgegner auszugehen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den zweiten Antragsgegner

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Vereinbarung zwischen Antragstellerin und zweiten Antragsgegner vom Ewigen Ruhen im Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien; Kündigung des zweiten Antragsgegners

76. GBK I/280/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Interessenvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Inanspruchnahme der Leistungen einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im von der Antragstellerin eingebrachten Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sie bis Ende 2009 beim Y beschäftigt gewesen sei. Nachdem ihr Honorar mehrere Monate nicht bezahlt worden sei, sei sie per 3. Februar 2010 ausgetreten. Die Antragsgegnerin gewähre der Antragstellerin Rechtsschutz für die Honorarforderung, jedoch nicht für die Kündigungsentschädigung. Laut Auskunft ihrer Anwältin sei dies deshalb erfolgt, weil die Antragsgegnerin der Antragstellerin nicht glaube, dass sie von einem Lohn von etwa 500 Euro im Monat leben habe können und deshalb unterstelle, dass das Gericht annehmen würde, dass sie keinen Anspruch auf die Kündigungsentschädigung hätte, denn für freie Dienstnehmer/innen sei die Kündigungsentschädigung nur vorgesehen, wenn man „hauptsächlich von dieser Tätigkeit seinen Lebensunterhalt bestreitet“.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und erwiderte, dass dem Antrag auf Gewährung von Rechtsschutz für offene Honoraransprüche in Höhe von 467 Euro sowie für die Kündigungsentschädigung vom 4. Februar 2010 bis 17. Februar 2010 in Höhe von 145,22 Euro sowie das Dienstzeugnis zugestimmt worden sei. Der Vorwurf, die Antragsgegnerin habe für die Kündigungsentschädigung keinen Rechtsschutz gewährt, sei daher nicht zutreffend. Die Antragstellerin habe gegen die Gewährung von Rechtsschutz für Kündigungsentschädigung im Ausmaß von 14 Tagen remonstriert und Kündigungsentschädigung für eine vierwöchige Kündigungsfrist begehrt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es ist dem Senat I der GBK ein Anliegen hervorzuheben, dass das Thema Transgender höchster Sensibilität bedarf. Der erkennende Senat hält weiters fest, dass ihm aufgrund seiner langjährigen Erfahrung bewusst ist, dass Frauen in einem größeren Ausmaß als Männer mit prekären Arbeitssituationen konfrontiert sind. Aus