
Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Studien ergibt sich zudem, dass sich die Lage von Transgenderpersonen am Arbeitsmarkt zum Teil nochmals schwieriger darstellt. Aufgrund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Antragstellerin und der dem erkennenden Senat vorgelegten Unterlagen ergab das Ermittlungsverfahren jedoch, dass die Antragsgegnerin bei der Gewährung des Rechtsschutzes davon ausging, dass die Antragstellerin in den letzten 12 Monaten vor Beendigung des gegenständlichen Arbeitsverhältnisses an Honoraren 3.786 Euro ins Verdienen gebracht hat. Dieser Betrag aufgeteilt auf 12 Monate – um einen durchschnittlichen Verdienst zu berechnen – ergibt einen weitaus geringeren Betrag, als das von der Antragstellerin im Antrag angeführte monatliche Einkommen von ca. 500 Euro. § 1159a ABGB besagt, dass wenn ein Dienstverhältnis, das Dienste höherer Art zum Gegenstand hat, die Erwerbstätigkeit des Dienstnehmers hauptsächlich in Anspruch nimmt und schon drei Monate gedauert hat, ohne Rücksicht auf die Art der Bemessung des Entgelts eine mindestens vierwöchentliche Kündigungsfrist einzuhalten ist. § 1159b ABGB regelt, dass in allen anderen Fällen das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer mindestens vierzehntägigen Kündigungsfrist gelöst werden kann. Da sich der monatliche Verdienst der Antragstellerin aus den Honoraren sogar unter den für die Jahre 2009 und 2010 festgesetzten Geringfügigkeitsgrenzen befand, ist, nach den der Antragsgegnerin zugrundeliegenden Informationen, davon auszugehen, dass die Tätigkeit beim Y die Antragstellerin nicht hauptsächlich in Anspruch genommen hat, d. h. dass die Antragstellerin nicht hauptsächlich von dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestritten hat, und ist daher auch nicht von einer vierwöchigen Kündigungsfrist auszugehen. Nach Ansicht des Senates I der GBK hat die Antragsgegnerin somit ihre Rechtsschutzentscheidung sachlich getroffen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

77. GBK I/281/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modegeschäft

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: In dem von der Antragstellerin eingebrachten Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sie sich im Frühjahr 2010 persönlich im Geschäft der Antragsgegnerin in der ... vorgestellt und ihre Bewerbungsunterlagen mitgebracht habe. Die Chefin habe die Antragstellerin nicht nehmen wollen, da dies „rechtlich nicht möglich sei“. Schließlich würde „das Gesetz getrennte Toiletten verlangen, und die habe sie leider nicht“. Die Antragstellerin habe ihr sofort gesagt, dass dies ein Rechtsirrtum sei, weil getrennte Toiletten erst bei mindestens zwei Mal fünf permanent anwesenden Beschäftigten vorgeschrieben seien und im Übrigen ein strenges Diskriminierungsverbot gelte. Sie habe verlegen gelächelt, keine weitere Antwort gewusst, zwar ihre Rechtsmeinung als unbegründet bestritten und dann aber versprochen, dies an „die Zentrale weiterzuleiten“, aber bei ihr könne die Antragstellerin keinesfalls zu arbeiten beginnen. Die Antragstellerin sei dann von Frau F zu einem

Gespräch in ... eingeladen worden, welches völlig normal verlaufen sei. Sie habe versprochen, sich zu melden und einen Schnuppertag in Aussicht gestellt. In weiterer Folge seien die Anrufe der Antragstellerin nicht mehr beantwortet und die extra auf ihrer Visitenkarte ausgewiesene Telefonnummer unerreichbar gewesen. Am 14. Mai habe die Antragstellerin ein Einschreiben erhalten, dass ihre Dienste nicht benötigt würden und „jemand anderes die Arbeitsstelle bekommen“ hätte. Anfang August 2010 sei jedoch wieder das Schild „Verkäuferin gesucht“ in der besagten Auslage gehangen, ohne dass irgendjemand auf sie zurückgekommen wäre.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und brachte vor, dass aus den Bewerbungsunterlagen hervorgegangen sei, dass die Antragstellerin über keine einschlägige Berufserfahrung verfüge. Allerdings sei dies keine zwingende Voraussetzung für eine Aufnahme bei der Antragsgegnerin. Entscheidend sei letztlich, ob sich jemand für eine Position im Verkauf eigne und welche Qualifikationen die anderen Bewerberinnen und Bewerber mitbrächten. In der Folge sei die Antragstellerin von Frau C, District Manager, per E-Mail vom 17. Februar 2010 zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Sie habe der Antragstellerin mehrere Termine vorgeschlagen und sie ersucht, den ausstehenden Versicherungsdatenauszug sowie allfällige Dienstzeugnisse zum Gespräch mitzunehmen. Auf dieses E-Mail habe die Antragstellerin nicht reagiert. Der Ordnung halber habe Frau C mit E-Mail vom 10. März 2010 bei der Antragstellerin nochmals nachgefragt, ob sie sich noch für eine Stelle bei der Antragsgegnerin interessieren würde. Die Antragstellerin habe mit E-Mail vom 12. März 2010 geantwortet, dass sie die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch nicht erhalten hätte. Sie habe jedoch die Hoffnung geäußert, Frau C „trotzdem noch (zu) begegnen“. Das Bewerbungsgespräch vom 23. März 2010 sei seitens der Antragsgegnerin von Frau C gemeinsam mit der Leiterin der Filiale „...“, geführt worden. Die Antragsgegnerin habe damals für diese Filiale Personal gesucht. In den Verkaufsstellen der Handelsunternehmen werde generell im Wechseldienst (nach einem Dienstplan) gearbeitet, sodass eine Arbeitszeit nur am Vormittag oder nur am Nachmittag grundsätzlich nicht vorkomme. Die Antragstellerin habe hierzu gemeint, dass sie nötigenfalls eine Lehrveranstaltung auf der Universität „schwänzen“ würde. Schließlich habe Frau C die Eignung der Antragstellerin anhand eines Fallbeispiels testen wollen. Sie habe sie gefragt, was sie machen würde, wenn eine Kundin eine silberne Ballhandtasche wollen würde, es im Geschäft aber keine gäbe. Die Antragstellerin habe geantwortet, dass sie die Kundin in diesem Fall gegenüber zu „Y“ (einem Geschäft einer anderen Handelskette) schicken würde. Als sie Frau C darauf hingewiesen habe, dass in diesem Fall nun „Y“ die 10 Euro in der Kassa hätte und nicht die Antragsgegnerin, habe die Antragstellerin mit Unverständnis reagiert („Das verstehe ich jetzt nicht!“). Als zweites Beispiel habe Frau C der Antragstellerin den Fall geschildert, dass eine Kundin eine Halskette kaufen wollte. Auf die Frage, was sie denn mache, nachdem die Kundin eine Kette ausgesucht habe, habe die Antragstellerin geantwortet: „Die kassier ich!“ Auch hier werde von einer Verkäuferin erwartet, dass sie der Kundin noch andere, dazu passende Produkte anbiete. Als ihr dies Frau C klarzumachen versucht habe, habe die Antragstellerin ablehnend reagiert („Nein, das will ich als Kundin auch nicht!“). Nach diesen beiden Fallbeispielen sei es der District Managerin klar gewesen, dass sich die Antragstellerin als Verkäuferin nicht besonders eignen würde. Da jedoch Absagen generell erst nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens erteilt würden, sei Frau C mit der Antragstellerin so verblieben, dass sie nach Abschluss der noch anstehenden Bewerbungsgespräche kontaktiert werden würde.

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 der vorgelegten Unterlagen zu der Auffassung gelangt, dass die Ablehnung der Bewerbung aus sachlichen Motiven erfolgt ist. Der Senat I der GBK möchte hervorheben, dass die Aussage von Frau D, mag sie auch auf mangelnder Kenntnis der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften beruhen, nicht gutgeheißen wird. Dennoch konnte nach Ansicht des erkennenden Senates die Antragsgegnerin glaubhaft darlegen, dass die Bewerbung der Antragstellerin in weiterer Folge objektiv behandelt wurde und somit die hinsichtlich der Toiletten getätigte Aussage von Frau D und die darauffolgende Klagsdrohung der Antragstellerin in keinem ursächlichen Zusammenhang mit der Nichteinstellung der Antragstellerin standen. Vielmehr konnte glaubwürdig dargelegt werden, dass die mangelnde Eignung der Antragstellerin Grund für die Entscheidung der Antragsgegnerin gewesen ist. Es wird seitens des Senates I der GBK zudem nicht die Auffassung der Antragstellerin geteilt, dass die Antragsgegnerin nur wegen einer drohenden Klage der Antragstellerin Bemühen gezeigt hat.

Ergebnis: keine Diskriminierung

78. GBK I/283/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Zahnarztpraxis

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle sowie eine geschlechtsbezogene Belästigung, Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei Österreicherin muslimischen Glaubens, ihre Familie stamme aus der Türkei. Sie sei seit mehr als zehn Jahren als Zahnarztassistentin tätig und habe sich auf ein Inserat hin beim Antragsgegner beworben. Der Beginn ihrer Dienstzeit sei in den Ramadan gefallen. Der Antragsgegner habe gewünscht, dass in seiner Praxis alle Mitarbeiterinnen während der halbstündigen Mittagspause gemeinsam am Tisch sitzen und essen. Weil die Antragstellerin den Ramadan einhalten habe wollen, habe sie nicht an dem gemeinsamen Essen teilnehmen wollen. Der Antragsgegner habe sie angewiesen, dennoch am Tisch zu sitzen. In der Ordination des Antragsgegners würden rund fünf Mitarbeiter/innen arbeiten. Alle würden einen türkischen oder arabischen Migrationshintergrund aufweisen. Dennoch führe davon keine der Frauen ihren ursprünglichen Namen, sondern europäisch bzw. deutsch klingende Namen. Der Antragsgegner habe auch die Antragstellerin aufgefordert, sich einen derartigen Namen zuzulegen, da seiner Meinung nach „X (türkischer Name) am Telefon wie Arsch klinge“. Die Antragstellerin habe sich geweigert dieser Aufforderung Folge zu leisten, sei aber trotzdem vom Antragsgegner immer wieder aufgefordert worden einen neuen Namen anzunehmen. Schlussendlich habe er ihr die drei Namen Daisy, Arabella und Renate zur Auswahl gestellt. Als sie sich weiterhin geweigert habe

einen anderen Namen anzunehmen, habe er begonnen sie Daisy zu rufen. Als höchst unangenehm habe es die Antragstellerin empfunden, dass der Aufenthaltsraum, in dem sich die Assistentinnen umgezogen hätten, mit Video überwacht worden sei. Der Aufenthaltsraum sei über zwei Türen begehbar, außerdem der einzige Zugang zur Toilette. Es sei generell üblich gewesen, dass sich die Assistentinnen, aber auch der Antragsgegner, darin umgezogen hätten. Der Antragsgegner habe mehrmals, wissend, dass sich seine Mitarbeiterinnen gerade darin umgekleidet hätten, den Raum betreten. Er habe sich auch einmal über die zweite Tür Einlass verschafft, weil die Assistentinnen, um sich ungestört umziehen zu können, die andere Türe abgeschlossen gehabt hätten. Gegenüber der Antragstellerin habe er sein Verhalten damit gerechtfertigt, dass er „wisse, wie Frauen ausschauen, er habe schon viele in seinem Leben gesehen“.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und führte aus, dass er den „täglich warmen Mittagstisch immer vegetarisch zubereiten lasse“ und auf seine „Anordnung der Einkauf für Frühstück und Jause den islamischen Speisevorschriften entspreche“. Er habe in weiterer Folge nicht bestritten die Antragstellerin auf das Fastengebot angesprochen zu haben, allerdings dass er sich dazu in herabwürdigender Art und Weise geäußert hätte. Das Missverständnis habe er auf einen Hörfehler der Antragstellerin zurückgeführt. Was die Umbenennung seiner Mitarbeiterinnen anbelange, habe er argumentiert, dass die Assistentinnen sich nicht europäisch klingende, sondern „simpel“ klingende Namen aussuchen hätten müssen, die nicht „zu Wortspielen geeignet sein sollten“. Zudem gäbe ihnen dies eine Art von Anonymität, die sie vor aggressiven Landsleuten schützen sollte. Abschließend habe der Antragsgegner vorgebracht, dass er die Assistentinnen angewiesen hätte, sich nicht im Aufenthaltsraum, sondern im sogenannten „Technikraum“ umzuziehen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Hinblick auf die Äußerung des Antragsgegners, wonach es wichtig sei, dass mit dem Namen keine Wortspiele möglich seien, erschien das Vorbringen der Antragstellerin, der Antragsgegner habe gesagt, ihr Vorname klinge wie „Arsch“, glaubwürdig. Die zumindest gelegentliche Benennung der Antragstellerin mit dem Vornamen „Daisy“ durch den Antragsgegner wurde bestätigt. Der erkennende Senat hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass es nachvollziehbar ist, dass sich die Antragstellerin in ihrer Würde als Frau verletzt gefühlt hat, da „Daisy“ primär mit einer bekannten Zeichentrickfigur assoziiert wird und demnach als Herabminderung aufgefasst werden kann. Dem Argument des Antragsgegners, der im Rahmen des Dienstverhältnisses gewählte und benutzte Vornamen diene dem Schutz der Mitarbeiterinnen, konnte der Senat I der GBK nicht abschließend folgen. Die Antragstellerin brachte vor, sich hinsichtlich der Benennung mit dem Namen „Daisy“ durch den Antragsgegner auch aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt gefühlt zu haben. Die GAW hielt dem Argument des Antragsgegners bereits im Verlangen entgegen, dass der Vorname der Antragstellerin nicht kompliziert sei. Dieser Ansicht schließt sich der erkennende Senat an. Auch das bereits angeführte Argument des Schutzes vor „aggressiven Landsleuten“, oder die erwähnte schlechte Übertragungsqualität am Telefon bzw. das mangelnde Hörvermögen älterer Patientinnen und Patienten, konnten für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar erklären, weshalb der Antragsgegner die Antragstellerin offensichtlich gegen ihren Willen mit einem anderen Vornamen angesprochen hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung, Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch eine Belästigung

79. GBK I/285/10-M

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

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

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei mit dem Zeitpunkt der Erreichung ihres 65. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt worden. Während ihrer Beschäftigung habe sie sich gegenüber ihren männlichen Kollegen diskriminiert gefühlt und sich beispielsweise darauf bezogen, dass sie und ihre Abteilung gegenüber ihren männlichen Kollegen und deren Abteilungen schlechter behandelt worden sei. Dies habe bei der Ausstattung angefangen und sei weiter zum akuten Personalmangel gegangen. Man habe sie bei Personalfragen entgegen der gängigen Praxis wiederholt übergangen. Von Seite der Antragsgegnerin sei regelmäßig versucht worden, Weisungen über ihren Kopf hinweg zu erteilen, was beinahe schon als Mobbing zu bezeichnen sei. Die Antragstellerin sei geblieben, weil ihr die Arbeit Spaß gemacht habe und sie gerne mit ihren Patienten/innen gearbeitet habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und argumentierte im Wesentlichen, dass die Antragstellerin regelmäßig nicht den vorgeschriebenen Dienstweg eingehalten habe. Sie habe dienstliche Anliegen nicht mit ihrem direkten Vorgesetzten besprochen. Der ärztliche Direktor lege sehr viel Wert auf eine kollegiale Zusammenarbeit, Kommunikation sowie gegenseitige Information. Das gehöre zu einer professionellen Führung eines Krankenhauses dazu. Das sei leider mit der Antragstellerin nicht möglich gewesen. Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass im ... Krankenhaus ständig Renovierungsarbeiten durchgeführt werden würden. Da nicht ausreichend Finanzmittel zur Verfügung stehen würden, könnten auch nicht alle Arbeiten gleichzeitig durchgeführt werden. Die Antragstellerin und die von ihr geführte Abteilung sei nicht schlechter als andere Abteilungen gestellt worden. Zur Versetzung in den Ruhestand führte die Antragsgegnerin vor, dass dies notwendig gewesen sei, da die Antragstellerin sich geweigert habe, den entsprechenden Antrag selbst einzubringen, was unter ihren Kolleg/inn/en, oft auch vor Erreichung des 65. Geburtstages üblich sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin hat nach der Ansicht des erkennenden Senates großes Bemühen gegenüber der Antragstellerin gezeigt. In der Befragung der Antragstellerin hat sich deutlich gezeigt, dass sich die Antragstellerin regelmäßig, ohne sich an den Dienstweg zu halten, direkt an die Generaldirektion gewandt hat. Auch der Vorwurf, dass die Antragsgegnerin sie in Personalfragen im Gegensatz zu den männlichen Primärärzten übergangen hätte, hat sich im Zuge des Verfahrens nicht erhärtet. Die Primärärzte/innen ha-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

ben ein Vorschlagsrecht in Personalfragen. Dieses Vorschlagsrecht war der Antragstellerin unbenommen. Im Ermittlungsverfahren zeigte sich deutlich, dass es im vorliegenden Fall in erster Linie um persönliche Animositäten gegangen ist. Die daraus resultierenden Entscheidungen und Umständen sind nach Ansicht des Senates I der GBK in der Person der Antragstellerin gelegen, und nicht in ihrem Geschlecht. Senat I der GBK bezog bei sich der Überprüfung der behaupteten Beendigungsdiskriminierung auf die in Antrag und Stellungnahme genannten Personen: Herrn Prim. Dr. H, Herrn Prim. Dr. C und Frau Primaria Dr.ⁱⁿ I. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass in allen drei Fällen sachliche Gründe vorlagen, weshalb ein über das 65. Lebensjahr Hinausarbeiten erforderlich war. Eine betriebliche Übung, wonach nur Primarärzte bis zu dem auf ihren 65. Geburtstag folgenden Jahresende bei der Antragsgegnerin beschäftigt würden, konnte von Senat I der GBK nicht festgestellt werden. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass eine der Vergleichspersonen eine Frau war, die ebenfalls über den 65. Geburtstag hinaus gearbeitet hat. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann daher nicht erblickt werden. Aus Sicht des Senates I der GBK wurde in den schriftlichen Ausführungen wie auch bei der Befragung jeweils ausschließlich auf die Bestimmung des § ... in der DO ... verwiesen. Unter Berücksichtigung der EuGH-Judikatur ist festzuhalten, dass keine Altersdiskriminierung auf Basis der DO ... zu erkennen ist. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin zum Zeitpunkt ihres 65. Geburtstages steht weder der derzeitigen EuGH- noch der OGH-Rechtsprechung entgegen, der sich der Senat I der GBK anschließt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

80. GBK I/294/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen zur Herstellung von Pumpen

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

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Drei Monate vor ihrem ursprünglich geplanten Wiedereintritt habe die Antragstellerin ihre Karenz verlängern müssen, da sie keinen Kinderbetreuungsplatz finden habe können. Sie habe deshalb im August 2009 ein Gespräch mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin geführt, indem die Verlängerung der Karenz vereinbart worden sei. Im Rahmen dieses Gespräches habe die Antragstellerin mitgeteilt, dass sie gerne als Teilzeitkraft (22 Stunden) zurückkehren würde. Bei der Antragstellerin sei der Eindruck entstanden, dass ihr Vorgesetzter grundsätzlich damit einverstanden sei. Aus der Karenz habe sie dann einen Antrag auf Elternteilzeit gestellt, der von der Antragsgegnerin „aufgrund der derzeitigen Situation“ abgelehnt worden sei, auf telefonische Rückfrage hin, habe der Geschäftsführer mitgeteilt, die Antragstellerin nur in Vollzeit wieder aufnehmen zu könne. Es sei ein weiterer Gesprächstermin vereinbart worden. Einen Tag vorher habe der Geschäftsfüh-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

rer angerufen und der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie gekündigt werde, da er keine Beschäftigungsmöglichkeiten für sie habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und verwies darauf, dass in der Vereinbarung über die Verlängerung der Karenz ausdrücklich auf die rechtliche Situation hingewiesen worden sei und diese auch keinen Antrag auf Elternteilzeit beinhaltet habe. Der Antrag sei später aufgrund fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten der Antragstellerin abgelehnt worden. Eine allfällige Anfechtung der Kündigung sei von der Antragstellerin nicht angestrebt worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Ablehnung des Antrages der Antragstellerin auf Teilzeit durch die Antragsgegnerin sachlich gerechtfertigt gewesen ist. Von Seiten der Konzernmutter hat es die Vorgabe gegeben, Mitarbeiter/innen abzubauen. Aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Situation in der Branche wäre es nicht möglich gewesen, einen Vollzeitarbeitsplatz auf zwei Teilzeitkräfte aufzuteilen. Der frühere Geschäftsführer betonte, dass die Antragsgegnerin 2010 ein negatives wirtschaftliches Ergebnis gehabt habe. Dies habe sich bereits 2009 abgezeichnet. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat glaubhaft und nachvollziehbar vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Dies wurde durch die Aussage einer Auskunftsperson untermauert, dass es die Konzernvorgabe gegeben habe, Personal einzusparen. Dazu sei gekommen, dass 2006 die von der Antragstellerin betreute Produktlinie weggefallen sei. Mit Wegfall der Produktlinie sei bereits 2006 der zuständige Techniker gekündigt worden. Man hätte die Antragstellerin bereits 2006 gekündigt, wenn sie nicht in Karenz gegangen wäre. Bei ihrer Rückkehr habe es jedoch kein neues Aufgabengebiet für die Antragstellerin gegeben, sodass man sich von der Antragstellerin trennen habe müssen. Ein geschlechtsspezifischer Grund für die Beendigung ist demnach nicht vorgelegen. Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass dem nicht so sein könnte.

Ergebnis: keine Diskriminierung

81. GBK I/298/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich für die Stelle einer Leiter/in der Abteilung Bau und Facility Management bei der Antragsgegnerin beworben und sei kurz darauf von einer Mitarbeiterin der Personalstelle der Antragsgegnerin zum Hearing eingeladen worden. Dieses Hearing sei nach Einschätzung der Antragstellerin sehr gut gelaufen, sowohl der damals aktuelle Leiter der Abteilung, als auch die Mitarbeiterin der Per-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

sonalstelle hätten gesagt, die Antragstellerin sei „brillant“ gewesen. Ungefähr ein Monat später habe sich die Antragstellerin telefonisch nach dem Stand des Verfahrens erkundigt, ihr sei mitgeteilt worden, dass sie und ein Mann in der engsten Auswahl wären. Die Antragstellerin habe schließlich eine Absage erhalten, die mit zu hohen Gehaltsvorstellungen begründet gewesen sei. Weiters sei sie gefragt worden, ob sie für Consultingtätigkeiten der Antragsgegnerin in Zukunft zur Verfügung stehen wollte, was sie bejaht habe. Sie habe danach einen Bandscheibenvorfall erlitten und Monate später, zufällig, die Website der Antragsgegnerin angesehen. Dabei sei sie auf Angaben über den Leiter der Abteilung Bau und Facility Management gestoßen. Dieser habe die Stelle, für die sich die Antragstellerin beworben gehabt habe, besetzt. Dem Titel nach zu schließen, handle es sich bei ihm um den Absolventen einer HTL, nicht aber um einen Absolventen eines Studiums, wie es für die ausgeschriebene Position vorausgesetzt gewesen sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und entgegnete, dass nach einer ersten Prüfung der Bewerbungen insgesamt sieben Bewerber zu einem Gespräch eingeladen worden seien, darunter sechs Männer und die Antragstellerin. In die Endauswahl seien dann zwei Herren gekommen. Die Auswahl sei auf Herrn Ing. X gefallen, weil dieser unabhängig vom ursprünglich geforderten Studienabschluss über eine langjährige Praxis verfüge und somit für die Übernahme der ausgeschriebenen Position qualifiziert gewesen sei. Darüber hinaus seien die Gehaltsvorstellungen der Antragstellerin weit über jenen der Antragsgegnerin gelegen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zur Frage des Senates I der GBK, ob man ihr mitgeteilt habe, dass ihre Gehaltsvorstellungen zu hoch seien, führte die Antragstellerin aus, dass im Hearing nur die Gehaltsvorstellungen gefragt worden seien. Die Antragstellerin habe gesagt, sie wolle nicht weniger verdienen als sie jetzt habe. Sie habe damals ca. 4.200 Euro brutto verdient. Dazu habe man keinen Kommentar abgegeben. Der erkennende Senat stützt sich in seiner Auffassung insbesondere auf Folgendes: Die Aussage der Antragstellerin, wonach man ihr mitgeteilt habe, sie wäre gemeinsam mit einem männlichen Bewerber in der Endauswahl, erschien dem Senat I der GBK weitaus glaubwürdiger als das Vorbringen der Antragsgegnerin, zumal diese keinen Beweis dafür vorgelegt hat, dass zwei Männer in der Endrunde gewesen sind. Trotz des in der Ausschreibung geforderten technischen Studienabschlusses wurde in der Endauswahl dem männlichen Bewerber mit HTL-Abschluss der Vorzug gegeben. Zwar ist das Argument der Antragsgegnerin, dass eine langjährige Berufserfahrung ein Studium mitunter aufwiegen könne, nachvollziehbar, dieser Widerspruch zum Ausschreibungstext ist jedoch ein erstes Indiz auf ein intransparent geführtes Bewerbungsverfahren, insbesondere da der erfolgreiche Bewerber im Gegensatz zur Antragstellerin nach den Angaben einer befragten Auskunftsperson zum Beispiel kein krankenhausspezifisches Know-how gehabt habe. Demgegenüber betonte die Antragsgegnerin vehement die mangelnden Kenntnisse der Antragstellerin im Bereich Facility Management, obwohl es sich laut Ausschreibung lediglich um eines von mehreren Erfordernissen handelt und im gesamten Ermittlungsverfahren nicht eindeutig erklärt werden konnte, welche Aufgaben im Unternehmen der Antragsgegnerin unter diesen Bereich fallen würden. Die Kenntnisse des erfolgreichen Bewerbers in den Bereichen Bau und Facility Management wurden nicht weiter belegt. Die Angabe der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe als Gehaltsvorstellung 4.500 Euro netto genannt, ist für den erkennenden Senat dahingehend nicht glaubwürdig, da dies im Zusammenhang mit dem Umstand gesehen

werden muss, dass bekannt war, dass die Antragstellerin Bedienstete der Stadt Wien ist und somit einem bestimmten Gehaltsschema unterliegt, und sie im Hearing auch die Aussage getätigt hat, sie wolle jedenfalls nicht weniger verdienen als bisher.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

82. GBK I/309/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich durch den Antragsgegner, ihren Vorgesetzten, sexuelle belästigt gefühlt. Er habe ihre Nähe gesucht, ihr die Hand aufgelegt, sei unabsichtlich an ihrem Oberschenkel angestreift und sich unangenehm nahe zu ihr hin gebeugt. Einmal habe er mit Blick auf ihre Brüste „Na Bumm“ gesagt. Bei einer Weihnachtsfeier soll er ihr verschwörerisch zugezwinkert haben, dies im Beisein seiner Frau, was für die Antragstellerin besonders unangenehm gewesen sei. Schließlich habe er ihr auf den Hintern gegriffen und ihr im Zuge einer Besprechung in seinem Büro gesagt, dass sie im Büro „seine Frau“ sei, da sie ohnehin 8 Stunden gemeinsam verbringen würden. Der Antragsgegner hätte weiters im Büro vor allen Mitarbeiter/inn/en gesagt: „Ich glaub die Antragstellerin hat ihre Tage“. Er habe zu ihr gesagt, „und wenn wir nicht in der Arbeit wären, dann würde ich dir den Arsch versohlen, dass er drei Tage rot ist.“ Diese Aussagen empfand die Antragstellerin als sehr einschüchternd und deplatziert.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und warf der Antragstellerin im Gegenzug vor, durch unprofessionelles Verhalten und „Kitzelspiele“ während der Arbeitszeit, aufgefallen zu sein. Er sei während des Beschäftigungsverhältnisses mit der Antragstellerin immer mit seiner Ehefrau ins Büro gekommen und habe dieses gemeinsam mit dieser auch verlassen, die Ehefrau, damals noch Lebensgefährtin sei auch tagsüber in seiner Nähe gewesen. Eine Belästigung hätte schon deshalb nie stattfinden können.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf der sexuellen Belästigung nachvollziehbar. Die Antragstellerin hat die Übergriffe und die Bemerkungen des Antragsgegners auch nach ihren subjektiven Empfindungen als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen und hat nur aufgrund der Sorge um den Arbeitsplatz, dem Antragsgegner dies nicht ausdrücklich zum Ausdruck gebracht. Auskunftspersonen bestätigten, dass die Antragstellerin ihnen von den Vorfällen berichtet habe. Der Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen und ihn als Verleumdung seiner Person bezeichnet. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass der

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Antragsgegner einen sehr persönlichen Umgangston mit den Mitarbeitern/innen geführt hat. Sie könnten sich durchaus vorstellen, dass die Antragstellerin eine derartige Umgangsweise gestört habe. So wurde ausgesagt, dass der Antragsgegner sexualisierte Äußerungen auch gegenüber einer der Auskunftspersonen gemacht habe. Er habe sich des Öfteren zweideutig ausgedrückt und sei auch dieser Person näher als gewünscht gekommen. Diese Auskunftsperson gab an, dass beide (Auskunftsperson und Antragstellerin), wenn die Ehegattin des Antragsgegners, die damals noch seine Lebensgefährtin gewesen sei, nicht anwesend gewesen sei, immer für längere Zeit zu sich in sein Büro geholt wurden. Auch wurde von einer weiteren Auskunftsperson bemerkt, dass der Antragsgegner auf die engen T-Shirts der Antragstellerin gestarrt habe. Die Auskunftsperson habe die Antragstellerin auf diesen Umstand hingewiesen, worauf sich die Antragstellerin immer weitere Kleidung angezogen habe.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie durch eine geschlechtsbezogene Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Rückmeldung des Antragsgegners, wonach dieser nicht bereit ist, den vorgeschlagenen Schadenersatz zu bezahlen und auf ein laufendes Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht hinweist.

83. GBK I/320/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Parfümerie

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Verkäuferin eingestellt worden, es sei ein Probemonat vereinbart worden. Nach ca. drei Wochen sei der Antragstellerin während der Arbeitszeit schlecht geworden und sie habe nach Hause gehen müssen, zwei Tage später sei ihr neuerlich schlecht geworden. Von Kolleginnen sei sie gefragt worden, ob sie vielleicht schwanger sei, was sie verneinte. Am 27. habe sie erfahren, dass sie schwanger sei, am 29. sei das Probefristverhältnis aufgelöst worden. Für die folgenden Monate sei die Antragstellerin bereits für Schulungsmaßnahmen angemeldet gewesen.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme. Nachdem die Filialleiterin nach zweieinhalb Wochen Probezeit den Eindruck gehabt habe, dass die Antragstellerin den Anforderungen nicht entspreche, habe sie am 20. mit dem zuständigen Bereichsleiter einen Termin vereinbart. Er habe die Antragstellerin bei der Arbeit beobachtet und habe ebenfalls den Eindruck gehabt, dass sie weder Interesse noch Freude an der Tätigkeit einer Parfümeriefachkraft gezeigt habe. Am 29. sei der Antragstellerin persönlich von der Filialleiterin mitgeteilt worden, dass sie den Eindruck von Freud- und Interesselosigkeit vermittelt habe und

daher das Dienstverhältnis in der Probezeit durch den Dienstgeber gelöst werde. Kommentar von der Antragstellerin sei lediglich gewesen: "Schade".

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin teilte in ihrer Befragung mit, dass ihr die meiste Zeit ihrer Beschäftigung bei der Antragsgegnerin schlecht gewesen sei. Sie sei sehr blass gewesen, was sie allerdings versucht habe, mit Makeup zu kaschieren. Ihre Kolleginnen hätten sie immer wieder nach ihrem Kinderwunsch gefragt. Eine der Kolleginnen habe diesbezüglich explizit bei ihr nachgefragt. Außerdem sei ihre Filialleiterin im Nebenraum gewesen, als sie sich einmal übergeben habe müssen. Am Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses habe man sie wie eine Außenseiterin behandelt. Sie denke, dass ihre Chefin und ihre Arbeitskolleginnen bei ihr eine Schwangerschaft vermutet hätten. Für den erkennenden Senat waren die Angaben der einvernommenen Auskunftspersonen sehr glaubhaft und letztlich ausschlaggebend für die Entscheidung. Es ist durchaus nachvollziehbar, dass die unter den Mitarbeiterinnen kursierenden Gerüchte über eine mögliche Schwangerschaft aufgrund des anstrengenden Weihnachtsgeschäfts und der damit verbundenen Hektik nicht zur Filial- bzw. Bereichsleitung gedrungen sind. Die Tatsache, dass der Bereichsleiter eigens zweimal in die Filiale gekommen ist, um sich vor Ort von der Arbeit der Antragstellerin ein Bild zu machen, spricht für die Darstellung der Antragsgegnerin. Nach Ansicht von Senat I ist die Schwangerschaft der Antragstellerin nicht ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen.

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

84. GBK I/323/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Restaurantfachfrau (Lehrlingsverhältnis) beschäftigt gewesen. Nachdem sie ihre Schwangerschaft bekanntgegeben habe, sei ihr Probearbeitsverhältnis aufgelöst worden. Als Grund seien Kundenbeschwerden genannt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme und brachte vor, dass es einige Kundenbeschwerden über die Antragstellerin gegeben hätte, disziplinarische Gründe hätten daher zu Recht zur Auflösung des Lehrlingsverhältnisses geführt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin äußerte in der Befragung nochmals ihre Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin. Sie sei von ihrem Ausbilder immer nur gelobt worden. Weiters teilte die Antragstellerin in ihrer Befragung mit, dass sie ihre Schwangerschaft zuerst ihrem Ausbilder und dann auf seine Anweisung hin der Personalabteilung gemeldet habe. Sie habe den Eindruck gehabt, dass ihr Ausbilder durch ihre Schwangerschaft in eine Zwickmühle geraten sei. Generell sei unter den Mitarbeiterinnen im Unterneh-

men bekannt, dass man mit weiblichen Mitarbeiterinnen im Service viel strenger umgehe. Es werde ein Imageverlust des Betriebes befürchtet, wenn schwangere Arbeitskräfte im Service arbeiten würden. Die Antragsgegnerin nannte in ihrer Stellungnahme das unfreundliche, arrogante bzw. unhöfliche Auftreten der Antragstellerin gegenüber den Gästen als Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Antragsgegner selbst habe im Zeitpunkt der Auflösung des Lehrverhältnisses keine Kenntnis von der Schwangerschaft der Antragstellerin gehabt. Im Ermittlungsverfahren kam zwar hervor, dass der Antragsgegner selbst im Zeitpunkt der Auflösung des Lehrverhältnisses keine Kenntnis von der Schwangerschaft der Antragstellerin hatte, allerdings hatte die mittlere Hierarchieebene im Unternehmen Kenntnis von der Schwangerschaft. Hinzu kommt, dass sich im Ermittlungsverfahren keine einzige Verfehlung der Antragstellerin nachweisen ließ. Die vorgelegten Bewertungsfragebögen waren für den Senat I der GBK von keiner Relevanz, da diese nach genauer Durchsicht der Unterlagen sehr gleich wirken. Des Weiteren wurde von den Auskunftspersonen immer auf die Beschwerden der Gäste über die angeblich „ungute“ Art der Antragstellerin hingewiesen, allerdings konnte diese trotz Nachfragen des erkennenden Senates keinen wirklichen Vorfall angeben, in der sich die Antragstellerin derart benommen hat. Es ist für den Senat I der GBK ebenso wenig nachvollziehbar gewesen, dass die Antragstellerin in den ersten zwei Monaten sehr freundlich und zuvorkommend gewesen ist, aber dann in den letzten drei Wochen ihres Arbeitsverhältnisses plötzlich arrogant, ungut und unfreundlich geworden ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates I

Zurückziehungen

1. GBK I/162/08-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Call-Center

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters

Vorbringen: Die Antragstellerin sei durch gezieltes verbales Mobbing durch den neuen Trainer belästigt worden. Letztlich habe er der Antragstellerin eine schriftliche Kündigung ausgehändigt mit der knappen Begründung, es hätte „disziplinaire Sachen“ gegeben. Der Geschäftsführer habe dem Trainer mehr geglaubt als ihr, obwohl sie ihm ganz genau alle Schwierigkeiten und Beobachtungen mitgeteilt habe. Der Trainer habe die Mitarbeiterinnen offenbar als „Hascherln“ angesehen, mit denen er verfahren habe wollen, wie es ihm passe. Männliche Mitarbeiter habe er nie so angeherrscht. Der Trainer habe in der Antragstellerin eine Bedrohung gesehen, da sie als ältere und erfahrenere Person solche Ungerechtigkeiten nicht geduldet und nicht unwidersprochen gelassen habe.

2. GBK I/163/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Telekommunikationsunternehmen

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

Vorbringen: Von Beginn des Lehrverhältnisses an bis zur Beendigung durch Zeitablauf sei es zu Übergriffen durch den Geschäftsführer des Unternehmens, der auch gleichzeitig Ausbilder der Antragstellerin gewesen sei, gekommen. Er habe ihr zum Beispiel wiederholt auf ihre Knie und Oberschenkel gegriffen. Es sei auch zu verbalen Belästigungen gekommen, wobei er die Antragstellerin unter anderem aufgefordert habe, mit ihm zu schlafen, die Beine zu spreizen oder einen Minirock anzuziehen.

3. GBK I/176a/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch mangelnde Abhilfe im Falle von sexueller Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei ab dem Beginn ihres Arbeitsverhältnisses von einem Kollegen belästigt worden (I/176/09). Kurze Zeit später sei sie an einen anderen Standort versetzt wurde und 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 und habe außerdem versucht, das Gespräch mit dem Abteilungsleiter zu suchen. Dies sei trotz Versprechungen nicht gelungen. Das Beschäftigungsverhältnis sei schließlich durch die Antragsgegnerin beendet worden.

4. GBK I/182/09

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Vorbringen: Ein männlicher Kollege mit weniger Qualifikationen sei als Produktionsleiter eingestuft worden und habe somit ein höheres Gehalt als die Antragstellerin erhalten. Als die Antragstellerin Produktionsleiterin geworden sei, habe man sie bezüglich der entsprechenden Entlohnung auf einen späteren Zeitpunkt vertröstet. Die Antragstellerin habe in Zusammenhang mit der Einforderung der Gehaltsdifferenz Wahrnehmungen gemacht, dass sie gemobbt worden sei. Letztlich sei die Antragstellerin gekündigt worden.

5. GBK I/207/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitgeber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Vorbringen: Der Arbeitgeber der Antragstellerin habe regelmäßig im Büro übernachtet und sei oft erst nach ihrem Arbeitsbeginn aufgestanden. Sie sei dadurch damit konfrontiert gewesen, dass er in Unterwäsche oder im Bademantel am ihrem Schreibtisch vorbei zur Dusche gegangen sei. Die Antragstellerin habe sich zudem dadurch belästigt gefühlt, dass er in ihrer Gegenwart das Wort „Arsch“ verwendet habe, wenn er vom Körper eines Bodypainting Modells gesprochen habe. Zuletzt habe er ihr per E-Mail ein Foto gesandt, auf dem der rasierte Genitalbereich einer nackten Frau abgebildet gewesen sei. Die feindselige Arbeitsatmosphäre habe dazu geführt, dass die Antragstellerin aufgrund von psychosomatischen Beschwerden in den Krankenstand habe gehen müssen. Das Arbeitsverhältnis sei einige Tage später vom Arbeitgeber gekündigt worden.

6. GBK I/208/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Supermarktkette

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei vom Marktleiter sexuell belästigt und in diesem Zusammenhang auch gekündigt worden. Im Zuge eines Vergleichsgespräches sei die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter einer weiblichen Marktleiterin verhandelt worden. Bereits am ersten Arbeitstag habe sich die Antragstellerin von der Marktleiterin unfreundlich behandelt gefühlt. Sie sei sofort an der Kassa eingesetzt worden. Sie habe ihrer Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie diese Tätigkeit in der anderen Filiale kaum gemacht gehabt und die Kassa dort auch über ein eigenes System verfügt habe. Diese habe der Antragstellerin vorgehalten, dass sie bereits im Unternehmen beschäftigt gewesen sei und daher genug Zeit gehabt hätte, alles zu können. Aufgrund einiger weiterer Vorkommnisse und der damit einhergehenden hohen Belastung habe die Antragstellerin letztlich die Lösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit durch die Arbeitgeberin unterschrieben.

7. GBK I/210/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Cateringunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Assoziierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Verbindung mit einer sexuellen Belästigung der Ehefrau, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Nach dem Beendigungsgespräch mit der Ehefrau des Antragstellers habe der Geschäftsführer dem Antragsteller gegenüber festgestellt, dass dieser nur einen „Bauer“, er jedoch durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Vorgesetzten seinen „König“ verloren habe. Der Antragsteller habe den Geschäftsführer im Zuge des Gespräches bezüglich der körperlichen Übergriffe gegenüber seiner Gattin, von denen er erst zu diesem Zeitpunkt erfahren gehabt habe, zur Rede gestellt. Seit dem Gespräch habe sich der Antragsteller mit Verschlechterungen und Benachteiligungen konfrontiert gesehen. Es sei ab diesem Zeitpunkt zu einem massiven Abbau seiner Autorität als Leiter der Cafeteria insbesondere im Hinblick auf Personalentscheidungen und Budgetverantwortung gekommen. Er habe aufgrund dieser Arbeitssituation beim zweiten Geschäftsführer interveniert. Dieser habe dem Antragsteller erklärt, dass er das verstehen müsse, da der Geschäftsführer aufgrund der Vorfälle zutiefst gekränkt sei. Außerdem habe er dem Antragsteller mitgeteilt, dass „er da nun durch müsse“. Ergänzend brachte die GAW am 18. November 2009 vor, dass der Antragsteller entlassen worden sei. Die Entlassung sei in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Verlangen der GAW an den Senat I der GBK vom 6. Juli 2009 erfolgt. Der Geschäftsführung würden Vorwürfe einer

ehemaligen Mitarbeiterin vorliegen, dass sie vom Antragsteller sexuell belästigt worden sei. Der Antragsteller bestreite dies vollinhaltlich.

8. GBK I/211/09

Eingebracht: AK Steiermark

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Da die Betreuungssituation für das Kind im familiären Umfeld optimal geregelt gewesen sei, habe die Antragstellerin nach dem Beschäftigungsverbot wieder Vollzeit als Geschäftsführerin arbeiten wollen. In der Vorstandssitzung sei der Antragstellerin erklärt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis beendet sei, da „eine Mutter mit einem kleinen Kind dieser Aufgabe nicht gewachsen“ sein werde.

9. GBK I/216/09-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Touristikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit

Vorbringen: Die Antragstellerin habe für ihr Kind Pflegefreistellung in Anspruch genommen. Nach der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung habe ihr Vorgesetzter gesagt, sie solle zum Sozialamt gehen, er bezahle den Pflegeurlaub nicht und ihr unterstellt, dass es sich gar nicht um ihre Kinder, sondern um adoptierte handeln würde. Die Antragstellerin habe sich gedemütigt und verletzt gefühlt. Sie habe sich auch körperlich zunehmend schlechter gefühlt und sei daher in Krankenstand gegangen. Als sie wieder zur Arbeit erschienen sei, habe ihr Vorgesetzter ihr mitgeteilt, dass sie fristlos entlassen sei und habe dies damit begründet, dass sie Probleme machen würde, da sie in Jugoslawien vorbestraft wäre. Dies sei für die Antragstellerin in keiner Weise nachvollziehbar gewesen, da ihr Arbeitsverhältnis im Wissen über eine allfällige Vorstrafe eingegangen worden sei.

10. GBK I/222/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

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

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten bereits in der ersten Woche „blondes Püppchen“ genannt worden. In der folgenden Woche habe er auf einer Fachmesse gegenüber Kunden und Kundinnen abfällige Bemerkungen über die Antragstellerin gemacht und sie als „Fickpüppchen“ bezeichnet, das gerade „gut genug zum Reiten wäre“. Als sie aufgrund des belastenden Vorfalles in Krankenstand gegangen sei, habe er ihr gegenüber am Telefon gemeint, dass sie das nur durch einen Dienst an ihm wieder gut machen könne. Gemeinsame Außendienstfahrten habe er wiederholt genutzt, um sie an den Oberschenkeln zu berühren, wobei er auch versucht habe, ihren Schambereich und ihre Brüste zu berühren. Mehrmals habe er gedroht, dass sie gekündigt würde, wenn sie nicht mit ihm „schlafen“ würde. Sein Verhalten habe sich trotz ihrer deutlich zum Ausdruck gebrachten Ablehnung nicht geändert. Die Antragstellerin habe dem Geschäftsführer von den Belästigungen berichtet, nachdem sie das Arbeitsverhältnis aufgelöst habe. In diesem Gespräch habe sich dieser zwar empört gezeigt und angekündigt, etwas zu unternehmen, es sei aber zu keinerlei Abhilfemaßnahmen oder Konsequenzen für den mutmaßlichen Belästiger während der verbleibenden Arbeitszeit der Antragstellerin gekommen.

11. GBK I/223/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

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

Vorbringen: Ihr Vorgesetzter habe die Antragstellerin gegenüber Kunden und Kundinnen als „geilen Hasen“ bezeichnet und gesagt „schau jetzt habe ich eine Neue, die Oberweite passt schon, sonst ist sie halt ein bissl blöd und patschert“. Die Belästigungen seien immer massiver geworden. So habe er sie beispielsweise bei einer Außendienstfahrt in den Schnee geworfen, sich auf sie gelegt und ihre Brüste berührt. Während einer Besprechung in Anwesenheit aller Außendienstmitarbeiter habe er ihr Flüssigseife in die Hände geschüttet, die wie Sperma ausgesehen habe, und sie grinsend aufgefordert, diese zu schlucken. Auch habe er sie immer wieder zu einer sexuellen Beziehung aufgefordert. Sie habe deshalb das Gespräch mit dem Geschäftsführer gesucht. Dieser habe jedoch den Raum verlassen, nachdem der Vorgesetzte der Antragstellerin hinzugekommen sei, woraufhin das Gespräch eskaliert und sie von ihm angeschrien worden sei. Es sei davon auszugehen, dass der Arbeitgeber hinreichend Kenntnis von der Belästigung erlangt habe, auch wenn er sich dem Gespräch schließlich entzogen habe.

12. GBK I/232/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitgeberin

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

Vorbringen: Anlässlich des 40. Geburtstages eines Arbeitskollegen, der zu diesem Zeitpunkt der Lebensgefährte der Arbeitgeberin gewesen sei, habe diese die Antragstellerin gefragt, ob sie bereits ein Geschenk für ihn habe. In diesem Zusammenhang habe ihre Arbeitgeberin gemeint, die Antragstellerin müsse für ein Geschenk „offen sein“ und, dass sich ihr Lebensgefährte gerne von zwei Frauen „verwöhnen lassen“ würde. Die Antragstellerin habe erklärt, dass sie daran kein Interesse habe. Die Antragstellerin sei während des Arbeitsverhältnisses zunächst in der Wohnung ihrer Arbeitgeberin untergebracht gewesen. Eines Nachts sei diese in ihr Zimmer gekommen und habe die Antragstellerin aufgefordert, in das Schlafzimmer der Arbeitgeberin und ihres Lebensgefährten zu kommen. Zudem sei die Antragstellerin von der Arbeitgeberin aufgefordert worden, sie solle deren Lebensgefährten „anmachen“.

13. GBK I/235/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei Produktionsleiterin gewesen. Nach einigen Jahren sei ihr zudem vom damaligen Geschäftsführer in Aussicht gestellt worden, sie mit der Prokura zu betrauen. Kurz nach diesem Gespräch habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft bekanntgegeben. Von der Betrauung mit der Prokura sei ab diesem Zeitpunkt nicht mehr die Rede gewesen. Im Zuge einer Übernahme sei festgelegt worden, dass die dortige Produktionsleiterin nunmehr als ihre Assistentin fungieren solle. Die Antragstellerin habe ihr zweites Kind bekommen, aber keine Karenz in Anspruch genommen, sondern weiterhin die Abteilung geleitet. Sie habe Elternteilzeit im Ausmaß von 37 Wochenstunden, wie es auch ihrer dienstvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entsprochen habe, beantragt. Es sei ihr jedoch wichtig gewesen, keine Überstunden mehr leisten zu müssen und eine geregelte Lage der Arbeitszeit zu haben. Als die Leiterin der Produktionsabteilung gekündigt habe, habe man die Antragstellerin gefragt, ob sie sich vorstellen könne, beide Abteilungen zu übernehmen. Aus Vereinbarkeitsgründen habe sie abgelehnt, jedoch Vorschläge unterbreitet, wie sie die vergrößerte Abteilung gemeinsam mit ihrer Assistentin führen könne. Dies sei abgelehnt worden. Die Antragstellerin sei wenig später vom Geschäftsführer informiert worden, dass sie nur mehr für einen kleinen Teil ihres ursprünglichen Aufgabengebietes verantwortlich sein und ihre Assistentin die Leitung der Produktion übernehmen werde. Von Seiten der Geschäftsführung sei mit der Ersparnis von Kosten argumentiert worden, eine andere Vorgehensweise sei aufgrund ihrer Elternteilzeit nicht möglich. Weiters habe die Antragstellerin nicht mehr wie bisher direkt dem Geschäftsführer berichtet, sondern eine weitere Hierarchieebene sei eingefügt worden. Ihre Vorgesetzte habe ihr erklärt, dass sie zu viel verdiene und es sei daraufhin in den folgenden Jahren zu Kürzungen bzw. zur Nichtauszahlung der Prämien gekommen. Letztlich sei der Antragstellerin gegenüber angedeutet worden, dass man plane, sie zu kündigen. Der nunmehr

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

rige Geschäftsführer habe ihr mitgeteilt, dass sie zu viel verdiene und dies problematisch sei. In Gesprächen mit einer Kollegin habe sie jedoch erfahren, dass bereits seit zwei Jahren festgestanden sei, sie zum ehest möglichen Zeitpunkt nach dem vierten Geburtstag ihrer Tochter zu kündigen. Einen Monat nach Ende des Kündigungsschutzes gemäß Mutterschutzgesetz habe die Antragstellerin ein Kündigungsschreiben erhalten.

14. GBK I/240/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin und ihr männlicher Kollege würden auf derselben Ebene eines Teams arbeiten und gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ausüben, dennoch sei er in einer weitaus höheren Verwendungsgruppe eingestuft. Mit der Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe würden der Antragstellerin zudem zusätzliche Urlaubstage sowie eine längere Kündigungsfrist zustehen.

15. GBK I/241/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen für Büromaterial

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Vorbringen: Die Antragstellerin sei vom Geschäftsführer auf einer Firmenfeier während des Auftritts einer Magierin gefragt worden, „Wie steht es mit Ihrem sexuellen Chakra?“ Bei einer anderen Gelegenheit habe die Antragstellerin im Zuge eines Gespräches mitgeteilt, dass sie überarbeitet sei. Der Geschäftsführer habe sie in sein Büro gebeten und sie in eine enge Umarmung genommen. Dabei habe er sich an sie gepresst, woraufhin sie ihn weggestoßen habe und auf die Toilette geflohen sei. Die Antragstellerin habe für einen Kollegen dessen Handy überprüft, da sich innerhalb kurzer Zeit drei dieser Geräte als funktionsuntüchtig erwiesen hätten. Auf ihre Erklärung dem Geschäftsführer gegenüber, was sie im Büro des Kollegen mache, habe dieser gemeint: „Ja, Frauen sind wie Handys, man darf sie ja nicht zu viel angreifen.“ Bei einem weiteren Vorfall habe der Geschäftsführer der Antragstellerin unter dem Vorwand, er habe ein Problem mit seinem Internet Explorer, pornografische Bilder auf dem Computer vorgeführt.

16. GBK I/243/09

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

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

Vorbringen: Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe in der Arbeitszeit mehrere private nicht arbeitsbezogene Gespräche mit der Antragstellerin geführt, bei denen er versucht habe, sie zu einer sexuellen Beziehung zu bewegen. Diesbezüglich habe sie mehrere Anrufe und SMS auf ihr privates Handy erhalten. Er habe sie zudem aufgefordert, ihm ihr Gesäß zu präsentieren und gefragt, ob er sie dort anfassen dürfe. Die Antragstellerin habe nach anfänglichem Zögern ihre Ablehnung einer Beziehung deutlich gemacht. Ab diesem Zeitpunkt habe sich die Arbeitsumgebung für sie deutlich verschlechtert. Er habe in der Folge begonnen ungerechtfertigte Kritik zu üben und sie für die Ergebnisse ihrer mangelhaften Einschulung verantwortlich zu machen. Die Antragstellerin habe sich schließlich gezwungen gefühlt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Versuch, die Geschäftsführung auf die Vorkommnisse aufmerksam zu machen und Abhilfe zu verlangen, sei daran gescheitert, dass man sie wieder an ihren Vorgesetzten verwiesen habe.

17. GBK I/244/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Die Antragstellerin sei in Karenz gegangen. Es habe zunächst die schriftliche Vereinbarung gegeben, dass sie ihre alte Position wieder übernehmen werde. Vor ihrer Rückkehr habe sie der damalige Vorstand kontaktiert und ihr mitgeteilt, dass er der Meinung sei, sie würde mit einem Kind nicht mehr den früheren Arbeitseinsatz erbringen können. Außerdem sei die ursprünglich für die derzeitige Vertretung vorgesehene Position nicht mehr vorhanden. Die Antragstellerin habe erklärt, sich einen Kompromiss vorstellen zu können, solange ihr eine gleichwertige Stelle angeboten werden würde. In Ausübung ihrer neuen Tätigkeit habe die Antragstellerin nach kurzer Zeit feststellen müssen, dass die Inhalte der Jobbeschreibung im Unternehmen teilweise bereits besetzt gewesen seien. Ihr Tätigkeitsbereich sei mehr oder weniger inhaltslos gewesen und sie habe kaum Beschäftigung gehabt. Dies sei später auch vom neuen Geschäftsführer festgestellt worden, weshalb er zunächst vorgeschlagen habe, dass die Antragstellerin eine andere Position übernehmen solle. Die Antragstellerin habe dem Geschäftsführer wenig später ihre zweite Schwangerschaft mitgeteilt. Die weiteren Vorbereitungen seien ins Stocken geraten und das Angebot sei letztlich vom Geschäftsführer wieder zurückgenommen worden. Er habe ihr mündlich mitgeteilt, dass das Unternehmen sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht in der neuen Position einsetzen könne. Bis zum Antritt des Mutterschutzes sei die Antragstellerin mit keinerlei als gleichwertig zu erachtenden Tätigkeit betraut worden. Nach dem Mutterschutz sei sie sofort wieder mit 32 Stunden eingestiegen,

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

habe allerdings keinerlei Tätigkeiten zugewiesen bekommen. Die Antragstellerin habe daraufhin mehrmals um Zuweisung des vereinbarten Arbeitsbereiches ersucht. Das einzige ihr daraufhin zugewiesene Projekt sei bereits zum größten Teil abgeschlossen gewesen. Weiters habe sie keine Meetingberichte des Management Meetings, welches an ihrem freien Tag stattgefunden habe, mehr erhalten und sei auch nicht mehr unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf der Homepage zu finden. An der Situation habe sich bis dato nichts geändert.

18. GBK I/250/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Leasing-Unternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe zu Beginn ein ausgezeichnetes Verhältnis zu ihrer Vorgesetzten gehabt, nach einiger Zeit sei sie unerwünschten Berührungen ausgesetzt gewesen, die Vorgesetzte habe sie von den anderen Mitarbeiter/innen isoliert und ihr jeglichen sozialen Kontakt untersagt. Nachdem diese Arbeitssituation für die Antragstellerin unerträglich geworden sei, und dies bereits gesundheitliche Auswirkungen gehabt habe, habe sie sich an den Geschäftsführer gewandt und sich über das Verhalten der Vorgesetzten beschwert. Schließlich sei die Antragstellerin gekündigt worden.

19. GBK I/252/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Ordination

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

Vorbringen: Die Antragstellerin arbeitete seit 25 Jahren in der Ordination der Antragsgegnerin. In der Ordination arbeiteten vorwiegend Frauen Mitte Dreißig, Arbeiten würden zunehmend an Praktikant/inn/en delegiert. Kurz vor ihrem 25-jährigen Dienstjubiläum sei versucht worden, ihre Arbeitszeit auf 18 Stunden herabzusetzen. Dieser, der nachfolgenden Kündigung vorausgehende, Versuch der Stundenreduktion hätte einen verminderten Abfertigungsanspruch zur Folge gehabt. Die Antragstellerin habe die Kündigung auch beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten.

20. GBK I/253/10

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Fitnessstudio

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von Beginn ihres Ausbildungsverhältnisses zur Antragsgegnerin vom Betriebsinhaber sexuell belästigt worden. Er habe sie unerwünscht berührt, sie aufgefordert, auf seinem Schoß zu sitzen und sie über ihr Sexual- und Intimleben ausgefragt und dieses unerwünscht kommentiert. Auch der Geschäftsführer der Antragsgegnerin habe die Antragstellerin sexuell belästigt, insbesondere habe er ihr immer wieder gesagt, wie sehr sie ihm gefallen würde und er gerne mit ihr Sex hätte. Gegenüber beiden Männern habe die Antragstellerin mehrmals ausdrücklich gesagt, dass die derartige Verhalten nicht wünsche. Das Lehrverhältnis habe schließlich durch eine einvernehmliche Auflösung geendet.

21. GBK I/254/10

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Fitnessstudio

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von Beginn ihres Ausbildungsverhältnisses zur Antragsgegnerin vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin, der gleichzeitig ihr Vorgesetzter und Ausbilder war, sexuell belästigt worden. Insbesondere habe er ihr immer wieder gesagt, wie sehr sie ihm gefallen würde und er gerne mit ihr Sex hätte. Die Antragstellerin habe mehrmals ausdrücklich gesagt, dass die derartige Verhalten nicht wünsche. Das Lehrverhältnis habe schließlich durch eine einvernehmliche Auflösung geendet.

22. GBK I/257/10-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Einzelhandelsunternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei mit der Begründung gekündigt worden, dass sie keine schweren Geräte heben könnte. Sie sei die älteste Dienstnehmerin. Eine Versetzung sei nicht möglich gewesen, da der zuständige Vorgesetzte keine Frauen im Lager beschäftigen wollte.

23. GBK I/258/10

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Pflegeinstitution

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft wurde die Antragstellerin, mit dem Argument, sie sei im Pflegebereich nicht mehr einsetzbar, gekündigt. Die Antragstellerin erklärte ihre Arbeitsbereitschaft und wollte weiterhin für die Antragsgegnerin tätig sein. Die Antragsgegnerin riet ihr, die Kündigung anzunehmen und „fair“ zu sein, eine Einschulung im Bürobereich der Antragsgegnerin würde zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

24. GBK I/260/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bauunternehmen, Kollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch Verletzung des Benachteiligungsverbot, sowie eine Diskriminierung durch Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorbringen: Die Qualifikationen der Antragstellerin seien ab dem Eintritt eines neuen Mitarbeiters (2. Antragsgegner), der ihr gegenüber eine Vorgesetztenfunktion ausgeübt habe, von diesem ständig in Frage gestellt worden. Sowohl in Besprechungen, als auch im Umgang mit offiziellen Dokumenten, der Gestaltung von Visitenkarten und Präsentationen sei die Teamführungskompetenz der Antragstellerin vom zweiten Antragsgegner untergraben worden. Fort- und Ausbildungen seien der Antragstellerin mit dem Argument mangelnder Sprachkenntnisse verweigert worden, außerdem sei versucht worden, ihren Tätigkeitsbereich stetig zu einschränken. Der zweite Antragsgegner wandte sich vermehrt an den Assistenten der Antragstellerin und schloss diese damit aus der internen Kommunikation immer mehr aus. Schließlich wurde das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin beendet.

25. GBK I/262/10-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Konditorei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Entgelt und aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei kurz vor Erreichen ihres 60. Geburtstages und weniger als 1 Monat vor ihrer 20-jährigen Dienstzugehörigkeit gekündigt worden. Dies hätte den Verlust einer höheren Abfertigung und eines Treuegeldes zur Folge. Nach Ansicht der Antragstellerin sei die Kündigung erfolgt, um sich diese zusätzlichen Kosten zu ersparen und ohne sie jemals danach zu fragen, ob sie etwa trotz Pensionsanspruchs weiterarbeiten wollte.

26. GBK I/266/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Logistikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe während ihrer Karenz der Antragsgegnerin ihren Wunsch nach Elternteilzeit bekanntgegeben und sei daraufhin gekündigt worden. Als Begründung sei ihr gesagt worden, dass die Kündigung einerseits wegen der Elternteilzeit, andererseits aus betrieblichen Gründen erfolgt sei.

27. GBK I/269/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

Vorbringen: Der Vorgesetzte der Antragstellerin habe diese durch unerwünschte sexuelle Anspielungen und Fragen zu ihrem Sexual- und Intimleben belästigt. Er habe sie gefragt, ob sie erotische Fantasien habe und ihr die in seinen Augen bestehenden Vorteile des Geschlechtsverkehrs mit Vorgesetzten erörtert. Auch habe er ihr anlässlich einer Veranstaltung immer wieder zugezwinkert und ihr schließlich ein Hotel in Rom „wegen der Betten“ weiterempfohlen. Die Antragstellerin habe ihn immer wieder darauf hingewiesen, dass seine Bemerkungen für sie unerwünscht sind. Sie habe schließlich beschlossen, unter diesen Umständen nicht mehr arbeiten zu können, und habe sich an die Personalabteilung mit der Bitte um eine einvernehmliche Lösung gewandt.

28. GBK I/270/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten immer wieder durch unerwünschte Komplimente und Essenseinladungen belästigt worden. Er habe ihr auch angeboten, da sie alleinstehend sei, die Hälfte ihrer Miete zu bezahlen, wenn sie ihm einen Schlüssel zu ihrer Wohnung gebe und er sie so oft er wolle besuchen könnte. Dieses Angebot habe die Antragstellerin empört abgelehnt und angekündigt, sich über ihn beschweren zu wollen. In einem Krankenstand sei er unter dem Vorwand, eine Krankenstandsbestätigung abholen zu wollen, in

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

ihre Wohnung gekommen, wo er versucht habe, sie zu umarmen und zu küssen. Erst als sie gedroht habe zu schreien und die Polizei zu alarmieren, habe er die Wohnung verlassen. Die Antragstellerin habe sich in einem längeren Krankenstand befunden und festgestellt, für zwei Monate kein Gehalt erhalten zu haben. Darauf angesprochen habe der Antragsgegner gesagt, wenn sie weiterhin „Nein“ zu ihm sagen würde, erhalte sie keinen Lohn. Schließlich sei die Antragstellerin gekündigt worden.

29. GBK I/275/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Kollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei anlässlich einer Dienstreise von einem Kollegen mehrfach verbal sexuell und geschlechtsbezogen belästigt worden. Unter anderem hätte er sie – aufgrund ihrer Kleidung – als „kleines Zebra“ bezeichnet, als „Püppi“ und „Hexe“ und sie während eines Gespräches, das die Antragstellerin mit einem anderen Kollegen führte, gefragt, ob sie „Ihn betrüge“. Die Antragstellerin habe ihn mehrfach verbal und non-verbal zu verstehen gegeben, dass sie derartige Aussagen nicht wünsche.

30. GBK I/276/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Schlosserei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von der Antragsgegnerin während ihres befristeten Arbeitsverhältnisses zu möglichen Kinderplänen befragt worden, sie habe damals angegeben, wahrscheinlich keine Kinder bekommen zu können. Das Arbeitsverhältnis wurde in ein unbefristetes umgewandelt. Ihre Arbeitsleistung sei nie kritisiert worden. Während eines Spitalsaufenthaltes erfuhr die Antragstellerin, dass bei ihr möglicherweise eine Schwangerschaft oder Eileiterschwangerschaft vorliege, den Krankenstand meldete sie umgehend ihrem Arbeitgeber. Dieser erfuhr am 4. Mai vom Vorliegen einer möglichen Schwangerschaft. Noch im Krankenstand erhielt die Antragstellerin ein mit 10. Mai datiertes Kündigungsschreiben, welches sich auf „unerwartete Begebenheiten“ bezog. Als die Antragstellerin am 15. Mai die Arbeitstätigkeit wieder aufnehmen wollte und ihrem Vorgesetzten mitteilte, dass die Schwangerschaft nicht mehr vorliegen würde, habe dieser gesagt: „Super, dann drucken wir die Kündigung gleich nochmals aus!“. Sie habe sodann ein mit aktualisierten Daten versehenes, ansonsten gleichlautendes, Kündigungsschreiben erhalten.

31. GBK I/277/10

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Kultureinrichtung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Entgelt, sowie durch eine geschlechtsbezogene Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei Historikerin und als Referentin des Direktors mit einem Bruttogehalt von 3.300 Euro bei der Antragsgegnerin eingestellt worden. Eine Gehaltsanpassung sei ihr für nach dem Ende ihres befristeten Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt worden. Ihr direkter Vorgesetzter habe eine Gehaltserhöhung angesichts ihrer bisherigen Leistungen sehr befürwortet. Als sie dies gegen Ende ihres befristeten Dienstverhältnisses mit der Geschäftsleitung besprochen habe, sei ihr mitgeteilt worden, es fehle ihr am „Charmefaktor“. Der zum gleichen Zeitpunkt neu eingestellte Historiker habe ein Bruttogehalt von 4.300 Euro erhalten. Das der Antragstellerin zugesagte Angebot einer Gehaltsanpassung habe die Geschäftsleitung nie vorgelegt, ein Organigramm der Antragsgegnerin oder ein Entgelt-schema seien nicht vorhanden.

32. GBK I/278/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen in der Werbebranche

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragstellerin sei anlässlich eines geplanten Kongressbesuches aufgefallen, dass der Geschäftsführer für sie und ihn ein gemeinsames Doppelzimmer gebucht hatte. Da sie durch diese Entdeckung sehr verunsichert gewesen sei, habe sie sich einem Kollegen anvertraut, der Geschäftsführer habe daraufhin seine Reise und auch die Reservierung des Doppelzimmers storniert. Nach diesem Ereignis sei die Arbeit der Antragstellerin, die bisher zur vollsten Zufriedenheit erledigt worden sei, immer wieder vom Geschäftsführer kritisiert worden. Er habe begonnen, Blumensträuße und Unterwäsche vor der Wohnung der Antragstellerin abzugeben und ihr Emails mit seinen sexuellen Fantasien zu schicken. Die Antragstellerin habe ihm mehrmals in höflicher Form mitgeteilt, dass sie derartige Annäherungen nicht wünsche und habe die Emails zunächst auch gelöscht. Er habe ihr auch per Email mitgeteilt, dass er eine Beziehung mit ihr haben wollte, die Antragstellerin habe ihm geantwortet, dass sie keine Gefühle für ihn hege, aber an der Beschäftigung bei der Antragsgegnerin weiterhin interessiert sei. Nachdem die Ehefrau des Geschäftsführers, die ebenfalls für die Antragstellerin tätig gewesen sei, die Emails gefunden habe, sei die Situation eskaliert. Es sei daraufhin zu mehreren Gesprächen gekommen, in denen versucht worden sei, die Situation zu klären und einen „Schlussstrich“ zu ziehen. Das Arbeitsverhältnis sei schließlich seitens der Antragsgegnerin beendet worden.

33. GBK I/282/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu einem Ausbildungsverhältnis

Vorbringen: Der Antragsteller habe sich bei der Antragsgegnerin um einen Praktikumsplatz beworben. Die Absage sei damit begründet worden, dass die Antragsgegnerin nur „Praktikantinnen“ aufnehmen würde.

34. GBK I/286/10

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Frisör

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragstellerin sei seit beinahe zehn Jahren als Frisörin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Sie habe mit der Antragsgegnerin eine Elternteilzeitvereinbarung geschlossen und sei daraufhin in eine andere Filiale versetzt worden. Ihre Arbeit sei sodann als minderqualifizierte Hilfstätigkeit bezeichnet worden. Als sie sich bei der Firmeninhaberin darüber beschwert habe, habe diese gemeint, die Antragstellerin würde als Teilzeitkraft ohnehin zu viel verdienen und habe sie gekündigt.

35. GBK I/302/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Handelskette

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei nach der Rückkehr aus der Karenz nach vorheriger Rücksprache mit dem Filialleiter mit Kopftuch an den Arbeitsplatz zurückgekehrt. Auf ihre Ankündigung hin, mit Kopftuch arbeiten zu wollen, habe der Filialleiter zunächst geantwortet, das Unternehmen der Antragsgegnerin würde niemanden mit Kopftuch beschäftigen, dann aber gemeint, er werde sich diesbezüglich rechtlich informieren. Die Antragstellerin sei ab Aufnahme der Arbeitstätigkeit in der Filiale ausgegrenzt worden, sie habe als einzige kein Namensschild erhalten, habe nur Hilfstätigkeiten durchführen dürfen und sei bei Schulungen nicht berücksichtigt worden. Unmittelbar nach dem Ende der Behaltefrist sei sie gekündigt worden. Als Grund sei ihr genannt worden, dass sie zulange in Karenz gewesen sei. Die Antragstellerin habe

vermutet, dass auch das Tragen des Kopftuches ein wesentlicher Faktor für die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gewesen sei.

36. GBK I/308/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Luftfahrtunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung, sowie durch eine Übertretung des Benachteiligungsverbot

Vorbringen: Die Antragstellerin habe sich für die Position einer Schichtführerin beworben und sei, trotzdem sie dienstälter als die männlichen Bewerber gewesen sei, nicht in die engere Auswahl gekommen. Auf Nachfrage, warum sie, trotz vorliegender einschlägiger fachlicher Qualifikationen, nicht zu einem Hearing geladen worden sei, sei ihr geantwortet worden, sie sei launenhaft und würde nicht über das notwendige Geschick im Umgang mit Kunden verfügen. Die Launenhaftigkeit sei jedoch seitdem die Antragstellerin verheiratet sei, besser geworden. Der berufliche Aufstieg zur Schichtführerin wäre mit weiteren Qualifizierungen einhergegangen.

37. GBK I/312/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Blumengeschäft

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe bei der Antragsgegnerin eine Lehre als Blumenbinderin begonnen. Die Chefin sei mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin sehr zufrieden gewesen. Im Beisein der Mutter habe sie der Antragsgegnerin ihr Schwangerschaft bekanntgegeben, woraufhin diese gefragt habe, ob sie das Kind behalten wolle, falls nicht, sie die Tage des Krankenhausaufenthaltes auf die Antragstellerin warten würde. Die Antragstellerin habe der Antragsgegnerin in Anwesenheit ihrer Mutter mitgeteilt, dass sie das Kind behalten werde und weiter arbeiten wolle. Die Antragsgegnerin habe daraufhin gesagt, sie könne die Antragstellerin nicht behalten.

38. GBK I/314/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verlag

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie durch eine Übertretung des Benachteiligungsverbot

Vorbringen: Die Antragstellerin habe 24 Jahre für die Antragsgegnerin im redaktionellen Bereich gearbeitet. Sie sei lange als freie Dienstnehmerin angestellt gewesen und habe in dieser Situation eine Redaktion neu aufgebaut und die Redaktionsleitung inne gehabt, was nicht der üblichen Vorgehensweise entsprechen würde. Schließlich habe die Antragstellerin ein Angestelltenverhältnis zur Antragsgegnerin begründet, sei jedoch als Redaktionsaspirantin, und nicht – wie bei männlichen Vergleichspersonen üblich – als (leitende) Redakteurin eingestellt worden. Auch habe sie trotz wesentlicher Umsatzsteigerung im Anzeigenverkauf nur eine vergleichsweise geringe Leistungszulage in Höhe von 100 Euro erhalten. Eine Sonntagszulage oder Überstundenpauschale seien ihr verwehrt geblieben. Auch sei dem mehrmaligen Ersuchen der Antragstellerin um korrekte Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe nicht entsprochen worden. Die Antragstellerin habe sich schließlich an die Arbeiterkammer gewandt, welche ein Schreiben mit der Forderung auf Entgeltgleichheit gestellt habe. Daraufhin sei ihr die Kündigung ausgesprochen worden, im Zuge der Kündigung sei die Antragstellerin in die Funktion einer Redakteurin umgestuft und mit sofortiger Wirkung freigestellt worden.

39. GBK I/316/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kleinunternehmen

Wegen: Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei im Zuge ihrer Arbeitstätigkeit immer wieder mit Beschimpfungen hinsichtlich ihrer serbischen Abstammung als auch der Abstammung ihres Mannes (Tunesien) ausgesetzt gewesen. Nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft sei die Antragstellerin fristlos entlassen worden.

40. GBK I/326/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wegen: Gebäudereinigungsunternehmen

Vorbringen: Die Antragstellerin habe während des Probemonates von ihrer Schwangerschaft erfahren, und diese sofort telefonisch bekanntgegeben. Daraufhin habe sie ein Schreiben erhalten, wonach sie das Dienstverhältnis während der Probezeit gelöst hätte.

41. GBK I/327/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung durch geschlechtsbezogene Belästigung und Belästigung aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit

Vorbringen: Die Antragstellerin sei im Zuge ihrer Arbeitstätigkeit immer wieder mit antisemitischen Aussagen konfrontiert gewesen, und seien in ihrer Gegenwart Personen mit „Du Kasachin“ oder „Du Moslem“ angesprochen worden. Auch sei sie immer wieder – auf für sie unerwünschte Weise – nach ihrem Wochenende und ihrem Privatleben gefragt worden.

42. GBK I/331/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Handelskette

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe für die Antragsgegnerin über Jahre hinweg gute wirtschaftliche Erfolge erzielt. Schließlich sei durch eine jüngere, weniger qualifizierte Mitarbeiterin ersetzt worden. Aufstiegsmöglichkeiten wären unternehmensintern verhindert worden. Die Kündigung der Antragstellerin sei schließlich mit der Begründung erfolgt, man wolle Ruhe im Team und mit einem neuen Vorgesetzten neu durchstarten.

43. GBK I/337/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Softwareunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, sowie durch eine Übertretung des Benachteiligungsverbot

Vorbringen: Die Antragstellerin gehöre laut internem Firmenranking zu den am höchsten qualifizierten und besten MitarbeiterInnen der Antragsgegnerin und agiere auch in ihrer Funktion als Marketing Program Managerin konzernweit. Dennoch habe sie sich für die Funktion, die ihr vormaliger Vorgesetzter nun einnahm, nicht bewerben können, da es dafür keine Ausschreibung und kein Bewerbungsverfahren gegeben habe. Auch sei bei der Antragsgegnerin keine Frau nach der Karenz auf Managementebene zurückgekehrt. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes habe die Antragstellerin eine Elternteilzeitvereinbarung im Ausmaß von 37 Wochenstunden mit der Antragsgegnerin vereinbart, arbeite tatsächlich aber weit über dieses Ausmaß. Trotzdem die Antragstellerin während ihrer 11 Jahre bei der Antragsgegnerin immer

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

wieder Aufgabenzuwächse erhielt, habe sie niemals eine Gehaltserhöhung bekommen. Schließlich sei ihr, obwohl sie sich in kündigungsgeschützter Elternteilzeit befunden habe, die Kündigung angedroht worden. Die Kündigung sei mit Umstrukturierungsmaßnahmen begründet worden. Nachdem im Unternehmen die beabsichtigte Kündigung bekannt worden sei, sei die Antragstellerin von Informationen ausgeschlossen worden und seien ihr Aufgabengebiete entzogen worden, was einer benachteiligenden Versetzung entspreche.

44. GBK I/339/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Weiterbildungseinrichtung

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe alleine einen Lehrgang der Antragsgegnerin aufgebaut und sei dabei nur mangelhaft mit Ressourcen ausgestattet gewesen. Sie habe die ersten Monate mit Privatlaptop und –handy gearbeitet, Büroausstattung (PC, Fax, Kopierer, Telefon etc) seien ihr erst nach einiger Zeit und mehrmaliger Aufforderung der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt worden. Die ihr zu Beginn ihrer Tätigkeit zugesagte Position einer Studienlehrgangsführerin erhielt ein 20 Jahre jüngerer Kollege, der noch dazu zu diesem Zeitpunkt kein Doktorat abgeschlossen gehabt habe. Ihm sei bei gleichem Gehalt sofort die erforderliche Büroausstattung und eine Sekretärin zur Verfügung gestellt worden, auch habe er im Rahmen seiner Beschäftigung die Dissertation abschließen und seine Rigorosen ablegen können. Ihm sei, im Gegensatz zur Antragstellerin, der Überstundenabbau durch die Konsumation von Zeitausgleich möglich gewesen. Der Antragstellerin sei, als ihre Überstunden überhandgenommen hätten, die Stechkarte weggenommen worden. Die Überstunden, die Arbeit an Samstagen und Sonntagen seien ihr weder ausbezahlt worden, noch habe sie Zeitausgleich nehmen können. Nachdem die Antragstellerin den Studienlehrgang erfolgreich installiert habe, sei sie mit der Begründung gekündigt worden, dass der Junior-Chef ein neues, junges Team haben wollte, und sie noch zu den „Altlasten“ gehören würde. Ein Rechtsanwalt würde nach ihrem Urlaub alles Weitere klären. Nach der Rückkehr aus ihrem Urlaub sei die Antragstellerin fristlos entlassen worden. Die dort genannten Gründe habe die Geschäftsleitung nicht näher ausführen könne.

45. GBK I/341/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskräftevermittler

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Produktionsmitarbeiterin beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin habe aufgrund eines Unfalles ihres 11-jährigen Kindes den Arbeitsplatz verlassen und dafür eine Bestätigung des Krankenhauses sowie eine Pflegefreistellung für diesen Tag gebracht. Am selben Tag sei ihr Arbeitsverhältnis telefonisch im Probemonat gelöst worden.

46. GBK I/347/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Baumarkt

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Nach Ende der Probezeit habe die Antragstellerin der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Daraufhin sei ihr seitens der Antragsgegnerin mitgeteilt worden, dass ihr befristetes Dienstverhältnis nicht verlängert würde, dies, obwohl ihre direkte Vorgesetzte mit ihrer Arbeitsleistung immer zufrieden gewesen sei.

47. GBK I/351/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Chemieunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Entgelt, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, sowie durch geschlechtsbezogene Belästigung (Familienstand)

Vorbringen: Der Antragsteller sei ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit im Ausmaß von 30 Wochenstunden von seinem direkten Vorgesetzten immer wieder zum Ende seiner Dienstzeit mit Arbeitsaufträgen betraut worden, Termine seien von diesem so angesetzt worden, dass sie sich nur sehr knapp und unter großem Zeitdruck innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit des Antragstellers ausgegangen seien. Er habe seinen umsatzstärksten Kunden abgeben müssen, dies so kurzfristig, dass weder eine ordentliche Verabschiedung von diesem noch eine professionelle Übergabe der Kundenbetreuung möglich gewesen sei. Der Antragsteller habe weiters genaue Tätigkeitsberichte zu schreiben gehabt, welche seinem Vorgesetzten täglich zu liefern gewesen seien. Sein Vorgesetzter habe mit ihm nur noch per Email im Telegrammstil kommuniziert, seine Arbeitsleistung sei zusehends kritisiert, und er als Person herabgesetzt worden. In den 20 Jahren, in denen der Antragsteller für die Antragsgegnerin tätig gewesen sei, sei es nie zu Verwarnungen oder negativen Dienstbeschreibungen gekommen, der Antragsteller habe jährlich Prämien ausgeschüttet bekommen und sei zu Incentives eingeladen worden. Er sei stets ein bei Kund/inn/en und Kolleg/inn/en beliebter Außendienstmitarbeiter gewesen. Erst mit Inanspruchnahme der Elternteilzeit habe der Antragsteller keine Prämien mehr erhalten und sei zu Incentives nicht mehr eingeladen worden. Als er die abwertende Behandlung durch seinen Vorgesetzten gemeldet und um Abhilfe ersucht habe, sei

seitens der Unternehmensleitung nichts unternommen worden, die Situation an seinem Arbeitsplatz zu hinterfragen oder etwaige Abhilfemaßnahmen zu setzen.

48. GBK I/358/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bank

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

Vorbringen: Im Februar 2011 sei der Antragstellerin angekündigt worden, sie mit Erreichung ihres 60. Lebensjahres im November 2011 aus Kostengründen in den Ruhestand versetzen zu wollen. Die Antragstellerin habe sofort gesagt, dass sie gerne noch bis Vollendung ihres 65. Lebensjahres arbeiten wollen würde. Dies sei von ihren Vorgesetzten ignoriert worden, ihr sei die Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Job zugesagt worden und eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Antragsgegnerin in Aussicht gestellt worden. Im Juni sei der Antragstellerin ihre Versetzung in den Ruhestand ausgehändigt worden, zeitnah sei angekündigt worden, dass zwei neue, jüngere Mitarbeiterinnen, die aus dem Unternehmen stammten, in die Abteilung der Antragstellerin versetzt würden.

49. GBK I/362/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei ab Beginn ihrer Beschäftigung als KundInnenberaterin abwertenden Äußerungen ihrer Kolleginnen ausgesetzt gewesen. Nachdem die Antragstellerin geheiratet habe, seien die belästigenden Aussagen immer stärker und direkter geworden und hätten sich vor allem auf ihre Heirat, ihren Ehemann und ihr Privatleben erstreckt. Nach einiger Zeit sei auch ständig darauf angespielt worden, dass sie womöglich schwanger sei, da sie zugenommen hätte. Die Antragstellerin habe diese Belästigungen mehrfach, mündlich als auch schriftlich ihren Vorgesetzten mitgeteilt und diese ersucht, Abhilfe zu schaffen. Abhilfemaßnahmen seien nicht gesetzt worden. Schließlich habe sich die Arbeitssituation derart verschärft, dass die Antragstellerin einen Nervenzusammenbruch erlitten habe und für längere Zeit im Krankenstand gewesen sei. Die Antragstellerin habe schließlich aus dem Krankenstand ihre Schwangerschaft bekanntgegeben und habe gleichzeitig gemeldet, dass sie im vorzeitigen Mutterschutz wäre. Ihr sei seitens des Arbeitgebers gratuliert worden und sie sei – mit Hinweis darauf, dass sie aus dem Personalstand der Antragsgegnerin ausscheide – aufgefordert worden, sämtliche Unterlagen der Antragsgegnerin herauszugeben. Die Antragstellerin

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

habe ihr Kind verloren, dies bekanntgegeben und sich ab diesem Zeitpunkt wiederum im Krankenstand befunden. Sie habe ihren Arbeitgeber regelmäßig über ihren gesundheitlichen Zustand auf dem Laufenden gehalten. Kurz vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz sei die Antragstellerin schließlich gekündigt worden.

50. GBK I/373/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Gegen Ende des Probemonats habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft dem Unternehmen schriftlich und mündlich in der Filiale bekannt gegeben. Die zuständige Filialeiterin habe mit ihr besprochen, dass sie bis zwei Monate vor der Entbindung arbeiten würde und danach, zwei Monate nach der Geburt, in die Filiale zurückkehren würde. Seitens der Geschäftsführung sei nach der Meldung der Schwangerschaft das Arbeitsverhältnis in der Probezeit schriftlich aufgelöst worden.

51. GBK I/374/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei seit ungefähr 15 Jahren bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Nach der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz habe sie ein Forschungsstipendium erhalten und habe der Antragsgegnerin angekündigt, im Herbst 2011 wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Ihr sei angekündigt worden, dass ihr Posten bei der Antragsgegnerin aufgrund von Einsparmaßnahmen nicht mehr existiere. Da sich die Einsparmaßnahmen der Antragsgegnerin als hinfällig dargestellt hätten, habe die Antragstellerin ihre Bereitschaft bekundet, ab Jänner 2011 wieder für die Antragsgegnerin zu arbeiten. Daraufhin sei ihr eine einvernehmliche Lösung ihres Arbeitsverhältnisses angeboten worden. Im zuständigen Fachbereich sei die Antragstellerin die Mitarbeiterin mit der längsten Betriebszugehörigkeit und, mit Ausnahme eines Betriebsrates, auch die älteste Person. In den letzten Jahren sei es immer wieder zu einvernehmlichen Lösungen bzw. Kündigungen von insbesondere älteren Frauen in Führungspositionen bei der Antragsgegnerin gekommen.

Unzuständigkeit des Senates

1. GBK I/307/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Sozialversicherung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

Vorbringen: Die Antragstellerin beantragt die Feststellung eines ideellen Schadens durch Senat I der GBK.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Aus dem vorliegenden Sachverhalt geht hervor, dass eine Zuständigkeit hinsichtlich der beantragten Feststellung eines ideellen Schadens gemäß § 3 GIBG iVm § 1 Abs. 2 Z 1 GBK/GAW-Gesetz durch den Senat I der GBK nicht besteht.

2. GBK I/317/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Handelskette

Wegen: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Vorbringen: Der Antragsteller bringt vor, durch seine Vorgesetzte durch die Aussage „Du machst auf mich den Eindruck, als ob du schwul wärst“ belästigt worden zu sein.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Aus dem Vorbringen des Antragstellers geht kein geschlechtsspezifischer Bezug im Sinne des Teil I des GIBG hervor. Der vorliegende Sachverhalt weist eine allfällige Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung im Sinne des Teil II des GIBG auf. Da der Gleichbehandlungsgrundsatz unabhängig davon gilt, ob der Umstand, auf Grund dessen die Diskriminierung wegen sexueller Orientierung erfolgt, tatsächlich vorliegt oder bloß vermutet ist, genügt es, wenn die diskriminierende Person meint, dieses Merkmal liege bei einer anderen Person vor. Eine Zuständigkeit des Senates I der GBK ist daher nicht gegeben. Der vorliegende Antrag wird daher mangels Zuständigkeit des Senates I der GBK von Amts wegen an Senat II der GBK abgetreten.

3. GBK I/322/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Bekleidungsunternehmen

Wegen: Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Vorbringen: Der Antragsteller bringt Senat I der GBK drei konkrete Fälle des Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zur Kenntnis.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Der vorliegende Antrag wird mangels Zuständigkeit des Senates I der GBK keiner weiteren Behandlung zugeführt. Dieser Umstand wird dem Antragsteller zur Kenntnis gebracht. Die GAW wird ersucht, den vorliegenden Sachverhalt dahingehend zu überprüfen, ob eine Verletzung des § 9 GIBG vorliegt und gegebenenfalls die Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens beim zuständigen Magistrat der Stadt Wien zu beantragen.

4. GBK I/355/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: ausschreibende Stelle des Bundeslandes X

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Ausschreibungsverfahren

Vorbringen: Die Antragstellerin, eine selbständige Unternehmerin, bringt vor, im Zuge eines Ausschreibungsverfahrens zwar als Bestbietende hervorgegangen zu sein, den Zuschlag habe aus diskriminierenden Gründen jedoch ein anderer Mitbewerber erhalten.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Gemäß § 1 Abs. 1 Z 4 GIBG umfasst der Geltungsbereich des Gesetzes auch den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit. ... Eine Verhinderung des Zuganges zur Erwerbstätigkeit wird im Schreiben der Antragstellerin nicht behauptet. Die Unternehmerin ist – sollte sie aus der Ausschreibung aufgrund ihres Geschlechtes herausgefallen sein – allenfalls im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit diskriminiert, nicht jedoch beim Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit. Eine Zuständigkeit des Senates I der GBK ist daher nicht gegeben.

5. GBK I/360/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Einzelperson

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innenorganisation

Vorbringen: Die Antragstellerin bringt vor, nach ihrer Nominierung, bei der Wahl in einer Interessenvertretung aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert worden zu sein.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Gemäß § 1 Abs. 1 Z 3 GIBG sind unter anderem auch die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innenorganisation oder Arbeitgeber/innenorganisation, oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, umfasst. Mitwirkung bedeutet insbesondere die Wahrnehmung von

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Aufgaben und Funktionen für diese Organisation. Gesetzliche Systeme der sozialen Systeme der sozialen Sicherheit sind iSd EU-VO 1408/71 bzw. der NachfolgeVO 883/2004 nicht erfasst. Im Verlangen der GAW an den Senat I der GBK geht es jedoch um eine Wahl bzw. um eine gewählte Funktion. Wahlen bzw. Wahlvorgänge unterliegen nicht dem GIBG. Diese unterliegen vielmehr eigenen Anfechtungsinstanzen. Eine Zuständigkeit des Senates I der GBK ist somit nicht gegeben.

6. GBK I/364/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Berufsvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit der Mitwirkung in einer Organisation

Vorbringen: Die Antragstellerin bringt vor, dass bei der letzten Wahl ihrer Berufsvertretung unter mehreren Kandidat/inn/en nur eine Frau nominiert war.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Gemäß § 1 Abs. 1 Z 3 GIBG ist u. a. die Mitwirkung in einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, umfasst. Mitwirkung bedeutet insbesondere die Wahrnehmung von Aufgaben und Funktionen für diese Organisation. Die wahlwerbenden Gruppen sind hierbei verpflichtet, ihre Kandidatinnen und Kandidaten unter Beachtung des GIBG zu nominieren. Ein Antrag vor der GBK müsste sich folglich gegen eine bestimmte, das GIBG verletzende, wahlwerbende Gruppe richten. Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

7. GBK I/366/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin bringt vor, dass ihr die bereits zugesagte Arbeitsstelle mit der Begründung, sie sei eine Frau und habe keine einschlägige Erfahrung, plötzlich abgesagt worden sei.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Es ist gesetzlich vorgesehen, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf Dienstverhältnisse der Arbeitnehmer/innen der Antragsgegnerin zur Anwendung gelangt. Der Antrag wird daher von Amts wegen an den Senat I der Bundes-Gleichbehandlungskommission abgetreten.

8. GBK I/393/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Auszahlung einer Betriebspension

Vorbringen: Der Antragsteller bringt vor, bei der Auszahlung seiner Betriebspension aufgrund des Geschlechtes dadurch diskriminiert worden zu sein, dass die Auszahlung nicht am Monatsanfang, sondern immer erst am darauffolgenden 10. des Monats zur Auszahlung gelange.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Aus dem geschilderten Sachverhalt geht kein geschlechtsspezifischer Bezug im Sinne des Teil I des GIBG hervor.

Die Vorgangsweise der Antragsgegnerin, die Betriebspension nicht zum Letzten jeden Monats, sondern am darauffolgenden 10. jeden Monats auszuzahlen, betrifft laut Antrag sowohl die männlichen als auch die weiblichen Pensionsbezieher/innen.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes liegt daher nicht vor. Weiters fällt der vorgebrachte Umstand der Auszahlung der Betriebspension am darauffolgenden 10. jeden Monats nicht unter das GIBG.

Nichtbehandlung durch den Senat I

GBK I/273/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Diplomat/in

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin bringt vor, durch ihren Arbeitgeber sexuell belästigt worden zu sein.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: In seiner Stellungnahme hält das Außenministerium im Wesentlichen fest, dass in oa. Sache aus grundsätzlichen Überlegungen nicht auf die Immunität von Herrn Botschafter (Antragsgegner) verzichtet werde. Es kommt daher zu keiner weiteren Behandlung des Verlangens der Antragstellerin.

1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge

1. GBK I/268/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch Belästigung

2. GBK I/279/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Elektrizitätsversorgungsunternehmen

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

3. GBK I/284/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

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

4. GBK I/287/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

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

5. GBK I/288/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6. GBK I/289/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Apotheke, Vorgesetzter

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

7. GBK I/290/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Computersoftwareunternehmen

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

8. GBK I/291/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gemeinnütziger Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

9. GBK I/292/10

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

10. GBK I/293/10

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

11. GBK I/295/10

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Gemeinnütziger Verein, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch sexuelle Belästigung, durch Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und Belästigung und durch Verletzung des Benachteiligungsverbots**12. GBK I/296/10-M**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Modeunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**13. GBK I/297/10**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Versicherungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts**14. GBK I/299/10**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Werkzeughandel, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung**15. GBK I/300/10**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Feinkostunternehmen, Arbeitskollege

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

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

16. GBK I/301/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen, Arbeitskollege

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

17. GBK I/303/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Zahntechnisches Labor, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch sexuelle Belästigung, durch Anweisung zur sexuellen Belästigung und durch Belästigung

18. GBK I/304/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Baumarkt, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots, und durch sexuelle Belästigung

19. GBK I/305/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sicherheitsunternehmen, Arbeitskollege

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

20. GBK I/306/10-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Tankstelle

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

21. GBK I/310/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Handelsunternehmen für Chemikalien

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

22. GBK I/311/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb, Arbeitskollege

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

23. GBK I/313/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Tischlerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

24. GBK I/315/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

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

25. GBK I/318/11

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Beratungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**26. GBK I/319/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg**27. GBK I/321/11**

Eingebracht: Protokollantrag**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**28. GBK I/324/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**29. GBK I/325/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Feinkostunterunternehmen, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

30. GBK I/328/11

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Ziviltechnikunternehmen, Arbeitskollege, Arbeitskollegin**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch sexuelle Belästigung, durch Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung**31. GBK I/329/11**

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark**Antragsgegner/in:** Bank, Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung**32. GBK I/330/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Modeunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**33. GBK I/333/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Buchhandlung**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**34. GBK I/334/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

35. GBK I/335/11

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung**36. GBK I/336/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung**37. GBK I/338/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Hausbetreuungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**38. GBK I/340/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung**39. GBK I/342/11**

Eingebracht: AK Steiermark**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**40. GBK I/343/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Gebäudereinigungsunternehmen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

41. GBK I/344/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Fotograf

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

42. GBK I/345/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgeltes, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

43. GBK I/346/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgeltes und beim beruflichen Aufstieg

44. GBK I/348/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, Arbeitskollege

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

45. GBK I/349/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch Assoziierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

46. GBK I/350/11-M

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

47. GBK I/352/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen, Arbeitskollege

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

48. GBK I/353/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Trafik, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch sexuelle Belästigung

49. GBK I/354/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskollege, Arbeitskollegin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch Belästigung

50. GBK I/356/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bekleidungsunternehmen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch Belästigung

51. GBK I/357/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Handelsunternehmen für Baustoffe

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

52. GBK I/359/11

Eingebracht: AK Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

53. GBK I/361/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

54. GBK I/363/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Reinigungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

55. GBK I/365/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Warenhandelsunternehmen

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

56. GBK I/367/11

Eingebracht: AK Oberösterreich**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung**57. GBK I/368/11**

Eingebracht: AK Oberösterreich**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung**58. GBK I/369/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Ziviltechnikunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung**59. GBK I/370/11**

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung**60. GBK I/371/11**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Gastronomiebetrieb**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**61. GBK I/372/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Reisebüro, Vorgesetzte

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung

62. GBK I/375/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

63. GBK I/376/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bildungseinrichtung, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters sowie der sexuellen Orientierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und durch Belästigung

64. GBK I/377/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Theater

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

65. GBK I/378/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

66. GBK I/379/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

67. GBK I/380/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

68. GBK I/381/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gemeinnütziger Verein

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

69. GBK I/382/11

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

70. GBK I/383/11

Eingebracht: amtswegig eingeleitet

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Belästigung

71. GBK I/384/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

72. GBK I/385/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

73. GBK I/386/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

74. GBK I/387/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Theater

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

75. GBK I/388/11

Eingebracht: amtswegig eingeleitet

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Belästigung

76. GBK I/389/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Veranstaltungsunternehmen, Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung

77. GBK I/390/11-M

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Veranstaltungsunternehmen, Vorgesetzte**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung**78. GBK I/391/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**79. GBK I/392/11-M**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Konditorei**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**80. GBK I/394/11-M**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Unternehmen für Arzneigroßhandel**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**81. GBK I/395/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Fitnessstudio, Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch sexuelle Belästigung und durch Belästigung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

82. GBK I/396/11

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Bildungseinrichtung

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

83. GBK I/397/11

Eingebracht: AK Steiermark

Antragsgegner/in: Bildungseinrichtung

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

84. GBK I/398/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Krankenhaus

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

85. GBK I/399/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

1.1.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

1. GBK I/332/11-M

Eingebracht: GAW

Betrifft: Krankenanstalt

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz:

Frau A, Betriebsratsvorsitzende und Ärztin einer Krankenanstalt, habe sich im Sommer 2010 an die GAW wegen der Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechtes bei den Ärztinnengehältern, bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten gewandt.

In Ausübung ihrer Funktion als Betriebsrätin habe Frau A starke, sachlich nicht nachvollziehbare Abweichungen der Grundgehälter und Zulagen der in diesem Krankenhaus angestellten Ärzte und Ärztinnen festgestellt. Während die Verwendungszulage von Frau A, die seit 1987 die Stelle als Allgemeinmedizinerin besetze, und drei weiteren Kolleginnen mit ähnlicher Dienstdauer 154,35 Euro betrage, hätten die zu einem späteren Zeitpunkt eintretenden Allgemeinmediziner eine höhere Verwendungszulage zwischen 260 und 800 Euro erhalten. Die 2009 angestellten Ärztinnen hätten gar keine Verwendungszulage erhalten. Unterschiedliche Bemessungen der Funktionszulage seien ebenso bei Fachärzten und Fachärztinnen, wenn auch im geringeren Ausmaß, evident gewesen. Ab 2009 habe auch bei diesen keine Zulage mehr verzeichnet werden können. Das Grundgehalt sei ohne nachvollziehbare Gründe vom „Ärztenschema“ abgewichen. Nachdem Frau A vergeblich mit dem Leiter der Krankenanstalt betreffend die Zulagenhöhe der Ärzte und Ärztinnen in Kontakt getreten sei, habe die GAW schriftlich und sodann auch mündlich Kontakt mit der Krankenanstalt aufgenommen. Nach dem mündlichen Gespräch unter der Teilnahme des Personalverantwortlichen sowie des ärztlichen Vertreters sei der GAW das Grundgehaltsschema transparent gemacht worden, nicht jedoch die Verteilungskriterien der Zulagenzahlungen und die Voraussetzungen der Absolvierung eines durch die Krankenanstalt geförderten Lehrganges.

Da es sich nicht um einen konkreten Fall handelt, sondern allfällige strukturelle Probleme des Unternehmens betrifft, beschloss der Senat I der GBK aufgrund der Mitteilung der GAW, die Krankenanstalt gemäß § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz zur schriftlichen Berichterstattung aufzufordern.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:

Der Arbeitgeberin sei es aufgrund des hohen organisatorischen Aufwands und mangelnder Personalressourcen nicht möglich gewesen, binnen zwei Monaten die Daten für die Kalenderjahre 2008 bis 2010 zu erfassen und diese Daten dem Bericht beizufügen. Aus diesem Grund sei von der Antragsgegnerin der Stichtag 1.7.2011 für die Berichtslegung herangezogen worden.

Die Arbeitgeberin behandle alle Ärzte und Ärztinnen gleich. Die unterschiedlichen Grundgehälter würden sich aus der Tatsache ergeben, dass verschiedene Gehaltsschemata zu verschiedenen Zeiten gegolten hätten. Fachärzte und Fachärztinnen würden aufgrund ihrer Sonderstellung einen Sondervertrag erhalten, dessen Entlohnung marktüblich individuell verhandelt werde und im Gehaltsrahmen der übrigen Fachärzte und Fachärztinnen liegen müsse (Kriterien: Vordienstzeiten, Erfahrung, Alter, Publikationen). Zulagen würden zum Teil gemäß dem anwendbaren Gehaltsschema gewährt werden. Darüber hinaus würden Zulagen für Mediziner/innen mit hohem beruflichen und persönlichen Engagement und Einsatz als eine Art „Leistungszulage“ gewährt werden. Ansonsten erfolge die Gewährung der Zulagen für alle Mediziner/innen gleich.

Hinsichtlich des Lehrganges „X“ berichtet die Arbeitgeberin, dass dieser allen Ärzten und Ärztinnen offen stehe, sofern es dienstlich vertretbar sei und vom/von der unmittelbaren Vorgesetzten befürwortet werde. Die Finanzierung und Freistellung erfolge für alle gleich. Die Absolvierung des Lehrganges sei kein Kriterium für einen allfälligen beruflichen Aufstieg oder eine Erhöhung des Grundgehältes oder der Gewährung von Zulagen.

Entscheidung von Senat I der GBK:

Der Senat I der GBK hat den von der Arbeitgeberin vorgelegten Bericht zur Kenntnis genommen und keine Verletzung der Berichtspflicht iSd § 13 GBK/GAW-Gesetz festgestellt.

Empfehlungen von Senat I der GBK:

Die im vorgelegten Bericht vorgefundene Ausgangslage, aus der nach Ansicht von Senat I der GBK etwa die Kriterien zur Verteilung von Zulagen nicht klar hervorgegangen sind, kann im Einzelfall zu Ungleichbehandlungen führen. Daher empfiehlt der Senat I der GBK der Arbeitgeberin folgende Maßnahmen:

- 1.** Die Zulagengewährung für Mediziner/innen hat durchgehend transparent, geschlechtsneutral und nach sachlichen Kriterien zu erfolgen, um den Erfordernissen des GIBG zu entsprechen. Hierbei wären beispielsweise Kriterien wie die Anforderungen an Wissen und Können, das Ausmaß der Verantwortung, die erforderliche soziale Kompetenz sowie sonstige Belastungsfaktoren zu berücksichtigen und entsprechend zu bewerten.
- 2.** Es wird im Weiteren angeregt, ein Gehaltsschema für Fachärzte und Fachärztinnen mit einem transparenten Grundgehalt einzuführen, dies auch im Hinblick darauf, dass Fachärzte und Fachärztinnen bei der Antragsgegnerin zahlenmäßig keine „Sonderstellung“ im Sinne einer nur ausnahmsweisen Anstellung genießen, sondern eine nicht zu vernachlässigende zahlenmäßige Gruppe bilden. Für die Zulagen gilt auch für Fachärzte und Fachärztinnen das bereits unter Punkt 1. Gesagte.

1.2 GBK-Senat II

1.2.1 Allgemeines

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

Mit 1. März 2009 wurde Herr MMag. Elie ROSEN von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum zweiten Mal mit dem Vorsitz des Senates II betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2011 wurden insgesamt 31 Prüfungsergebnisse erstellt.

25 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 1 Fall hat sich der Senat für unzuständig erklärt.

Insgesamt 51 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 25 Sitzungen des Senates II statt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – Allgemeines

Tabelle 3 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Zugehörigkeit	Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
	Sonstige Arbeitsbedingungen	7
	Belästigung	15
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
	Aufstieg	0
	Zugang zu Berufsausbildung	1
Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	1
Religion	Belästigung	2
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
	Sonstige Arbeitsbedingungen	2
	Beendigung	4
Sexuelle Orientierung	Belästigung	4
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
	Mangelnde Abhilfe	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
Benachteiligungsverbot		3

Tabelle 4 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II

Geschlecht	Anzahl
Frauen	19
Männer	31

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 12 Monate.

1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK II/69/08

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Wirtschaftstrehänder

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der 58-jährige Antragsteller brachte vor, seit 1977 bei der Antragsgegnerin als Steuerberater mit Tätigkeitsschwerpunkt in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Dienstnehmerbesteuerung tätig zu sein und bei Kostenübernahme durch die Antragsgegnerin seit mehr als 20 Jahren die jährlich stattfindende Veranstaltung „Jahres-Intensivseminar für Personalverrechner/innen“ zu besuchen. 2008 sei sein Ansuchen, diese Veranstaltung zu besuchen, mit einem Vermerk, dass „Zielgruppe die Lohnverrechner/innen seien, zwei Personen das Seminar besuchen und er die Unterlagen erhalten“ würde, von jenem Vorgesetzten, der den Besuch dieser Veranstaltung in den Jahren davor immer genehmigt habe, abgelehnt worden. Er vermute daher eine Diskriminierung aufgrund seines Alters bei der Genehmigung zum Besuch der in Rede stehenden Fortbildungsveranstaltung.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass rein sachliche Gründe für die Nichtgenehmigung der in Rede stehenden Fortbildungsveranstaltung ausschlaggebend gewesen seien. Unrichtig sei die Darstellung des Antragstellers, dass jedem/r Mitarbeiter/in pro Jahr ein Ausbildungsbudget von 4.000 Euro zur Verfügung stünde. Geregelt sei in der vom Antragsteller zitierten Richtlinie vielmehr, dass Ausbildungskosten bis zu diesem Betrag keinesfalls rückzahlbar seien, auch dann nicht, wenn das Dienstverhältnis durch eigene Kündigung beendet würde. Letztlich bleibe es in der Entscheidung des zuständigen Partners, welche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen er für den jeweiligen Mitarbeiter als sinnvoll und angemessen erachte.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Bei der Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes hat der erkennende Senat die Darstellung der Antragsgegnerin, dass im Hinblick auf die Gewährung von externen Ausbildungsveranstaltungen auch die wirtschaftliche Lage und daraus resultierende Veränderungen zu bedenken seien, als völlig glaubwürdig, betriebswirtschaftlich nachvollziehbar und den Realitäten des Wirtschaftslebens entsprechend eingestuft.

Auch die Ausführungen, dass man den Seminarbesuchswunsch des hochqualifizierten, seit mehr als 30 Jahren tätigen, „ausgelernten“ Rechtsexperten zugunsten von niedrig qualifizierten Lohnverrechner/innen, die das Seminar zum Wissenserwerb und zur „Steigerung ihres Marktwertes“ dringend benötigen, hintangestellt hat, steht nach Meinung des Senates weder im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot noch zur generellen Fürsorgepflicht einer Arbeitgeberin. Auch der von der Antragsgegnerin vorgelegte Vergleich der konsumierten Ausbildungsstunden zwischen dem Antragsteller und mit diesem vergleichbaren „Senior-Managern“

lässt keinerlei Indiz für eine mögliche Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Alters erkennen. Für das – nach Aussage des Antragstellers von ihm selbst nur unterstellte – Vorliegen einer möglichen Diskriminierung aufgrund des Alters konnten im gesamten Verfahren keine Hinweise gefunden werden, zumal der Antragsteller selbst eingeräumt hatte, dass ihm keine anderen Fälle von Seminarablehnungen bei sich bereits in der Nähe des Pensionsantritts befindlichen Personen bekannt geworden sei. Somit konnte jedoch vom Antragsteller bereits die vom GIBG geforderte „Glaubhaftmachung“ einer Diskriminierung nicht erbracht werden.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

2. GBK II/74/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Agentur

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass die Betroffene gelernte Bürokauffrau sei und sich telefonisch auf folgendes Stelleninserat beworben habe:

„1.300 Euro durchschnittliches Nettoeinkommen für interessante Bürotätigkeit! Sie sollten ab 22 J., sehr kundenfreundlich, eventuell gut aussehend u. akzentfrei sein. Arbeitszeit 3-mal je 10 Std. pro Woche, fallweise Wochenende.“ In ihrem Telefonat mit der im Inserat als Ansprechperson genannten Frau D habe die Betroffene ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bekundet und zunächst gefragt, ob diese noch frei sei. Frau D habe darauf geantwortet: „Ja, die Stelle ist noch frei. Darf ich fragen, wie alt Sie sind?“ Als die Betroffene daraufhin ihr Alter (49 Jahre) bekannt gegeben habe, habe Frau D gemeint, dass ihr Chef eine jüngere Mitarbeiterin und zwar bis 30 Jahre suche, und noch ergänzt, dass dies ja auch aus dem Inserat hervorgehe.

Der Antragsgegner brachte vor, dass sich nach dem Zeitungsinserat innerhalb kürzester Zeit ca. 40 Bewerber/innen gemeldet hätten und – auch um den Auswahlprozess möglichst unkompliziert zu halten – die ersten 15 Bewerber/innen ohne genauere Details hinsichtlich deren Bewerbungsmotive, Alter, Ausbildung etc. zu einem persönlichen Gespräch eingeladen worden seien. Die seitens der Betroffenen erhobenen Diskriminierungsvorwürfe würden jeglicher Grundlage entbehren, da beim Antragsgegner insgesamt 14 Mitarbeiter/innen verschiedenster Nationalitäten und unterschiedlichen Alters beschäftigt seien und die „ältesten“ Mitarbeiterinnen 68, 54, 51 und 46 Jahre alt seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass vom Antragsgegner ein in hohem Maße intransparentes und unprofessionelles Auswahlverfahren durchgeführt wurde. Die Darstellung der Auskunftsperson Frau D, angeblich

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

keinerlei persönliche Eigenschaften bei den von ihr geführten Telefonaten abgefragt zu haben, ist nach Meinung des Senates weder als praxisnahe noch sonderlich effiziente Vorgangsweise zu qualifizieren, sondern erweckt den Verdacht, dass es sich dabei um eine reine Schutzbehauptung handelt. Auch der Umstand, dass trotz der von Frau D bei ihrer Befragung relevierten, von Herrn C angeblich „gewünschten Menschenkenntnis und Lebenserfahrung“ eine 24-jährige Bewerberin eingestellt wurde, verstärkt diesen Eindruck, dass für die ausgeschriebene Stelle einer Beraterin damals tatsächlich eine „junge“ Frau gesucht wurde. Bei 24-jährigen Personen wird im Allgemeinen bei einer an Lebensphasen und der damit üblicherweise verbundenen Persönlichkeitsentwicklung angelegten Durchschnittsbetrachtung eben gerade noch nicht von einem gesteigerten Maß an „Lebenserfahrung und dadurch gewonnene Menschenkenntnis“ auszugehen sein.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Mitteilung, dass das Arbeits- und Sozialgericht zu anderem Ergebnis als die GBK gekommen ist.

3. GBK II/79/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Süßwarenhandlung

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, den sonstigen Arbeitsbedingungen und Belästigung

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass die Betroffene österreichische Staatsbürgerin türkischer Abstammung und muslimischen Glaubens sei. Sie sei im Rahmen eines „Ausbildungsverbundes“ zur Ausbildung als Einzelhandelskauffrau zunächst in der Süßwarenhandlung der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen. Bereits vor Beginn ihrer Tätigkeit sei die Betroffene darauf aufmerksam gemacht worden, dass das Tragen des muslimischen Kopftuchs im Betrieb nicht gewünscht sei. Da sie an der Stelle sehr interessiert gewesen sei, habe sie eingewilligt, ihr Kopftuch in der Arbeit abzulegen. Kurz nach Dienstantritt seien von der Erstantragsgegnerin allerdings weitere Bedingungen gestellt worden, die sie einzuhalten hätte, wenn sie das Ausbildungsverhältnis fortführen wolle. So sei ihr aufgetragen worden, keine langen Röcke mehr zu tragen und das Kopftuch nicht nur während der Arbeit, sondern bereits am Weg in die Arbeit und im Privatbereich abzulegen. Nachdem die Betroffene mehrmals von KundInnen verächtlich auf ihre schwarze Haarfarbe angesprochen worden sei, sei sie von der Erstantragsgegnerin überdies aufgefordert worden, sich die Haare zu färben und sich insgesamt vor der Kundschaft möglichst als Österreicherin zu zeigen und ihre türkische Herkunft zu verbergen. Die Erstantragsgegnerin habe die Betroffene auch mehrmals vor der Kundschaft nicht mit ihrem Namen, sondern als „Kathi“ vorgestellt. Ähnliche Anweisungen wären auch von der ehemaligen Inhabe-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

rin des Betriebes, der Zweitantragsgegnerin gekommen, welche als Urlaubsvertretung fungiert habe. Diese habe die Betroffene ebenfalls mehrmals auf ihr Kopftuch angesprochen, etwa dass sie es auch bereits am Weg zur Arbeit ablegen solle und sich generell nicht als Türkin zu erkennen geben solle. Überdies habe die Zweitantragsgegnerin die Betroffene immer wieder mit dem Namen „Heidi“ gerufen.

Die Erstantragsgegnerin brachte vor, dass sie aus Kroatien stamme und daher auch selbst Erfahrungen der Ablehnung gemacht habe, was sie dazu bewogen habe, die Betroffene in ihrem Betrieb arbeiten zu lassen. Bereits von Anfang an sei ihr bewusst gewesen, dass die Zusammenarbeit mit der Betroffenen schwierig sein könne, da sich bei der ersten Überprüfung ihrer – im Betrieb sehr wichtigen – Kenntnisse im Kopfrechnen herausgestellt habe, dass die Kenntnisse der Betroffenen mangelhaft seien und sie überdies einen äußerst verschlossenen Eindruck mache. Zu den im Verlangen der GAW erhobenen Vorwürfen bezüglich des Kopftuches sei nochmals festzuhalten, dass diese während des gesamten Praktikums kein Thema gewesen seien und der Vorwurf jeder Grundlage entbehre. Auch der Vorwurf betreffend das angeblich von ihr verlangte Haarfärben sei grotesk und entbehre jeder Grundlage. Auch die die Benennungen der Betroffenen mit „Heidi“ und „Kathi“ betreffenden Vorwürfe seien frei erfunden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die persönlichen Schilderungen der Betroffenen hat der Senat als glaubwürdig eingestuft, zumal für ihn auch in keiner Weise ersichtlich war, warum die Betroffene eine derart detaillierte und vielschichtige Darstellung der Vorkommnisse quasi frei erfinden hätte sollen. Die von der Betroffenen vorgebrachte und für den Senat im Hinblick auf ein mutmaßlich eher konservatives Umfeld in der ... Altstadt auch glaubwürdige Darstellung der Benennung mit den deutschen Vornamen „Heidi“ und „Kathi“ durch die Erst- und die Zweitantragsgegnerin sowie die Aufforderung an die Betroffene, ihre türkische Herkunft zu verleugnen und sich als Österreicherin auszugeben, sind als Belästigung zu qualifizieren.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie Belästigung

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen, auf die festgestellten Mehrfachdiskriminierungen Bedacht nehmenden Schadenersatzes sowie eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Hinweis auf das anhängige ASG-Verfahren

4. GBK II/80/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen wurde vorgebracht, dass der Kündigung des Betroffenen folgender Sachverhalt vorausgegangen sei: Am ... sei ein Kollege des Betroffenen, Herr C unter Umständen, die er als diskriminierend aufgrund seiner sexuellen Orientierung empfunden habe, entlassen und aus der Firma gewiesen worden. Über diesen Vorfall habe der Betroffene aus Erzählungen erfahren, da er zu diesem Zeitpunkt nicht anwesend gewesen sei. Am habe der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr D den Betroffenen im Zuge einer Besprechung über den Abgang von Herrn C informiert und dabei angemerkt: „Wenn ihm irgendwelche Schwuchtelreunde davonlaufen, fängt er an zu spinnen.“ An einem der darauffolgenden Tage sei der Betroffene von Herrn C gefragt worden, ob er diskriminierende Äußerungen von Herrn D gegen ihn gehört habe und dies auch in einem Verfahren bezeugen würde. Der Betroffene habe dies bejaht und sich als Zeuge zur Verfügung zur Verfügung gestellt. Am ...2009 habe Herr D dem Betroffenen erklärt, dass er eine Entscheidung getroffen habe und er sich von ihm trennen müsse, da er der „Hauptinformant in der Causa C“ sei. Offiziell würden jedoch Sparmaßnahmen und ein notwendiger Mitarbeiterabbau genannt werden.

In Stellungnahme wurde vorgebracht, dass das Arbeitsverhältnis des Betroffenen durch Arbeitgeberkündigung beendet und dem Betroffenen bereits in der dritten Jännerwoche mitgeteilt worden sei, dass aufgrund der sich abzeichnenden Umsatzrückgänge im laufenden Jahr sein Job nicht gehalten werden könne. Unrichtig sei die Behauptung, dass der Geschäftsführer verärgert über die Ankündigung des Betroffenen, in einem von genanntem Herrn C angestregten Verfahren als Zeuge aussagen zu wollen, reagiert habe. Aufgrund von Umsatzrückgängen stelle sich die wirtschaftliche Situation so dar, dass Einsparungsmaßnahmen – auch im personellen Bereich – hätten durchgeführt werden müssen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hat der Senat den Betroffenen und sein Vorbringen hinsichtlich der Darstellung einer erstmaligen Thematisierung seiner Kündigung im Zusammenhang mit der „Causa C“ durch Herrn D als in sehr hohem Maße glaubwürdig eingestuft. Insbesondere dessen Darstellung, spontan und ohne Gedanken an weitere mögliche Konsequenzen für ihn selbst in dem von Herrn D begonnenen Gespräch betreffend die Kündigung von Herrn C reagiert zu haben, war für den Senat im Hinblick auf die dem Senat von mehreren Personen relativ übereinstimmend geschilderte, mitunter offenbar hochemotionale Umgangsweise von Herrn D – thematisiert wurden u. a. Wutausbrüche und Schreianfälle gegenüber Mitarbeiter/innen sowie ein respektloser, teilweise beleidigender Umgangston – mit Mitarbeiter/innen und auch aufgrund des offenen, geradlinigen und couragierten Eindrucks, den der Senat vom Betroffenen selbst gewonnen hat, nachvollziehbar.

Der Senat hat das Vorbringen des Vertreters der Antragsgegnerin im Hinblick auf notwendige Einsparungsmaßnahmen wegen der sich im Jahr 2009 verstärkenden Wirtschaftskrise aus unternehmerischer Sicht für glaubwürdig und nachvollziehbar gehalten. Die Antragsgegnerin bringt in diesem Zusammenhang jedoch vor, dass der Betroffene rein aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden sei, ihm dies angeblich bereits im Jänner 2009 mündlich avisiert worden sein soll und daher keine Benachteiligung des Betroffenen im Sinne des GIBG vorliege. Dieses Vorbringen erweist sich im gegenständlichen Zusammenhang aber insofern ins Leere gehend, als eine gewählte Handlung durchwegs von mehreren für sie maßgeblichen Entscheidungsgründen getragen werden kann. Für den erkennenden Senat steht daher im

Ergebnis aufgrund der glaubwürdigen und von der Tendenz übereinstimmenden Aussagen mehrerer Auskunftspersonen – lauter ehemalige Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin – zum generellen Verhalten von Herrn D gegenüber Mitarbeiter/innen fest, dass im konkreten Fall bei der gegenüber dem Betroffenen ausgesprochenen Kündigung im Februar 2009 zumindest auch das Motiv der – vom GIBG verpönten – „Sanktionierung“ der von diesem Herrn D gegenüber angekündigten Bereitschaft, als Zeuge für Herrn C auszusagen, mitausschlaggebend war.

Ergebnis: Verletzung des Benachteiligungsverbots durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Betroffenen

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

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

5. GBK II/82/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Autohaus, Kollege

Wegen: Belästigung und Beendigung eines AV

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der aus Tunesien stammende Antragsteller brachte vor, dass er bei der Zweitantragsgegnerin als Autowäscher beschäftigt gewesen und vom Erstantragsgegner – nachdem er während der Arbeit auf die Toilette gegangen wäre – am Arm gepackt, als „Arschloch, Schwarzer, Trottel“ beschimpft und in den Hintern getreten worden sei. Ca. zwei Wochen später sei von der Zweitantragsgegnerin die Kündigung ausgesprochen worden, wobei der Geschäftsführer der Zweitantragsgegnerin zu ihm gemeint habe, dass der Erstantragsgegner „keine Ausländer möge“.

Die Zweitantragsgegnerin brachte vor, dass sich der vom Antragsteller behauptete Vorfall mit dem Fußtritt und den Beschimpfungen durch den Erstantragsgegner nicht ereignet habe. Der Antragsteller habe während eines Autowaschvorgangs entgegen den Anweisungen das Auto versperrt, den Schlüssel zur Toilette mitgenommen und sei wegen dieses Verhaltens vom Erstantragsgegner „gemaßregelt“ worden, jedoch nicht mit den vom Antragsteller behaupteten Formulierungen. Keinesfalls habe der Erstantragsgegner den Antragsteller in den Hintern getreten. Die Kündigung des Antragstellers sei ausschließlich wegen Arbeitsmangel, nicht jedoch aus dem im Antrag behaupteten Grund erfolgt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hat der Senat den Antragsteller und sein Vorbringen als glaubwürdig eingestuft. Die Darstellung des Erstantragsgegners, dass er den Antragsteller nur mit den Worten „Was hast Du da für einen Blödsinn gemacht“ gemäßregelt habe, hat der Senat hingegen als reine Schutzbehauptung eingestuft.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Bei der Prüfung der Umstände, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers geführt haben, war für den Senat vor allem augenfällig, dass die von der Zweitantragsgegnerin erhobenen Vorwürfe betreffend die angebliche Beschädigung mehrerer Fahrzeuge durch den Antragsteller erstmals bei der mündlichen Befragung des Geschäftsführers und nicht bereits in der schriftlichen Stellungnahme thematisiert wurden. Aus langjähriger Erfahrung weiß der Senat, dass Arbeitgeber/innen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in der Regel Umstände zu Lasten eines/r arbeitgeber/innenseitig gekündigten Arbeitnehmers/in ausführlich und detailliert darlegen, weshalb in diesem Fall der Eindruck entstanden ist, dass es sich hierbei um ein „nachgeschossenes“ Argument zur Rechtfertigung einer Kündigung mit unklaren Umständen handle.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Belästigung

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Reaktion

6. GBK II/83/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag vorgebracht, dass sich der Antragsteller auf eine Stellenausschreibung betreffend die Position eines/r Juristen/in beworben habe. Laut Inserat seien absolviertes Gerichtsjahr, besonderes Interesse am ..., PC-Kenntnisse und abgeleiteter Präsenz(Zivil)dienst erwartet worden, alle genannten Anforderungen seien von ihm erfüllt worden. Er habe von der Antragsgegnerin die schriftliche Mitteilung erhalten, dass aufgrund der vielen Bewerbungen die bei einer Psychologin zu absolvierenden Eignungstesttermine bereits ausgebucht seien und seine Bewerbung nur für den Fall eines zusätzlichen Bedarfes in Evidenz gehalten werde. In einem Telefonat mit dem Leiter der Personalabteilung habe er erfahren, dass kein weiterer Eignungstesttermin mehr stattfinden werde und seine Bewerbung damit erledigt sei. Aus diesen Ausführungen ziehe er den Schluss, dass die Antragsgegnerin bei der Auswahl der Eignungstestkandidat/innen zusätzlich ein Alterskriterium herangezogen habe und ihn aufgrund seines Alters von 40 Jahren nicht mehr zum Test eingeladen habe.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Behauptung des Antragstellers, die Antragsgegnerin habe das Alter als Kriterium für die Zulassung von Bewerber/innen herangezogen, nicht den Tatsachen entspreche. Unter den zum Eignungstest eingeladenen Personen hätten sich zwischen 1968 und 1984 geborene Bewerber/innen befunden. Unter anderem sei eine Bewerberin mit dem Geburtsjahrgang 1968 eingestellt worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der erkennende Senat hat die Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin, bei 50 Bewerbungen einen Bewerber mit einer Studiendauer von 14 Jahren und ohne einschlägige juristische Tätigkeit seit Abschluss der Gerichtspraxis im Jahr 2002 nicht in die engere Auswahl für die in Rede stehende Stellenausschreibung miteinbezogen zu haben, als sachlich gerechtfertigt und aus Sicht eines/r Arbeitsgebers/in – im Hinblick auf das von Arbeitgeber/innen im allgemeinen angestrebte Ziel der Auswahl des/r aus ihrer Sicht bestgeeigneten Kandidat/in für eine zu besetzende Position – auch personalwirtschaftlich nachvollziehbar eingestuft.

Der Antragsteller konnte hingegen seine lediglich durch die Vermutung, dass hauptsächlich unter 30-Jährige zum Eignungstest eingeladen worden sein könnten, getragene Behauptung, deswegen aufgrund seines Alters von 40 Jahren bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein, dem Senat nicht glaubhaft machen.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

7. GBK II/84/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im sehr kurz formulierten Antrag wurde nur vorgebracht, dass das Arbeitsverhältnis der von den Philippinen stammenden Antragstellerin durch arbeitgeberinnenseitige Kündigung beendet worden sei und die Antragstellerin sich dadurch als aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert erachte.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass die Antragstellerin zunächst als Wäschebeschließerin und dann als Abwäscherin beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei beendet worden, weil für die Antragsgegnerin die Situation nicht mehr tragbar gewesen sei. Die Antragstellerin habe wiederholt Schwierigkeiten mit Kolleg/innen und Vorgesetzten gehabt. Sie habe immer alle anderen bezüglich fehlerhafter Leistungen beschuldigt, selbst aber nie Fehler eingestanden. Es sei mit ihr deswegen öfters das Gespräch gesucht worden, es habe sich jedoch nichts geändert. Die Antragsgegnerin habe daher bereits im August ... das Arbeitsverhältnis beenden wollen, habe sich aber nach einem langen Gespräch dazu entschlossen, der Antragstellerin nochmals eine Chance als Abwäscherin zu geben. Doch auch dieser Schritt habe keine Änderung und kein zufriedenstellendes Ergebnis für die Antragsgegnerin gebracht, da es ständig Differenzen mit Kollegen gegeben habe und die Antragstellerin die im Stewarding übliche Uniform nicht habe tragen wollen, sondern sich eigenmächtig einfach eine Bluse einer anderen Abteilung genommen habe. Überdies sei die Antragstellerin immer wieder ausfallend und aggressiv geworden, wenn man „ihr etwas gesagt habe“. Nach-

dem man erfolglos versucht habe, ihr in allem Möglichen entgegen zu kommen, sei das Arbeitsverhältnis schließlich mit Ende Oktober ... beendet worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Insgesamt ist bei der Befragung der Antragstellerin für den Senat der Eindruck entstanden, dass die Antragstellerin subjektiv ein schwieriges, von zahlreichen Problemen mit Arbeitskolleg/innen getragenes Arbeitsverhältnis erlebt haben dürfte.

Es konnten bei dieser Befragung trotz der mehr als einstündigen Anhörung der Antragstellerin jedoch keinerlei Anhaltspunkte für eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin gefunden werden. Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte seitens der Antragsgegnerin allerdings glaubwürdig und aufgrund des vom Senat persönlich von der Antragstellerin gewonnenen Eindrucks auch durchaus nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe als die ethnische Zugehörigkeit – nämlich die generellen Schwierigkeiten im Umgang mit der Antragstellerin aufgrund ihrer Persönlichkeit – für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses maßgeblich waren.

Ergebnis: keine Diskriminierung

8. GBK II/85/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Kaffeehaus

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wurde vorgebracht, dass der 56-jährige Antragsteller bei der Antragsgegnerin als Zuckerbäcker in der Backstube beschäftigt gewesen und dann mündlich mit der sinngemäßen Aussage, dass „er dort in seinem Alter nicht glücklich werden würde“, gekündigt worden sei. Sein Kollege sei um die 30 Jahre alt gewesen.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass das Arbeitsverhältnis des Antragsgegners nicht wegen dessen Alter, sondern wegen seiner nachlassenden Leistung nach der Probezeit und Problemen mit seinen Arbeitskollegen beendet worden sei. Er habe sich bei der Antragsgegnerin ursprünglich als Thekenkraft beworben, diese Stelle sei jedoch bereits besetzt gewesen. Gerade aufgrund seines Alters, seiner Erscheinung und seines persönlichen Auftretens – sehr kommunikativ und von offenem Wesen – habe man sich entschlossen, ihn als Strudelbäcker zu beschäftigen, da er für sie die Person eines Strudelbäckers regelrecht verkörpert habe – eben weil er schon etwas älter als die übrigen Bewerber gewesen sei. Nach Ablauf der 14-tägigen Probezeit habe sich jedoch bedauerlicherweise herausgestellt, dass sich sowohl seine Arbeitseinstellung als auch das Arbeitsklima mit seinen Kollegen immer mehr verschlechterte.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zur Befragung des Antragstellers ist festzuhalten, dass dieser sich trotz expliziter Nachfrage an die von ihm in seinem Antrag behauptete Diskriminierung nicht mehr erinnert hat. Der Antragsteller konnte daher seine Behauptung, aufgrund

seines Alters von der Antragsgegnerin gekündigt worden zu sein, dem Senat gegenüber nicht glaubhaft machen. Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte seitens der Antragsgegnerin jedoch glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe als das Alter – nämlich die Schwierigkeiten im Umgang zwischen dem Antragsteller und den Kollegen in der Backstube – für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich waren.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

9. GBK II/86/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin kurdischer Herkunft brachte vor, dass sie im Krankenhaus als Sachbearbeiterin/Patientenverwalterin in der ambulanten Leitstelle beschäftigt gewesen sei. Bis zu jenem Zeitpunkt, als die Antragsgegnerin in die Leitstelle versetzt worden sei, habe es keine Probleme und das beste Einvernehmen mit KollegInnen gegeben. Die Antragsgegnerin habe von Anfang an einen Großteil der verantwortungsvolleren Aufgaben allein erledigen wollen, ihr nichts zugetraut und verhindert, dass sie dieselbe Arbeit wie die Antragsgegnerin mache. Ein besonderes Problem sei gewesen, dass die Antragsgegnerin nicht zugelassen habe, dass sie für PatientInnen türkisch-deutsch dolmetsche, wobei es zu einem Vorfall gekommen sei, bei dem die Antragsgegnerin sie vor PatientInnen angeschrien habe.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die gegen sie von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe eine sehr hochemotionale, subjektive Darstellung seien und jeder realistischen Grundlage entbehren würden. Die Antragsgegnerin habe anscheinend keine Informationen über die im Krankenhaus beschlossenen Umstrukturierungen gehabt, ferner sei ihr die kurdische Herkunft der Antragstellerin bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Antrags nicht bekannt gewesen. Nachdem sie in weiterer Folge ihren organisatorischen Aufgabenbereich in der ambulanten Leitstelle übernommen habe, sei es mit der Antragstellerin „nur aufgrund deren schwierigen Persönlichkeit und charakterlichen Eigenschaften“ zu Problemen in der Zusammenarbeit gekommen. Subjektiv beurteilt, sei die Antragstellerin nicht zu einer Änderung ihrer Arbeitseinstellung zum Positiven hin bereit gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall ist der Senat aufgrund des von der Antragstellerin und der Antragsgegnerin gewonnenen persönlichen Eindrucks zur Auffassung gelangt, dass es sich bei den verfahrensrelevanten Konflikten zwischen den Beiden tatsächlich um eine persönlichkeitsbedingte Unverträglichkeit bzw. unterschiedliche persönliche Arbeitseinstellungen gehandelt habe, was auch durch die Darstellungen von mehreren Auskunftspersonen gestützt wurde. Anhaltspunkte für einen Zusammenhang dieser persönlichen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Unverträglichkeiten mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin – was eine Voraussetzung für das Vorliegen einer Belästigung im Sinne des GIBG ist – konnten jedoch seitens des Senates darin nicht erkannt werden. Auch die Antragstellerin hat in ihrer Befragung durch den Senat eingeräumt, dass keine Äußerungen mit Bezugnahme auf ihre ethnische Zugehörigkeit von der Antragsgegnerin getätigt worden seien, sondern dass sie auf das mögliche Vorliegen einer Diskriminierung aus der Gesamtsituation zwischen ihr und der Antragsgegnerin geschlossen habe.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

10. GBK II/87/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Ausbildungsvermittler

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines AV

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller, ein ägyptischer Staatsbürger, brachte vor, dass er sich bei der Antragsgegnerin für eine Stelle als „Passanger Handling Agent“ – eine Ausbildungsstelle der Antragsgegnerin – beworben habe, da er bereits während seines Tourismusstudiums im Bereich der Flugabfertigung und als Terminalguide in Ägypten gearbeitet habe. Das bei Frau Mag.^a A absolvierte Vorstellungsgespräch sei aus seiner Sicht sehr gut verlaufen, zu seiner Überraschung habe er einige Tage später eine Absage mit der Begründung, dass „nur mehr ausgebildete Personen mit Erfahrung“ aufgenommen würden, erhalten. In einem der Absage folgenden Telefonat seiner Betreuerin Frau B sei von „mangelhaften Deutschkenntnissen und unpassender Kleidung“ die Rede gewesen. Frau B erwiderte, dass er nicht unpassend gekleidet gewesen sein könne, da er unmittelbar vor dem Vorstellungsgespräch einen Termin bei ihr gehabt habe und dabei im Anzug erschienen sei. Ferner verfüge er über gute Deutschkenntnisse. Im Inserat selbst wären nur „sehr gute Englischkenntnisse, eine zweite Fremdsprache wünschenswert, jedoch nicht Bedingung“ erwähnt gewesen. Nach Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) sei schließlich in einem an die GAW ergangenen Schreiben darauf verwiesen worden, dass für die Position „perfekte Deutschkenntnisse – gemäß den Vorgaben des Auftraggebers“ notwendig gewesen seien. Insgesamt seien ihm vier verschiedene Absagegründe kommuniziert worden, weshalb er den Verdacht hege, nur wegen seiner Herkunft nicht in die engere Auswahl gekommen zu sein.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Antragsgegnerin als Arbeitskräftevermittlung tätig sei, die gemäß den Vorgaben der Auftraggeberin Vorauswahlen für Vorstellungsgespräche führe. Bei der Position eines „Passenger Handling Agent“ seien gemäß den Vorgaben des Auftraggebers perfekte Deutschkenntnisse erforderlich gewesen, um einen intensiven KundInnenkontakt fehlerfrei abwickeln und komplexen Schulungsinhalten folgen zu können. Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs sei Frau A zur Ansicht gelangt, dass die Deutschkenntnisse für die genannte Stelle nicht ausreichend seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall wäre ein unmittelbarer, persönlicher Eindruck der Sprachkompetenz des Antragstellers zur gesetzlich geforderten Glaubhaftmachung der von diesem behaupteten Diskriminierung durch die Antragsgegnerin unabdingbar notwendig gewesen. Da der Antragsteller jedoch in einer für den Senat nicht nachvollziehbaren Weise trotz dreimaliger Ladung der persönlichen Befragung ferngeblieben ist, konnte er dem Senat seine behauptete Diskriminierung nicht – wie vom GIBG verlangt – glaubhaft machen.

Ergebnis: keine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

11. GBK II/89/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Weltanschauung

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, von der Antragsgegnerin durch Herabwürdigung ihrer Zusatzausbildung als Energetikerin aufgrund ihrer Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein. Vom 1. April 2008 bis zur Kündigung am 10. Juli 2009 sei sie als Beraterin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen. Aufgrund der bei ihrer Bewerbung vorgelegten Unterlagen sei der Antragsgegnerin ihre Tätigkeit als Einzelunternehmerin mit Gewerbeschein – u. a. auch für Prana-Energie-Therapie – bekannt gewesen. Auf ihre Frage, ob diese Tätigkeit „verträglich“ sei, habe man ihr zu verstehen gegeben, dass sie lediglich keine KlientInnen therapieren dürfte. Am 10.7.2009 sei es zu einem moderierten Konfliktgespräch gekommen, bei dem es unter anderem um angeblich von ihr verbreitete Gerüchte über ihre fachliche Vorgesetzte sowie darum, ob sie KlientInnen der Antragsgegnerin „energetisch behandelt und beraten“ habe, gegangen sei. Weiters sei es in diesem Gespräch zu Anspielungen dahingehend gekommen, dass sie ihre energetischen Fähigkeiten missbräuchlich eingesetzt hätte.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die von der Antragstellerin in ihrem Antrag beschriebene Weltanschauung der Antragsgegnerin nicht bekannt gewesen und auch in keinem Zusammenhang mit der Kündigung der Antragstellerin gestanden sei. Der Kündigungsgrund sei im „gestörten Vertrauensverhältnis“ zwischen der Geschäftsführung, der fachlichen Leitung und den MitarbeiterInnen der Antragsgegnerin und der Antragstellerin gelegen, wobei der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt habe. Erst nach der Verständigung des Betriebsrates sei im Zuge des Kündigungsgespräches von der Antragstellerin selbst deren Weltanschauung thematisiert worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Vorfrage der Prüfung einer allfälligen Diskriminierung der Antragstellerin war im vorliegenden Fall die Frage, ob die Prana-Energie-Therapie – in dem Umfang, in dem sie von der Antragstellerin in das Arbeitsverhältnis zur Antragsgegnerin hineingetragen worden ist – als Weltanschauung im Sinne des GIBG oder als alternative Heilme-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

thode – vergleichbar zum Beispiel mit einer Reiki-Ausbildung – zu qualifizieren war. Unstrittig ist für den Senat jedenfalls, dass die im Antrag erfolgte Darlegung ihrer Weltanschauung dem Arbeitgeber gegenüber nicht in dieser detaillierten Weise erfolgt ist, sondern die verfahrensgegenständliche Problematik – bezogen auf das Arbeitsverhältnis und die Frage, was konkret in dieses von der Antragstellerin hineingetragen worden ist – auf die Thematisierung der „Prana-Energie-Therapie“ zu reduzieren ist.

Nach Anhörung des Fachexperten zum Inhalt von „Pranic Healing“ ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass es sich dabei um eine alternative Heilmethode – vergleichbar etwa mit Reiki – nicht jedoch um eine eigene Weltanschauung im Sinne des GIBG handelt. Bereits die Vorfrage, ob es sich bei der Prana-Energie-Therapie – soweit sie Thema im konkreten Arbeitsverhältnis gewesen war – um eine im Kontext des GIBG „geschützte“ Weltanschauung handelt, war vom erkennenden Senat zu verneinen.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

12. GBK II92/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene (geb. 1949) sei seit 2006 für die Antragsgegnerin tätig gewesen sei. Er verfüge über eine langjährige Erfahrung und habe seine Arbeit stets zur vollsten Zufriedenheit seines Arbeitgebers verrichtet. Seit Herbst 2008 habe der Geschäftsführer hin und wieder erklärt, dass es wirtschaftliche Schwierigkeiten gäbe, dabei aber auch betont, dass die Produkte sehr erfolgreich seien und gute Erträge brächten. Am ... habe Herr C den Betroffenen in sein Büro gebeten und ihm erklärt, dass er sich aus wirtschaftlichen Gründen von ihm trennen müsse. Dabei habe er ihn darauf hingewiesen, er möge sich noch bis ... eine einvernehmliche Lösung überlegen; wenn er diese nicht akzeptiere, würde er per ... Mai die Kündigung aussprechen. Nachdem für den Betroffenen eine einvernehmliche Lösung nicht in Frage gekommen wäre, habe ihm Herr C am ... die schriftliche Kündigung überreicht, welche ausschließlich mit wirtschaftlichen Gründen begründet wurde. Der ursprüngliche Kündigungstermin sei im Rahmen einer „Schlussvereinbarung“ verkürzt und der Betroffene ab ... freigestellt worden. Am ... habe Herr C im Rahmen einer Veranstaltung erklärt, dass der Betroffene „altersbedingt ausscheide“.

Die Antragsgegnerin führte aus, dass dieser zunächst eine Kündigung des Betroffenen aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen habe, da seitens der Antragsgegnerin aufgrund der wirtschaftlichen Situation Einsparungsmaßnahmen beabsichtigt gewesen seien. Während der Kündigungsfrist sei der Geschäftsführer allerdings draufgekommen, dass der Betroffene eine Konkurrenztaetigkeit plane und während seiner Arbeitszeit bei der Antragsgegnerin und mit

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

deren Betriebsmitteln begonnen habe, ein eigenes Produkt zu konstruieren und dafür Mitarbeiter der Antragsgegnerin abzuwerben. In der Folge wäre dann die fristlose Entlassung des Betroffenen ausgesprochen und – nach Unterzeichnung einer sogenannten „Schlussvereinbarung“ – in eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses umgewandelt worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hat der Senat den Betroffenen und sein Vorbringen als in hohem Maße glaubwürdig eingestuft. Auch dessen Darstellung, dass das vorgebliche „Konkurrenzprodukt“ bereits 2004 entwickelt und dem Geschäftsführer bereits 2006 bekannt gewesen sei, wurde – untermauert durch die Aussage einer Auskunftsperson – als erwiesen angesehen. Im Lichte der Ausführung der angehörten Auskunftspersonen ist somit hinsichtlich des Themas „Konkurrenzprodukt“ für den Senat der Eindruck entstanden, dass hiermit ein Druckmittel gegen den Betroffenen „aus dem Hut gezaubert“ wurde, mit dem die Zeit bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist „verkürzt“ werden sollte.

Der Senat hat das Vorbringen des Vertreters der Antragsgegnerin im Hinblick auf generell notwendige Einsparungsmaßnahmen wegen der sich im Jahr 2009 verstärkenden Wirtschaftskrise aus unternehmerischer Sicht für glaubwürdig und nachvollziehbar gehalten. Die Antragsgegnerin bringt in diesem Zusammenhang jedoch vor, dass der Betroffene rein aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden sei. Dieses Vorbringen erweist sich im gegenständlichen Zusammenhang aber insofern ins Leere gehend, als eine gewählte Handlung durchwegs von mehreren für sie maßgeblichen Entscheidungsgründen getragen werden kann. In einem solchen Fall liegt eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes bereits dann vor, wenn eine der für eine Entscheidung maßgeblichen Determinanten (für sich isoliert betrachtet) im Ergebnis eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes zu bewirken geeignet ist. Für den Senat steht daher im Ergebnis aufgrund des Umstandes, dass es sich beim Betroffenen um einen älteren und daher „teureren“ Mitarbeiter handle verbunden mit der dem Geschäftsführer zugeschriebenen Aussage betreffend „Herrn X“, den aufgrund der Aussagen mehrerer Auskunftspersonen zu zwei die Antragsgegnerin betreffenden Verfahren, in denen allgemeine Verhaltens- und Vorgangsweisen des Geschäftsführers thematisiert worden sind, sowie dem Umstand, dass eine wesentlich jüngere – und damit für die Antragsgegnerin deutlich billigere Kollegin – in die Tätigkeit des Betroffenen „nachgerückt“ sei, fest, dass bei der gegenüber dem Betroffenen ausgesprochenen Kündigung vorrangig das Alter des Betroffenen ausschlaggebend war.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters, keine Belästigung aufgrund des Alters durch den Geschäftsführer aufgrund der von diesem getätigten Aussagen über das „altersbedingte Ausscheiden“

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

13. GBK II/94/09

Eingebracht: ZARA

Antragsgegner/in: Apotheke

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Religion

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie Muslimin mit österreichischer Staatsbürgerschaft sei, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trage. Ihr 2002 begonnenes Pharmaziestudium habe sie zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung bei der Antragsgegnerin noch nicht beendet gehabt. Am 3.2.2009 habe sie sich per Mail um eine Aspirantenstelle bzw. eine dieser Anstellung vorausgehende Teilzeitbeschäftigung beworben. Im Antwortmail der Antragsgegnerin sei ihr mitgeteilt worden, dass ab sofort ein Aspirant gesucht würde und es – da viele Bereiche nur von Pharmazeuten erledigt werden dürften – ihr nicht helfen würde, wenn sie schon vor April Teilzeit arbeiten würde. Weiters wurde gefragt, ob sich die Antragstellerin vorstellen könne, während der Arbeitszeit ihr Kopftuch nicht zu tragen. In dem am selben Tag ergangenen Antwortmail habe sie dazu geantwortet, dass sie ihr Kopftuch aus religiösen Gründen trage und es während der Arbeit nicht herunter nehmen dürfe. Nachdem sie in der Folge keine weitere Antwort betreffend ihre Bewerbung mehr erhalten habe, gehe sie davon aus, dass ihre Bewerbung überwiegend aufgrund des von ihr getragenen Kopftuchs keine Berücksichtigung gefunden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass der Antragstellerin – wie von dieser dargestellt – bei ihrer Bewerbung per Mail im Februar mitgeteilt worden sei, dass „ab sofort“ – und nicht ab April – ein Aspirant gesucht werde. In weiterer Folge sei einer der Bewerber, der sofort anfangen habe können, eingestellt worden. Auch die Bewertung der Frage nach der Möglichkeit, das Kopftuch abzulegen, werte die Antragstellerin sinnwidrig als „unmissverständlichen Wunsch nach dem Ablegen des Kopftuches, der nur als Verbot des Tragens eines religiösen Kopftuches bei der Arbeit bei der Antragsgegnerin verstanden werden könne“.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Antragsgegnerin bereits zum Zeitpunkt des ersten Mailkontaktes mit der Antragstellerin der Umstand, dass diese ihr Studium damals noch nicht abgeschlossen hatte und daher das für eine AspirantInnenstelle maßgebliche Qualifikationsmerkmal zum damaligen Zeitpunkt nicht erfüllen konnte, bekannt gewesen. Daher ist nach Meinung des erkennenden Senates der weitere in dieser Sache erfolgte Mailverkehr seitens der Antragsgegnerin – soweit er die Thematisierung des Kopftuchs der Antragstellerin betroffen hatte – Fehlinterpretationen leicht zugänglich gewesen, weshalb die diesbezügliche Fragestellung jedenfalls entbehrlich gewesen wäre. Die Antragsgegnerin gab bei ihrer Befragung an, die Frage betreffend das Kopftuch „aus Interesse“ im Hinblick auf eine bereits bei ihr – ohne Kopftuch – beschäftigte türkische Mitarbeiterin gestellt zu haben, was dem Senat aufgrund des von der Antragsgegnerin gewonnenen persönlichen Eindrucks und der Gesamtschilderung ihrer durch die bereits bei ihr beschäftigte türkische Mitarbeiterin entstandenen „Neugier“ hinsichtlich des Kopftuches der Antragstellerin zwar grundsätzlich glaubwürdig, nichtsdestotrotz für eine Arbeitgeberin als äußerst unklug und allfällige Diskriminierungsabsichten geradezu indizierend zu qualifizieren war.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

14. GBK II/95/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Spedition

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin gab an, dass sich ihr Diskriminierungsvorwurf – obwohl sie Arbeitnehmerin von C gewesen sei – gegen B richte. Sie konnte dem Senat gegenüber allerdings keine Hinweise auf Bemerkungen oder Handlungen von Vertreter/innen der C oder der Antragsgegnerin geben, aus denen sich Indizien für eine allfällig diskriminierende Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund ihres Alters oder ihrer burgenländisch-kroatischen Muttersprache hätten ableiten lassen.

Der Vertreter der Antragsgegnerin erläuterte dem Senat, dass die bei der Antragsgegnerin selbst beschäftigten Mitarbeiter/innen großteils unkündbare Beamte seien und daher zur Umsetzung des durch den Umsatzrückgang betriebswirtschaftlich notwendig gewordenen Personalabbaus die mit der C bestehenden Arbeitskräfteüberlassungsverträge beendet worden seien. Hauptzweck der Firma C sei die Personalbereitstellung für die Antragsgegnerin gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall sah sich der Senat in erster Linie mit – durch die Antragsgegnerin glaubhaft dargelegten, durch die globale Wirtschaftskrise verursachten – Umsatzrückgängen und dadurch betriebswirtschaftlich erforderlichen Personalabbaumaßnahmen im „staatsnahen“ Bereich sowie dem Umstand, Tochterfirmen zur Personalbereitstellung zu nutzen, konfrontiert. Wie von der Antragsgegnerin für den Senat nachvollziehbar dargelegt, musste aufgrund der Unkündbarkeit der meisten Dienstnehmer/innen der Antragsgegnerin eine Personalreduktion durch die Aufkündigung der Arbeitskräfteüberlassungsverträge mit C erfolgen. In Folge davon wurden wiederum seitens C die Arbeitsverhältnisse mit den „freigesetzten“ Personen beendet. Die Antragstellerin hat dem Senat bei ihrer Befragung geschildert, dass von der für die Beendigung der Arbeitskräfteüberlassung bei der Antragsgegnerin verantwortlichen Person weder ihr Alter noch ihre burgenländisch-kroatische Herkunft vor bzw. bei der Kündigung in irgendeiner Weise thematisiert worden seien. Bezugnehmend auf die Beweislastregelungen des GIBG ist der erkennende Senat daher davon ausgegangen, dass seitens der Antragstellerin bereits die vom Gesetz geforderte Glaubhaftmachung einer Diskriminierung – bezogen auf die vom Senat II zu prüfenden Tatbestände „Alter“ und „ethnische Zugehörigkeit“ – nicht erbracht werden konnte.

Ergebnis: keine Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

15. GBK II/96/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Belästigung

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass der 1961 in Mazedonien geborene Betroffene seit 1988 bei der Erstantragsgegnerin als Lagerarbeiter beschäftigt gewesen sei und seine Aufgaben stets gewissenhaft und zur vollsten Zufriedenheit ausgeübt habe. Der Betroffene habe sich jedoch von seinem Lagerleiter, dem Zweitantragsgegner wiederholt schlecht behandelt und wegen seiner Herkunft als Albaner benachteiligt gefühlt. Überdies habe der Zweitantragsgegner gegenüber dem Betroffenen immer wieder beleidigende Aussagen im Zusammenhang mit seiner Arbeit wie „Ich schick dich heim nach Albanien“ oder „Ihr seid nicht intelligent für diese Arbeit“ bzw. „Ich muss diese albanische Mafia zerstören“ oder „Ich muss alle Albaner kündigen“ geäußert. Bei der Erstantragsgegnerin sei ursprünglich ein Großteil albanischer Mitarbeiter beschäftigt gewesen.

Die Erstantragsgegnerin brachte vor, dass der Zweitantragsgegner und der Betroffene über einen Zeitraum von 15 Jahren zusammen gearbeitet hätten und der Betroffene – entgegen der Darstellung im Verlangen der GAW – sich weder beim Gründer des Unternehmens noch bei den nunmehrigen Geschäftsführern über allfällige diskriminierende oder rassistische Aussagen des Zweitantragsgegners beschwert hätte. Der Grund für die mangelnde berufliche Entwicklung des Betroffenen läge nicht in seiner albanischen Herkunft, sondern ausschließlich an seiner Minderleistung. Er sei mehrfach auf seine mangelhafte Arbeitsleistung hingewiesen und auch regelmäßig geschult und im Hinblick auf seine Tätigkeit angeleitet worden. Leider sei trotz all dieser Hilfeleistung seitens der Erstantragsgegnerin keine substantielle Verbesserung der Arbeitsleistung eingetreten, weshalb eine Kündigung gerechtfertigt gewesen wäre. Letztlich sei das Arbeitsverhältnis des Betroffenen nicht aus diskriminierenden, sondern aus rein wirtschaftlichen Gründen beendet worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war vor allem augenscheinlich, dass der Betroffene sein Vorbringen, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein, trotz expliziter Nachfragen weder zeitlich oder inhaltlich in irgendeiner Weise zu präzisieren vermochte, sondern sich in seiner Darstellung auf Allgemeinplätze wie, dass es „immer“ oder „laufend“ Diskriminierungen durch den Zweitantragsgegner – die er jedoch weder zeitlich noch inhaltlich näher schildern konnte – gegeben hätte, beschränkt hatte. Aus Sicht des Senates konnte im Hinblick auf diese gänzlich allgemein gehaltenen Ausführungen des Betroffenen nicht von der vom GIBG geforderten Glaubhaftmachung des Antragsvorbringens ausgegangen werden.

Dem gegenüber standen im vorliegenden Fall sehr klare, wirtschaftlich nachvollziehbare, von einem von hohem Verantwortungsgefühl für die Belegschaft gekennzeichnete und für den Senat äußerst glaubwürdige Darstellungen seitens der beiden Vertreter der Erstantragsgegnerin, wie eben der seitens der Erstantragsgegnerin dem Betroffenen vor ca. 5 Jahren trotz dessen unzureichender Arbeitsleistung ermöglichte Verbleib im Unternehmen, die Gewährung von großzügigen Gehaltsvorschüssen oder auch die geschilderte Versetzung eines kurz vor der

Pensionierung stehenden anderen albanischen Mitarbeiters auf einen „Versorgungsposten“. Insgesamt hat sich für den erkennenden Senat daher der Eindruck verstärkt, dass im antragsgegenständlichen Fall eine relativ große Differenz zwischen der Selbstwahrnehmung des Betroffenen – der aus seiner Sicht vermeintlich gute Arbeit geleistet hat – und dessen Wahrnehmung durch die Arbeitgeberin.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

16. GBK II/97/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Versicherung

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der zum antragsrelevanten Zeitpunkt 55-jährige Antragsteller brachte vor, dass er sich auf eine Stellenanzeige des AMS hin bei der Antragsgegnerin beworben habe.

Laut Stellenanzeige seien von der Antragsgegnerin „5 Aussendienstmitarbeiter/innen zum Verkauf unserer umfangreichen Versicherungs- und Bankprodukte im Raum ...“ gesucht worden. Als Mindestvoraussetzungen seien in der Anzeige „abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung, abgeschlossener Präsenzdienst, Führerschein B“ genannt gewesen. In weiterer Folge habe er von Herrn C per Mail folgende Absage erhalten: „Vielen Dank für Ihre Anfrage. Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir Mitarbeiter leider nur bis maximal 40 Jahre suchen“.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass Herr C seit 1985 als Außendienstmitarbeiter bei der Antragsgegnerin beschäftigt und weder zur Aufgabe einer Stellenanzeige noch zur Beantwortung einer Bewerbung befugt sei. Herr C habe mit dem AMS Kontakt aufgenommen und – unzulässigerweise – eine Stellenanzeige aufgegeben. Herr C habe daher völlig unbefugt und eigenmächtig gegen die bei der Antragsgegnerin üblichen Abläufe verstoßend gehandelt. In weiterer Folge habe Herr C in einem Gespräch mit dem Verkaufsleiter sein eigenmächtiges und unbefugtes Handeln bedauert und sei vom Verlaufsleiter eindringlich darauf hingewiesen worden, derartige Vorgangsweisen künftig zu unterlassen. Außerdem sei er schriftlich verwarnet worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Verstoß gegen das vom Gleichbehandlungsgesetz normierte Verbot der Diskriminierung von Bewerber/innen aufgrund des Alters bereits durch die Textierung des Antwortmails von Herrn C evident und auch sowohl von Herrn C als auch der Antragsgegnerin unbestritten. Seitens des erkennenden Senates war in diesem Fall daher nur mehr die Frage der Zurechenbarkeit des rechtswidrigen Handelns von Herrn C im Sinne des Handelns als Vertreter der Antragsgegnerin zu prüfen. Nach Meinung des Senates war bei Würdigung aller Umstände des vorliegenden Falles – insbesondere durch

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

die Schaltung des Stelleninserates über das AMS – für eine/n Bewerber/in keinesfalls erkennbar, dass hier ein eigenmächtiges Handeln eines dazu unbefugten Mitarbeiters dem Inserat zu Grunde liegen könnte, weshalb jede/r Bewerber/in auch guten Glaubens davon ausgehen konnte, sich auf eine Stellensuche der Antragsgegnerin hin bei dieser zu bewerben. Der im Hinblick auf den generellen Schutzzweck des GIBG nur intern relevante Aspekt der Befugnisüberschreitung durch Herrn C ist nach Meinung des Senates mit den der Antragsgegnerin betriebsintern zur Verfügung stehenden Mitteln zu klären und darf nicht zu Ungunsten des sich gutgläubig bewerbenden Antragstellers ausgelegt werden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Vergleichsangebot an den Antragsteller

17. GBK II/98/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene, Jahrgang 1956 und in Serbien geboren, lebe seit 35 Jahren in Österreich sei und seit September 1994 bei der Antragsgegnerin als Diplomkrankenschwester beschäftigt. Bei der Antragsgegnerin sei eine neue EDV-Pflegedatenbank eingeführt worden, in die alle PatientInnendaten eingetragen werden und die von allen Diplomschwestern zu führen sei. Auch wenn die Betroffene bereits zuvor einige Aufgaben zufriedenstellend am PC erledigt habe und sich nun auch bemüht habe, die neue EDV-Erfassung zu beherrschen, sei es ihr jedoch nicht möglich gewesen, in so kurzer Zeit das neue System vollständig zu erlernen. Als Konsequenz dieser Schwierigkeiten mit der EDV-Umstellung sei der Betroffenen von der Bereichsleitung und der Pflegedirektion vorgeschlagen bzw. angeordnet worden, sich auf den Tätigkeitsbereich einer Pflegehelferin zurückzustufen zu lassen, womit sie nicht mehr mit der Datenerfassung befasst gewesen wäre. Die Betroffene sei jedoch mit einer Herabstufung ihrer Tätigkeit als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester auf eine Pflegehelferin nicht einverstanden gewesen.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Betroffene ihrer gesetzlichen Verpflichtung, sich regelmäßig weiterzubilden, nicht in ausreichendem Maße nachgekommen sei. Da bei deren Tätigkeit von der Antragsgegnerin wesentliche Mängel festgestellt worden wären, die sich keineswegs nur auf die ungenügende Dokumentation bezogen hätten, habe die Antragsgegnerin es nicht länger verantworten können, die Betroffene als Angehörige des gehobenen Dienstes zu belassen, da befürchtet werden musste, dass es zu patientenschädigenden Vorfällen kommen würde. Die Betroffene habe auch die Pflegedurchführungen nicht unmittelbar nach der Pflege in die Pflegedatenbank eingetragen, ferner habe sie falsche Auskünfte hinsichtlich

einer Patientin erteilt und Anweisungen nicht durchgeführt. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Betroffenen im Hinblick auf die Pflegedatenbank sei nicht möglich gewesen, da diese entsprechende Einschulungen und Anweisungen nicht verstanden habe oder verstehen habe wollen. Entsprechend ihrer Fürsorgepflicht habe die Antragsgegnerin der Betroffenen mehrfach vorgeschlagen, als Pflegehelferin weiterzuarbeiten, da diesfalls einerseits keine selbständigen Handlungen von größerer Komplexität auszuführen gewesen wären und darüber hinaus alle Handlungen stets unter der Kontrolle einer Angehörigen des gehobenen Dienstes ausgeführt worden wären.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war für den Senat vor allem augenscheinlich, dass die Betroffene bei expliziter Nachfrage zu den ihr seitens der Antragsgegnerin vorgeworfenen und auch terminlich präzise zuordenbaren Verfehlungen weder zeitlich oder inhaltlich in irgendeiner Weise Stellung zu nehmen vermochte, sondern jeweils vorgab, sich in den wesentlichen Punkten der ihr vorgehaltenen Vorwürfe nicht erinnern zu können. Gerade dadurch war jedoch auch die von ihr erhobene Behauptung einer Diskriminierung aufgrund des Alters durch Beendigung des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit der Einführung der Pflegedatenbank nicht mehr glaubwürdig, da in keiner Weise die Darstellungen der Antragsgegnerin hinsichtlich ihrer zahlreichen dienstlichen Verfehlungen entkräftet werden konnten.

Aus Sicht des Senates konnte daher im Hinblick auf diese Ausführungen der Betroffenen nicht von der vom GIBG geforderten Glaubhaftmachung des Antragsvorbringens ausgegangen werden.

Auch das für den Senat glaubwürdig geschilderte, offenbar ehrlich gemeinte Bemühen der Antragsgegnerin, der Betroffenen – gerade auch im Hinblick auf deren Alter und ihre familiäre Situation – eine Weiterbeschäftigung in einem Verantwortungsumfang, dem diese auch tatsächlich gewachsen wäre, zu ermöglichen, hat den Eindruck verstärkt, dass die Antragsgegnerin die Betroffene keineswegs aufgrund deren Alters diskriminiert hat, sondern sich – gerade im Hinblick auf das Alter der Betroffenen – im Gegenteil nachdrücklich um eine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit für diese im Betrieb – auch unter Einbeziehung von Betriebsrat und Gewerkschaft – bemüht hat. Insgesamt hat sich für den erkennenden Senat daher der Eindruck ergeben, dass im antragsgegenständlichen Fall eine ziemlich gravierende Differenz zwischen der Selbstwahrnehmung der Betroffenen im Hinblick auf ihre Arbeitsleistung und ihr Sozialverhalten und die Wahrnehmung dieser Faktoren durch die Antragsgegnerin vorgelegen sein dürfte, woraus sich auch die seitens der Betroffenen erfolgte Ablehnung des Angebotes der Antragsgegnerin, mit einer geringen Bezugsdifferenz, aber wesentlich weniger Verantwortung als Pflegehelferin weiterbeschäftigt zu werden, für den Senat erklären ließ.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

18. GBK II/100/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Lager

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wurde vorgebracht, dass der Antragsteller als Kommissionierer beschäftigt gewesen sei. Er sei im Lager der einzige Mensch aus Guinea gewesen, weiters hätten dort fast 20 Türken und 3 Nigerianer in derselben Position gearbeitet. Schon im Herbst hätten Probleme bei der Arbeitszuteilung begonnen. Die Vorgabe für einen Arbeitstag seien rund 1850 Stück Ware. Diese Vorgaben seien für alle gleich. Immer mehr habe sich bei ihm der Verdacht bestätigt, dass seine Listen so zusammengestellt wären, dass er deutlich mehr als seine türkischen Kollegen arbeiten müsse. Nachdem sich seine Frau beschwert hätte, wäre es kurzfristig besser, dann schnell wieder schlechter geworden. Die Türken im Lager wären sich dessen bewusst gewesen, dass seine Listen schlechter wären als ihre. Sie hätten ihn nur noch "Maschine" genannt und ihm ihre guten Listen gezeigt. Zusammenfassend könne er vorbringen, dass er von C unter Mitwisserschaft von Herrn D massiv diskriminiert worden sei. Er sei der einzige seiner ethnischen Herkunft im Lager gewesen. Die Diskriminierung bestehe darin, dass von ihm vermehrte und härtere Arbeitsleistung gefordert worden wäre als von den anderen.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Arbeit eines Kommissionierers gleich schwer oder gleich leicht sei. Die Aufgabe bestehe im Zusammenschichten der von einzelnen Filialen bestellten Waren auf Paletten, der Umhüllung mit einer Folie samt deren Transport zu einem Verladeplatz. Bedauerlicherweise habe die Schlichtung beim Antragsteller oft nicht gepasst, es sei falsch geschichtet worden, sodass eine Neudurchführung der Schlichtung notwendig geworden sei. Der Antragsteller sei deswegen mehrfach zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Arbeit ermahnt worden. Aus der dem Senat vorgelegten Rüsterprämienliste sei überdies ersichtlich, dass der Antragsteller teilweise erhebliche Fehlermeldungen aufgewiesen habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zum Vorbringen des Antragstellers ist festzuhalten, dass dieser zwar immer wieder eine angeblich schlechtere Listenzusammensetzung behauptet hat, dem Senat dabei aber nicht glaubhaft machen konnte, dass diese – speziell im Hinblick darauf, dass noch weitere aus Afrika stammende Personen im selben Zeitraum im Lager als Kommissionierer beschäftigt gewesen waren – im Zusammenhang mit seiner Herkunft aus Guinea gestanden sei.

Seitens der Antragsgegnerin wurde für den Senat sowohl betriebswirtschaftlich als auch praxisnah gut nachvollziehbar der Arbeitsablauf um die Abwicklung von Filialbestellungen, Listen-erstellung, Listenzuweisungen an „Pistolen“ und Verpackung und Abtransport der beladenen Rollcontainer dargelegt. Der Senat verkennt nun nicht, dass es sich bei der in Rede stehenden Arbeit eines Kommissionierers um eine körperlich sehr anstrengende und herausfordernde Tätigkeit handelt und dass es dabei – nach dem subjektiven Empfinden – „gute“ und „schlechte“, aus den Bestellungen der Filialen resultierende Listen geben kann, wobei dem Senat allerdings die Bewertung von gut bzw. schlecht in diesen Zusammenhang ebenfalls subjektiv

erscheint. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die vom Antragsteller vorgebrachte Benachteiligung hinsichtlich der Listenzuteilung, die behauptetermaßen in dessen Herkunft aus Guinea begründet sein soll, dem Senat nicht in der für die Feststellung einer Diskriminierung vom GIBG geforderten Weise glaubhaft gemacht werden konnte.

Die Darstellung der Antragsgegnerin, dass die Kündigung des Antragstellers durch dessen Krankenstände und seine Fehlerhäufigkeit bedingt gewesen sei, erscheint dem Senat aus wirtschaftlichen Gründen nachvollziehbar.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

19. GBK II/101/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fleischhauerei

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Religion

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene, ein türkischer Staatsbürger islamischen Glaubens, sei gelernter Stahlbauschlosser und Elektroanlagentechniker und seit 1979 in Österreich lebe. Seit 22.10.2008 sei er bei der Antragsgegnerin als Betriebselektriker beschäftigt gewesen. Erstmals sei der Betroffene mit Fragen zu seiner Religion konfrontiert worden, nachdem er Mitte August 2009 aus dem Urlaub zurückgekommen sei und mit 21.8.2009 der Ramadan begonnen habe, welchen der Betroffene in gewohnter Weise fastend verbringe. Am Montag, 24.8.2009, habe der Geschäftsführer, Herr D, den Betroffenen zu sich gerufen und ihn gebeten, ihn über den Ramadan näher zu informieren. Der Betroffene habe daraufhin ausgeführt, dass er sich in dieser Zeit an das Fastengebot halte, was bedeute, von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang weder Nahrung noch Flüssigkeit zu sich zu nehmen. Der Geschäftsführer habe daraufhin deutlich gemacht, dass er dies in seiner Firma nicht dulden könne, sondern vom Betroffenen erwarte, dass dieser während der Arbeit jedenfalls trinken, aber auch essen würde. Er habe dies damit begründet, dass er ansonsten in dieser Zeit Zweifel über dessen Arbeitsleistung hätte. Wenn der Betroffene dies nicht akzeptieren könne, würde er sich von ihm trennen müssen.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Darstellung, dass man mit der Arbeit des Betroffenen stets zufrieden gewesen sei, unrichtig wäre, da er aufgrund seiner „schwer mangelhaften elektrischen und elektronischen Kenntnisse so gut wie nie in der Lage gewesen sei, einen Maschinendefekt alleine zu beheben“. Aus verständlichen und naheliegenden Gründen habe man es jedoch vermieden, den Betroffenen laufend auf seine unzureichenden Kenntnisse hinzuweisen, da dies im Sinne des Betriebsklimas und aus menschlichen Gründen nicht zweckmäßig erschienen sei. Vielmehr habe man bereits die Entscheidung getroffen, den Betroffenen zu Ende der Urlaubszeit, somit Ende August, kündigen zu wollen. Aufgrund einer

sehr heißen Wetterperiode im August 2009 sei es aus Sicht der Arbeitgeberin unmöglich gewesen, bei den damals herrschenden Temperaturen Anlagen, in denen Temperaturen von 50 – 60 Grad auftreten können, bei einer Außentemperatur von 35 Grad ohne Flüssigkeitszufuhr zu warten. Schließlich hätten die Kollegen des Betroffenen die Wartungsarbeiten alleine durchgeführt und der Betroffene sei auch später zu Arbeit erschienen, da er ansonsten nicht den ganzen Tag arbeiten hätte können. Daraufhin habe man dem Betroffenen mitgeteilt, dass man sich – da man mit seiner Arbeit „ohnehin“ nicht zufrieden gewesen sei – auf jeden Fall von ihm trennen müsse.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Durch die für die Arbeitgeberin plötzlich zum Thema gewordene Einhaltung des Fastengebotes durch den Betroffenen im August 2009, welche weder eine Flüssigkeits- noch eine Nahrungszufuhr erlaubt hätte, habe sich aufgrund der notwendigen Einhaltung der Fürsorgepflichten der Arbeitgeberin und des Wunsches des Betroffenen, trotz dieses Hinweises auch weiterhin während der Arbeitszeit zu fasten, die aus Arbeitgeberinnensicht quasi „vorzeitige“ Notwendigkeit des Ausspruchs der Kündigung ergeben. In diesem Zusammenhang wurde von Herrn D bei seiner Befragung wortwörtlich ins Treffen geführt, dass der „Hauptgrund“ für die – aus seiner Sicht zu einem für den Betrieb ungünstigen, weil verfrühten Zeitpunkt – ausgesprochene Kündigung in seiner Unzufriedenheit mit der Leistung des Betroffenen gelegen sei. Diese Formulierung indiziert jedoch bereits, dass neben dem „Hauptgrund“ offenkundig noch weitere für die Kündigung relevante Gründe vorhanden waren. Für den Senat war bei Würdigung aller in diesem Fall thematisierten Umstände jedoch kein anderer Grund als der Beginn des Ramadan samt der Einhaltung des Fastengebotes durch den Betroffenen für die – entgegen der von Herrn D selbst bekundeten Absicht – „verfrüht“ ausgesprochenen Kündigung ersichtlich, da er angeführt hat, aufgrund des Betriebsgeschehens den Ausspruch der Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt geplant zu haben, da im Sommer die Suche nach geeignetem Personal schwierig sei. Bei Abwägung aller in diesem Fall maßgeblichen Umstände war davon auszugehen, dass der religiös motivierte Wunsch des Betroffenen, das Fastengebot des Ramadan einzuhalten, der letztlich tatsächlich ausschlaggebende Faktor für die am 25.8.2009 ausgesprochene Kündigung durch Herrn D gewesen ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag einer Zahlung in Höhe von 2.000 Euro

20. GBK II/102/10

Eingebracht: ÖGB

Antragsgegner/in: Krankenanstalt

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie seit 1992 bei der Antragsgegnerin als Sportwissenschaftlerin beschäftigt und mit 48 Jahren gekündigt worden sei. Ihr sei anlässlich der Kündigung mitgeteilt worden, dass sie als Sportwissenschaftlerin nicht befugt sei, Arbeiten „am Patienten“ durchzuführen. Im Betrieb der Antragsgegnerin sei seit zwei Jahren eine weitere Sportwissenschaftlerin, die ca. 30 Jahre alt sei, beschäftigt, welche nicht über die Berufserfahrung und umfassende Ausbildung der Antragstellerin verfüge. Da die wesentlich jüngere Kollegin nicht gekündigt worden wäre, liege daher die Vermutung nahe, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Alters bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden sei.

Seitens der Antragsgegnerin wurde vorgebracht, dass das Schwergewicht der Tätigkeit der Antragsgegnerin auf der Betreuung von PatientInnen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen liege und Teil der Behandlung auch gymnastische Übungen wären.

Im Jahr 2009 wäre die Antragsgegnerin im Rahmen einer Visitation eines Sozialversicherungsträgers, einem ihrer wichtigsten Vertragspartner, neuerlich und nachdrücklich auf den Umstand hingewiesen worden, dass der Einsatz von SportwissenschaftlerInnen bei der Therapie für PatientInnen rechtlich nicht zulässig sei, da diese Tätigkeit PhysiotherapeutInnen vorbehalten wäre. Da die Hauptbeschäftigung der Antragstellerin die Betreuung von PatientInnen in Einzel- und Gruppentherapie gewesen sei und die Antragsgegnerin für die Antragstellerin keine andere Einsatzmöglichkeit gehabt habe, wäre die Antragsgegnerin zur Kündigung der Antragstellerin gezwungen gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall sah sich der erkennende Senat mit dem Umstand konfrontiert, dass der Tätigkeitsbereich, in dem die Antragstellerin als Sportwissenschaftlerin viele Jahre lang bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen war, durch die gesetzlichen Vorgaben und die von der Antragsgegnerin für die Beschickung mit PatientInnen der Sozialversicherungsträger einzuhaltenden Kriterien gänzlich entfallen ist. Seitens der Antragsgegnerin wurde glaubhaft dargelegt, dass diese – die als Sonderkrankenanstalt die gesetzlichen Auflagen zu erfüllen hat – alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für die Antragstellerin geprüft und sich auch die Entscheidung zur Kündigung nicht leicht gemacht habe. Sowohl von der Antragstellerin als auch von der Antragsgegnerin wurde übereinstimmend dargelegt, dass die inhaltlichen Tätigkeitsfelder der beiden Sportwissenschaftlerinnen völlig getrennt gewesen waren und sich daher für die Antragsgegnerin – bezogen auf die Tätigkeitsbereiche – aus betriebswirtschaftlicher Sicht gerade nicht der Umstand eröffnet hat, hinsichtlich der vorzunehmenden Kündigung zwischen zwei gleich verwendeten Sportwissenschaftlerinnen quasi frei wählen zu können.

Der Senat hält eine Auslegung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund des Alters dahingehend, dass ein/e Arbeitgeber/in im konkreten Fall des kompletten Wegfalls eines gesamten Tätigkeitsbereiches einer/s Mitarbeiters/in eine/n andere/n, in einem gänzlich unterschiedlichen Bereich eingesetzt/n – wenn auch jüngere/n – Mitarbeiter/in kündigen und anschließend die erstgenannte Person in diesem Bereich wieder neu schulen müsse, für überzogen.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

21. GBK II/103/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit; mangelnde Abhilfe der Arbeitgeberin, Beendigung des AV, Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass der Betroffene ab 2008 als Leihkraft und dann als Mitarbeiter bei der Erstantragsgegnerin gewesen sei. Während seiner Tätigkeit sei es mehrfach zu Belästigungen und Beschimpfungen gekommen, die in demütigender und beleidigender Weise auf seine Herkunft aus Nigeria bzw. seine Hautfarbe angespielt hätten. Da die Aufforderungen des Betroffenen, er möge derartige Äußerungen unterlassen, nichts gefruchtet hätten, habe er sich nach etwa zwei Monaten an den damaligen Schichtleiter gewendet. Am 20.9.2009 sei es zu einer Beleidigung durch den Drittantragsgegner mit den Worten „Du Abschaum-Neger“ gekommen. Über diese Bemerkung habe der Betroffene sofort seinen nunmehrigen Vorgesetzten Herrn G in Kenntnis gesetzt und bei dieser Gelegenheit auch die Beleidigung durch die Zeichnung und die Tatsache, dass er sich vom Zweitantragsgegner nicht nur verbal, sondern auch durch dessen äußerst unkollegiales Verhalten schon seit langem diskriminiert fühle, zur Sprache gebracht und um Abhilfe ersucht. Nach einer freien Woche sei er am 29.10.2009 wieder zum Schichtbeginn erschienen, sei jedoch dann ins Büro von Herrn I gerufen worden, wo auch bereits Frau J vom Personalbüro anwesend gewesen wäre. Herr I habe ihm mitgeteilt, dass man sich entschlossen habe, das Dienstverhältnis aufzulösen.

Die Erstantragsgegnerin, der Zweit- und der Drittantragsgegner brachten vor, dass der Zweitantragsgegner ausdrücklich bestritten habe, derartige Äußerungen gemacht zu haben. Der Zweitantragsgegner arbeite seit 1989 im Unternehmen und sei daher einer der erfahrensten und technisch versiertesten Mitarbeiter in der Fertigung. Er habe besonders unter der mangelnden Qualität der vom Betroffenen angelieferten Analysen gelitten. Da es sich um einen Fehler handle, der dem Betroffenen immer wieder unterlaufen sei, sei auch in diesen Gesprächen die Bemerkung gefallen, dass dieser scheinbar zu dumm für die Analyse sei. Der Zweitantragsgegner habe allerdings betont, dass die Ausdrücke „Neger“ oder „Scheiss-Neger“ von ihm nie verwendet worden seien. Zum Vorwurf, der Drittantragsgegner habe den Betroffenen als „Abschaum-Neger“ bezeichnet, sei festzuhalten, dass der Drittantragsgegner in der Produktionslinie unmittelbar vor dem Betroffenen gestanden sei. Wie erwähnt, sei die Qualität der vom Betroffenen geleisteten Arbeitsschritte weit unterdurchschnittlich und für die Produktion von erheblichem Ausschuss verantwortlich gewesen. Die Ausdrücke „Neger“, „Abschaum-Neger“ wie nunmehr vom Betroffenen behauptet, seien jedoch nicht gefallen und vom Drittantragsgegner weder an diesem Tag noch zu einem anderen Zeitpunkt verwendet worden. Zur Lösung des Dienstverhältnisses sei auszuführen, dass die Erstantragsgegnerin ein Unternehmen sei, das als ein führendes Unternehmen am Weltmarkt entwickle, herstelle und vertriebe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der erkennende Senat mit unterschiedlichen Darstellungen der antragsrelevanten Geschehnisse konfrontiert, wobei die Darstellungen des Zweit- und Drittantragsgegners hinsichtlich der vom Betroffenen behaupteten Belästigungen als reine Schutzbehauptungen qualifiziert wurden. Hinsichtlich der Frage der angemessenen Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin ist der Senat zum Schluss gekommen, dass die relevanten Informationen über die Belästigungen des Betroffenen durch den Zweit-antragsgegner zwar die Sphäre der Arbeitgeberin in Form der Schichtleiter bzw. des Produktionsassistenten erreicht hatten, offenbar aber nicht die für konkrete und effektive Abhilfemaßnahmen tatsächlich sich verantwortlich fühlende Führungsebene. Der Umstand, dass die Information quasi hängengeblieben ist, ist der Sphäre der Arbeitgeberin zuzurechnen und vermag diese daher nicht vom Vorwurf der mangelnden Abhilfe bei einer Belästigung zu exkulpieren. Auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Betroffenen kann im Hinblick auf die obigen Ausführungen – neben möglicherweise tatsächlich bei diesem vorhandenen fachlichen Mängeln, die sich jedoch einer Beurteilung durch den Senat entziehen – nicht von der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen und dessen Beschwerden über die Belästigungen durch Kollegen getrennt betrachtet werden.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Beendigung des AV, Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, mangelnde Abhilfe seitens der Arbeitgeberin, Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorschlag: Schadenersatzzahlung an den Betroffenen sowie eine Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz und die Abhaltung einer firmeninternen Informationsveranstaltung zum Gleichbehandlungsgesetz und hier insbesondere zum Themenbereich „Belästigung“

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Mitteilung, dass eine Schadenersatzleistung nicht in Betracht komme, da der Antragsgegner der festen Ansicht sei, keine Gesetzesverletzung zu verantworten.

22. GBK II/105/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die 56-jährige Antragstellerin brachte in ihrem Antrag vor, dass sie von 2008 bis 2010 per befristetem Arbeitsvertrag beim Antragsgegner als Büroangestellte beschäftigt gewesen sei. Am 1.3.2010 sei ihr von der Geschäftsführerin des Antragsgegners, Frau C, mündlich in Aussicht gestellt worden, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag in einen unbefristeten geändert werde. Ferner sei ihr auch eine Aufwertung ihrer Tätigkeit in Aussicht gestellt worden. Am 12.4.2010 sei eine Stellenbewerberin, Frau D, zu einem Schnuppertag im Verein gewesen, ihre Kollegin, Frau E, habe Frau D in die bis dahin von ihr ausgeübte Tätigkeit der Belegverwaltung eingewiesen. Frau D sei ihrer Einschätzung nach um

die 20 Jahre alt. Am 19.4.2010 sei ihr von Frau C mitgeteilt worden, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag nicht in einen unbefristeten übergeleitet würde und dass der 10.5.2010 ihr letzter Arbeitstag sei. Sie gehe davon aus, dass – nachdem während ihrer Tätigkeit bis 21.4.2010 keine Änderung des Belegverwaltungsprogrammes stattgefunden habe – Frau D ihre Tätigkeit übernehmen werde und daher die Nichtverlängerung ihres befristeten Arbeitsvertrages entgegen der ursprünglichen Ankündigung mit ihrem Alter zusammenhänge, da Frau D rund 35 Jahre jünger als sie selbst sei.

Der Arbeitgeber brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme vor, dass die Behauptung der Antragstellerin, das befristete Arbeitsverhältnis sei mündlich in ein unbefristetes abgeändert worden, eine „glatte Lüge“ darstelle, zumal eine Änderung laut Arbeitsvertrag der Schriftform bedürfe. Im vorliegenden Fall bestanden zur diesfalls entscheidenden Frage, ob das befristete Arbeitsverhältnis der Antragstellerin von der Geschäftsführerin des Antragsgegners in einem Gespräch am 1.3.2010 mündlich verlängert worden ist oder nicht, konträre Darstellungen seitens der Antragstellerin und der Vertreterin des Antragsgegners.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Vorab ist festzuhalten, dass beide befragten Damen beim Senat einen souveränen und auch glaubwürdigen Eindruck hinterlassen haben. Es konnte daher durch die Befragung der angehörten Auskunftspersonen letztlich nicht abschließend geklärt werden, ob das Gespräch mit dem behaupteten Ergebnis der mündlichen Zusage einer Vertragsverlängerung in der von der Antragstellerin behaupteten Weise stattgefunden hat oder nicht. Den Beweislastregeln des GIBG folgend ist der Antragstellerin die vom Gesetz geforderte Glaubhaftmachung einer Diskriminierung aufgrund des Alters jedoch insofern gelungen, als dass der Senat ihre Darstellung, sich keinen anderen maßgeblichen Grund als ihr Alter – gerade im Hinblick auf die Einstellung einer rund 30 Jahre jüngeren Nachfolgerin – für die arbeitgeberseitige Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erklären zu können, als glaubwürdig und überzeugend erachtet hat. Auch die Vertreterin des Antragsgegners hat dem Senat ja bestätigt, dass es mit der Arbeit der Antragstellerin keine Probleme gegeben habe. Sie konnte trotz expliziter Nachfrage dem Senat auch für diesen nicht hinreichend und vor allem lebensnah nachvollziehbar darlegen, warum trotz der wirtschaftlich eigentlich wesentlich näherliegenden Lösung einer Weiterbeschäftigung der eingearbeiteten Antragstellerin die Variante der Neueinstellung einer anderen deutlich jüngeren Mitarbeiterin – obwohl es mit der Arbeit der Antragstellerin keine Probleme gegeben habe – gewählt worden sei. Das nach dem Eindruck des Senates eher ausweichende Argument der Vertreterin des Antragsgegners, dass der „auslaufende Vertrag“ der einzige Grund für die Nichtverlängerung der Antragstellerin gewesen sei, hat diesen nicht überzeugt.

Ergebnis: Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Hinweis des Rechtsanwalts auf anderslautendes Urteil des ASG

23. GBK II/107/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Softwareunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass der Betroffene, Jahrgang 1950, selbständiger Unternehmensberater mit Schwerpunkt Recruiting, Organisations- und Personalentwicklung sei und sich online mittels Bewerbungsfragebogen auf ein veröffentlichtes Stelleninserat beworben habe. Am 08.01.2010 habe der Betroffene per E-Mail erfahren, dass seine Bewerbung im weiteren Verfahren nicht berücksichtigt werde und ihm derzeit keine Position bei der Antragsgegnerin angeboten werden könne. Die Absage in einer sehr frühen Phase des Bewerbungsverfahrens sei für den Betroffenen völlig überraschend gekommen, da er aufgrund der zahlreichen Übereinstimmungen des Ist/Soll-Profiles über beste Qualifikationen für die Position als Senior Recruiter verfüge und habe eine große persönliche Betroffenheit ausgelöst.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass 26 Online- und 5 Bewerbungen über Empfehlungen für die ausgeschriebene Stelle eingelangt seien und alle Bewerbungen durch Frau Dr.ⁱⁿ C unter Zugrundelegung des Ausschreibungstextes durchgearbeitet worden seien. Das Alter sei dabei kein Kriterium gewesen, alle BewerberInnen hätten es – weil dies schlicht so üblich sei – im Lebenslauf angegeben. Der Tatsache, dass das Alter bereits auf dem Online-Bewerbungsbogen anzugeben war, komme somit keine weitergehende Bedeutung zu. 5 Bewerbungen seien in die engere Wahl gekommen. Auffallender Unterschied sei gewesen, dass kein/e einzige/r BewerberIn – mit Ausnahme des Betroffenen – die Bewerbung aus eigenen und fremden Zitaten über seine besonders hervorzuhebende Persönlichkeit zusammengestellt habe. Dadurch sei der Eindruck entstanden, dass der Betroffene in seiner Persönlichkeit so sei, wie das Bewerbungsschreiben wirke – abgehoben und überheblich. Der Inhalt und damit verbundene persönliche Einschätzung des Bewerbers habe erhebliche Zweifel an dessen Fähigkeit, sich in ein Team einzuordnen, als ein Mitglied eines Teams seinen Beitrag zu leisten und andere Teammitglieder zu unterstützen, aufgeworfen. Von wesentlicher Bedeutung sei, dass der Betroffene – im Gegensatz zu allen anderen BewerberInnen – sich nicht als Spezialist im Fachbereich Recruiting präsentiert habe, sondern als Generalist im Bereich HR, der alles besser verstehe als alle anderen im Team und im Unternehmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des ausgeschriebenen Jobprofils und des dem Senat vorlegten Lebenslaufes des Betroffenen geht der Senat im Hinblick darauf davon aus, dass es sich beim Betroffenen um einen HR-Generalisten mit breiter Erfahrung und großem persönlichen Erfahrungsspektrum handelt. Im vorliegenden Fall war daher jene Fallkonstellation zu prüfen, bei der der Betroffene zwar nicht der bestgeeignete Bewerber gewesen war, jedoch möglicherweise aus diskriminierenden Motiven im Hinblick auf sein Lebensalter vorzeitig aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschieden worden sein könnte. Die Vermutung einer möglichen Diskriminierung durch den Betroffenen wurde vorrangig auf dessen Annahme einer automatisch gerierten Absage bei der Eingabe seines Alters in das Online-Bewerbungs-

Tool bzw. einer Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung bei einer ordentlichen Sichtung aufgrund des Zeitrahmens und den damit in Zusammenhang stehenden mutmaßlichen Absenzen von MitarbeiterInnen rund um den Jahreswechsel gestützt. Diese beiden Vermutungen konnte die Vertreterin der Antragsgegnerin dem Senat gegenüber glaubwürdig entkräften, zumal auch der von dieser dargelegte Umstand, dass die zu besetzende Stelle in ihrer eigenen Abteilung angesiedelt war, für eine besonders sorgfältige Prüfung der einlangenden Bewerbungen gesprochen hat, um die zum eigenen Team am besten passende Person zu finden – was für den Senat nachvollziehbar und auch der normalen Lebenserfahrung entsprechend war. Ungeachtet der herausragenden Qualifikationen und vielfältigen Erfahrung des Betroffenen kann der Senat jedoch auch der im Verfahren geäußerten Ansicht, dass dessen Art der Präsentation mit den Fremd- und Eigenzitataten auf der ersten Seite des CV auf viele LeserInnen desselbigen möglicherweise überheblich und zu sehr von der eigenen Person eingenommen wirken kann, etwas abgewinnen, zumal diese Art der Selbstpräsentation in einem Bewerbungsprozess zwar einerseits die Aufmerksamkeit des/der Lesers/in zu erwecken, andererseits jedoch auch negativ zu polarisieren geeignet ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

24. GBK II/111/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Zahnärztin

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen wurde vorgebracht, dass die 1987 in der Türkei geborene und seit 1990 in Österreich lebende Betroffene österreichische Staatsbürgerin sei und von 2003-2005 die Ausbildung zur zahnärztlichen Assistentin an der Universitätsklinik ... absolviert habe und anschließend in diesem Beruf tätig gewesen sei. Folgendes Zeitungsinserat sei von der Antragsgegnerin geschaltet worden: „Zahnarzt-Assistentin gesucht. Abgeschlossene Ausbildung, in Terminvereinbarung Tel.“. Nachdem die Betroffene über die geforderte Ausbildung verfügt habe und der mögliche Arbeitsplatz auch in ihrer Heimatstadt gelegen sei, habe sie noch am selben Tag gegen 13.00 Uhr telefonisch die Ordination der Antragsgegnerin kontaktiert. Die Antragsgegnerin habe anfangs durchaus positiv reagiert und gemeint, es wäre gut, wenn die Betroffene zu einem Vorstellungsgespräch komme und habe um Nennung des Namens ersucht. Als die Betroffene ihren Namen genannt habe, sei es kurz still „auf der anderen Seite“ geworden. Daraufhin habe sich die Antragsgegnerin erkundigt, ob die Betroffene „von hier“ sei. Diese habe geantwortet, dass sie österreichische Staatsbürgerin, allerdings in der Türkei geboren sei. In weiterer Folge habe die Antragsgegnerin erklärt, dass sie kein Interesse an türkischen MitarbeiterInnen habe.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass es sein möge, dass die Betroffene vorerst versucht habe, die Antragsgegnerin telefonisch zu erreichen. Tatsächlich sei die Betroffene überraschend vor der Antragsgegnerin gestanden, als diese von einer Behandlung ins Vorzimmer gekommen sei und habe die Antragsgegnerin hartnäckig in Beschlag genommen und sich geriert, als ob sie Anspruch auf ein Dienstverhältnis bei der Antragsgegnerin habe. Die türkische Herkunft der Betroffenen sei dadurch zur Sprache gekommen, dass der Antragsgegnerin deren ausgezeichnete Deutschkenntnisse vor dem Hintergrund ihres Namens aufgefallen wären. Dass die Betroffene weniger Erfahrung als die aufgenommene Bewerberin habe, sei aufgrund ihres jugendlichen Aussehens offensichtlich gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem Senat obliegt es nicht, in diesem Fall konkret zu beurteilen, ob die Betroffene tatsächlich die bestgeeignete BewerberIn gewesen wäre. Aufgrund des vom Senat als erwiesen angesehenen Inhalts des von der Betroffenen glaubwürdig und lebensnah geschilderten Telefonats mit der Antragsgegnerin ist jedoch davon auszugehen, dass die Betroffene – wie von dieser behauptet – nur aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ohne weitere Prüfung ihrer Qualifikationen aus dem Bewerbungsprozess ausgeschieden wurde.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Betroffene, eingehende Befassung der Antragsgegnerin mit dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Hinweis auf Arbeiterkammerintervention; spätere Mitteilung eines Vergleichs in der Höhe von 400 Euro

25. GBK II/112/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Cafehaus

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass die Betroffene, Jahrgang 1954, sich in dem von der Antragsgegnerin geführten „Cafe D“ auf den dortigen Aushang „Kellnerin gesucht“ bei dieser erkundigt habe, ob sie eine offene Stelle hätte, was von dieser mit der Gegenfrage, ob die Betroffene Arbeit suche, erwidert worden wäre. Auf Bejahung dieser Frage durch die Betroffene habe die Antragsgegnerin dieser erklärt, dass sie nur eine jüngere Dame suche.

Die Antragsgegnerin gab der GBK gegenüber keine schriftliche Stellungnahme ab.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Verstoß gegen das vom Gleichbehandlungsgesetz normierte Verbot der Diskriminierung von Bewerber/innen aufgrund des Alters bereits durch die Formulierung der Absage der Bewerbung der Betroffenen durch die Antragsgegnerin mit der Begründung, „dass sie eine jüngere Dame suche“, in der der GAW gegenüber abgegebenen und dem Senat vorliegenden Stellungnahme evident und wurde seitens der Antragsgegnerin bei deren Anhörung durch den Senat auch nicht bestritten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes sowie eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere mit dem Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Vergleich mit Hilfe der GAW erarbeitet in Höhe von 1.300 Euro

26. GBK II/116/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Baufirma

Wegen: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion, Belästigung

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wurde vorgebracht, dass der Antragsteller als Bautechniker beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis mit Kündigung beendet worden sei. Folgender Vorfall habe sich ereignet: Um die Mittagszeit habe er in der Garderobe gebetet, als der Zweitantragsgegner hineingekommen sei und ihn gefragt habe, was er da mache. Nachdem er nichts erwidert habe, habe der Zweitantragsgegner den Raum verlassen, kurze Zeit später sei jedoch ein weiterer Kollege in die Garderobe gekommen, um sich ein Bild zu machen. Das sei für ihn sehr unangenehm gewesen, wobei der Zweitantragsgegner diesen Vorfall in der Firma publik gemacht habe, da er seit dieser Zeit immer wieder auf die Themen „Islam“, „Terrorismus“ und „Schläfer“ angesprochen worden sei. Ca. drei Monate später habe das Mobbing gegen seine Person begonnen. Die Erstantragsgegnerin und der Zweitantragsgegner brachten vor, dass die Errichtung eines ...logistikzentrums – für dieses Projekt sei der Antragsteller ausschließlich beschäftigt gewesen – höchste Priorität gehabt hätte und termingetreu zu realisieren sei. Der Antragsteller habe sich auf eine Stellenausschreibung als „Bautechniker/in – CAD-Konstrukteur/in“ beworben, bereits nach kurzer Beschäftigungszeit sei jedoch ersichtlich gewesen, dass die „gesamthafte Aufgabenstellung des planenden Ingenieurs“ von ihm nicht bewältigt werden habe können, da er sowohl Defizite in der Lösungskompetenz als auch in der Zügigkeit und Folgerichtigkeit der zeichnerischen Umsetzung aufgewiesen habe. Als Konsequenz sei daher das Aufgabengebiet des Antragstellers eingeschränkt worden. Trotz intensiver Einschulung und laufender Betreuung sei die Leistung des Antragstellers mangelhaft gewesen und auch durch mehrfache Korrekturvorgänge auf-

grund zahlreicher Korrekturvermerke immer wieder sichtbar gemacht worden. Zu dem im Antrag erwähnten Vorfall in der „Garderobe“ sei anzumerken, dass es sich dabei um ein Archiv handle, in welchem auch Schränke für die Arbeitskleidung der Mitarbeiter untergebracht seien. Der Zweitantragsgegner habe den Antragsteller betend im Archiv angetroffen, als er eine archivierte Unterlage habe holen wollen. Der Antragsteller habe weder die Tür zum Archiv versperrt noch einen Hinweis, dass er nicht gestört werden möchte, angebracht. Der Antragsteller habe danach weder mit dem Zweitantragsgegner noch mit dem Kollegen oder einer anderen Person thematisiert, dass ihm dieser Vorfall unangenehm gewesen sei und auch niemanden um ausdrückliches Stillschweigen darüber ersucht.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller sein Vorbringen, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit und seiner Religion vom Zweitantragsgegner belästigt worden zu sein, nur auf eine von ihm wahrgenommene „Unterschwelligkeit“ von – an sich – neutralen Formulierungen des Zweitantragsgegners stützen. Aus Sicht des Senates konnte im Hinblick auf diese allgemein gehaltenen Ausführungen des Antragstellers zu der von ihm so empfundenen „Unterschwelligkeit“ der – allerdings ohne jegliche konkrete, irgendwie mit der Religion oder ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers in Zusammenhang stehenden – Aussagen oder Handlungen des Zweitantragsgegners nicht von der vom GIBG geforderten Glaubhaftmachung des Antragsvorbringens einer Belästigung ausgegangen werden, da eine Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG ein Mindestmaß Präzisierung der als Diskriminierung empfundenen Aussagen oder Handlungen voraussetzt.

Dem gegenüber standen im vorliegenden Fall klare, vom Arbeitsablauf für den Senat nachvollziehbare und glaubwürdige Darstellungen seitens des Zweitantragsgegners, von Herrn D und vom Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin, denen zu Folge es tatsächlich größere Probleme mit der Qualität der Arbeitsleistung des Antragstellers gegeben habe, die letztlich in der Kündigung des Antragstellers gemündet hätten. Auch die Ausführungen des Zweitantragsgegners, der bereits bei der Personalauswahl des Antragstellers mit eingebunden gewesen war und sich somit von Anfang an über dessen Migrationshintergrund und dessen – mutmaßliche – Religion ein Bild machen hat können, zu den mit dem Antragsteller im Alltag gelegentlich bestehenden Problemen, die auch zu Auseinandersetzungen zwischen den beiden geführt hätten, wurden vom Senat als glaubwürdig eingestuft. Insgesamt hat sich für den erkennenden Senat der Eindruck erhärtet, dass im gegenständlichen Fall eine relativ große Differenz zwischen der Selbstwahrnehmung des Antragstellers in Bezug auf seine Arbeitsleistung und dessen davon deutlich abweichende Einschätzung derselbigen durch die Arbeitgeberin bzw. seine unmittelbaren Projektvorgesetzten in erheblicher Weise zu dessen subjektivem Gefühl, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion schlechter als andere Personen behandelt worden zu sein, beigetragen haben dürfte.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, keine Belästigung aufgrund der Religion bzw. der ethnischen Zugehörigkeit

27. GBK II/118/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Beendigung des AV; Belästigung

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wurde vorgebracht, dass der Antragsteller vom 30.8.2010 bis zu seinem berechtigten Austritt am 3.12.2010 beim Antragsgegner als Koch beschäftigt gewesen sei. Er stamme aus dem Iran, sei zunächst Moslem gewesen und – als er nach Österreich gekommen sei – zum Christentum konvertiert. Sein Chef habe ihm immer wieder gedroht, wegen der Konvertierung zur Polizei und zur iranischen Botschaft zu gehen. Mit diesen Drohungen habe der Antragsgegner ihn dazu gebracht, viele Überstunden zu leisten. Am 3.12.2010 habe der Antragsgegner versucht, ihn zu schlagen, worauf er die Polizei verständigt habe, die in der Folge auch eingeschritten sei. Aufgrund dieses Vorfalls und der Bedrohungen aufgrund seiner Religion habe er sich zu einem vorzeitigen berechtigten Austritt gezwungen gesehen.

Der Antragsgegner brachte vor, dass der Antragsteller dem Antragsgegner über das AMS vermittelt worden sei. Ursprünglich wäre beabsichtigt gewesen, ihn lediglich zum KV in der Höhe von 1.200 Euro anzustellen, der Antragsteller habe jedoch für die ersten drei Monate ein höheres Entgelt verlangt, um seine im Iran lebende Frau und sein Kind nachholen zu können. Das Bruttogehalt in der Höhe von mindestens 1.500 Euro habe er als Nachweis eines gesicherten Einkommens gegenüber der Österreichischen Botschaft in Teheran benötigt. Da dies dem Antragsgegner plausibel erschienen sei und der zusätzlich den Antragsteller in seinen Bemühungen um den Familiennachzug unterstützen habe wollen, habe er sich bereit erklärt, den Antragsteller für drei Monate mit einem Bruttogehalt von 1.500 Euro zu beschäftigen, ihm allerdings auch klar gemacht, dass er danach wieder auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.200 Euro reduziert werden sollte. Der Antragsteller sei mit dieser Vorgangsweise einverstanden gewesen. Während der ersten drei Monate des Beschäftigungsverhältnisses sei der Antragsteller stets pünktlich gewesen, es habe keine Probleme gegeben. Nach Ablauf der bedungenen drei Monate habe sich das Verhalten des Antragstellers jedoch schlagartig geändert.

Zum Vorwurf des Antragstellers, der Antragsgegner habe ihn aufgrund seiner Konversion vom Islam zum Christentum bedroht, lächerlich gemacht, herabgewürdigt, verspottet oder beleidigt, bringt der Antragsgegner vor, dass er selbst koptischer Christ sei und aus Ägypten stamme. Vielmehr sei sein eigenes koptisches Christentum Hauptmotiv dafür gewesen, den Antragsteller aktiv bei seinen Bemühungen um den Nachzug seiner Familie aus dem Iran durch die höhere Gehaltszahlung während der ersten drei Monate zu unterstützen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat sein Vorbringen aufgrund seiner widersprüchlichen und nach Einschätzung des Senates teilweise realitätsfernen Schilderungen nicht glaubhaft machen. Der Antragsgegner hatte bei seiner Befragung angegeben, für die Einstellung des Antragstellers auf eine für ihn als Jungunternehmer ansonsten vom AMS zu lukrierende Förderung bei einer Einstellung zum kollektivvertraglichen Mindestlohn verzichtet zu haben, da er dem Antragsteller habe helfen wollen,

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

seine Familie nach Österreich zu holen. Die Darstellung des Antragsteller, dass ein Betrag von 1.700 bis 1.800 Euro vereinbart gewesen soll, erscheint dem Senat bei Würdigung der Tatsache, dass es um dessen Beschäftigung als Küchenhilfe gegangen war, als realitätsfern und daher unglaubwürdig. Auch der Umstand, dass der Antragsgegner dem Senat eine Bestätigung der Koptisch-Orthodoxen Kirche über seine Tätigkeit als Diakon vorgelegt hat, spricht nach Meinung des Senat einerseits für einen gläubigen Christen und andererseits vehement gegen die Behauptung des Antragstellers, der Antragsgegner habe ihn aufgrund seines durch Konvertierung angenommenen christlichen Glaubens „verspottet“.

Auch die dem Antragsgegner dann kurz vor Ablauf der drei Monate durch einen anderen Beschäftigten angeblich zu Ohren gekommene Warnung, er solle sich vor dem Antragsgegner in Acht nehmen, da ihn dieser – wenn er ihn nach drei Monaten wie vereinbart auf 1.200 Euro zurückstufe – bei der Arbeiterkammer „anzuzeigen“ beabsichtige, steht im Hinblick auf die durch diese Übergabe des für den Antragsteller wichtigen Einkommensnachweises mittlerweile geänderte Interessenslage des Antragstellers nicht in Widerspruch zu dessen vorigem Verhalten.

Ergebnis: In keinem der behaupteten Punkte liegt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion vor.

28. GBK II/119/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wurde vorgebracht, dass der Antragsteller von 1999 bis 2011 bei der Antragsgegnerin als Röntgenassistent (RTA) beschäftigt gewesen sei. Er sei irakischer Herkunft, lebe seit 1987 in Österreich und habe nach der Ausbildung zum RTA bei der Antragsgegnerin zu arbeiten begonnen. Seitdem Frau D die Leitung übernommen habe, sei Frau E wesentlich öfter als er zu Überstunden eingeteilt worden. Seine Kündigung führe er darauf zurück, dass Frau D die slowakischen Kolleginnen mehr fördern wollte und er insbesondere mit seiner Forderung nach einer gerechten Überstundenaufteilung im Weg gestanden sei. Er sei 45 Jahre alt und damit der Zweitälteste im Team.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Kündigung des Antragstellers nicht aus einem verpönten Motiv erfolgt sei, sondern vielmehr ausschließlich aufgrund von Umständen, die in dessen Person gelegen seien und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren hätten. Bereits im April 2008 und im November 2009 sei es zu Vorfällen mit dem Antragsteller gekommen, dieser sei im April 2008 im Nachtdienst nicht weckbar gewesen und habe im November 2009 im Untersuchungsraum stark riechende, vermutlich berauschende Rauchstoffe konsumiert. Aus diesem Grund sei er angewiesen worden, in Hinkunft derartiges zu unterlassen,

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

nämlich sowohl das Rauchen in Untersuchungsräumen wie auch den Konsum berauschender Stoffe. Am 09.01.2010/10.01.2010 sei es zu einem neuerlichen Vorfall gekommen: Der Antragsteller habe Nachtdienst gehabt und nach dem Nachtdienst sei im Untersuchungsraum ein eigenartiger Rauchgeruch zu verspüren gewesen. Er sei öfters im Nachtdienst nicht oder nur schwer weckbar gewesen, was mit seinen Rauchgewohnheiten im Zusammenhang stehen dürfte. Weitere Vorfälle mit dem Antragsteller hätten sich ereignet: Er habe einem Patienten vor einer Untersuchung Psychopaxtropfen verabreicht, ohne dass dies von einem Arzt zuvor verordnet worden wäre, er habe die Gabe der Psychopaxtropfen auch nicht in der Dokumentation vermerkt. Ebenfalls sei es bei einem Patienten im Rahmen einer CT-Untersuchung während der Kontrastmittelverabreichung zum Platzen einer Vene und zum Entstehen eines großen Paravasats gekommen. Der Antragsteller habe verabsäumt, unmittelbar den diensthabenden Radiologen zu verständigen. Die angeführten Vorfälle mit dem Antragsteller seien ausreichende Kündigungsgründe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat sein Vorbringen, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit und seines Alters von der Antragsgegnerin in den Bereichen Entgelt, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie sonstige Arbeitsbedingungen benachteiligt worden zu sein, aufgrund seiner diesbezüglich widersprüchlichen und nach Einschätzung des Senates realitätsfernen Behauptungen nicht glaubhaft machen. Insbesondere die Darstellung, sich selbst einerseits als einziges Opfer von behauptetermaßen generell bestehenden Missständen darzustellen sowie andererseits den Umgang der – fälschlich als slowakisch-stämmig angesehenen – Vorgesetzten mit Kolleginnen als „slowakisch-faschistisch“ zu titulieren, hat den Senat nicht von der Glaubwürdigkeit der Vorwürfe überzeugt, sondern den im Lauf der Befragung vom Antragsteller gewonnenen Eindruck verfestigt, dass dieser offenbar selbst dazu neigt, eigenes Fehlverhalten auch bei entsprechenden Hinweisen seitens der Antragsgegnerin nicht erkennen und ändern zu können sowie seiner Umwelt seinerseits mit verschieden motivierten Vorurteilen zu begegnen.

Dem gegenüber standen klare und für den Senat nachvollziehbare und glaubwürdige Darstellungen seitens des Vertreters der Antragsgegnerin, denen zu Folge es tatsächlich große Probleme mit der Arbeitsfähigkeit bzw. der Arbeitseinstellung des Antragstellers gegeben haben dürfte, die letztlich in der Kündigung des Antragstellers gemündet hätten.

Ergebnis: In keinem der vom Antragsteller behaupteten Punkte liegt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. des Alters vor.

29. GBK II/121/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Religion

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wurde vorgebracht, dass sich die Antragstellerin am 15.12.2010 in der Filiale Z der Antragsgegnerin wegen einer Stelle als geringfügig Beschäftigte erkundigt habe und von der Filialleiterin an die Filiale A verwiesen worden sei. Mit der Leiterin dieser Filiale, Frau B, habe sie noch am selben Tag ein Bewerbungsgespräch geführt und auch das firmeninterne Aufnahmeblatt ausgefüllt – nach Mitteilung von Frau B hätte sie noch Dokumente nachbringen sollen und „im Laufe der Woche“ dann zu arbeiten beginnen können. Dann habe Frau B sie noch gefragt, ob sie während der Arbeit ihr Kopftuch ablege, was sie mit dem Hinweis, das nicht zu wollen, verneint habe. Daraufhin habe Frau B gemeint, dass sie darüber auch später reden könnten. Nachdem die Antragstellerin das Geschäft verlassen habe, habe sie ca. 10 Minuten später einen Anruf von Frau B erhalten. Diese habe ihr mitgeteilt, dass nach Rücksprache mit der Regionalleiterin sie sie wegen des Kopftuchs nicht aufnehmen könne, da sie in der Filiale eine Uniform mit Schirmkappe tragen müsste. Auf den Hinweis der Antragstellerin, das Kopftuch auch anders binden zu können und die Schirmkappe dann darüber aufzusetzen, habe Frau B gemeint, dass „das nicht gehe“.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass es im Zuge des Bewerbungsgesprächs zu keinen diskriminierenden Äußerungen gekommen sei. Sollte die Antragstellerin eine Aussage als diskriminierend aufgefasst haben, läge diesbezüglich ein Missverständnis ihrerseits vor. Die Antragsgegnerin sei sehr darauf bedacht, im Einklang mit dem GIBG zu handeln und jegliche Diskriminierung zu vermeiden, was sich eindeutig darin widerspiegeln, dass sie der Antragstellerin – nachdem sie vom gegenständlichen Vorfall Kenntnis erlangt habe – die Stelle, um welche sich die Antragstellerin beworben habe, angeboten habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der unterschiedlich geschilderten Erinnerungen der beteiligten Personen über den Verlauf des Bewerbungsgesprächs sah sich der Senat außer Stande, den tatsächlichen Ablauf des Bewerbungsgesprächs zu rekonstruieren. Faktum ist allerdings, dass es im Verlauf dieses Gespräches offenkundig zu unklaren Äußerungen seitens der Filialleiterin zur Frage, ob die Antragstellerin nun mit Kopftuch arbeiten könne oder nicht, gekommen ist. Auch klar geworden ist für den Senat, dass die von der Firma behauptetermaßen gefundene Lösung, ein braunes Kopftuch unter der Schirmkappe zu tragen, der Antragstellerin offensichtlich nicht kommuniziert worden ist. Dass für die Antragstellerin aufgrund dieser Ereignisse rund um ihre Bewerbung daher der Eindruck entstehen musste, von einer der Antragsgegnerin zuzurechnenden Mitarbeiterin aufgrund ihres Kopftuchs bei der Bewerbung bereits endgültig abgelehnt worden zu sein, ist für den Senat daher völlig nachvollziehbar. Die in dieser Bewerbungssituation unzureichend und missverständlich erfolgte Kommunikation ist in dieser Fallkonstellation unzweifelhaft der Sphäre der Antragsgegnerin zuzurechnen, weshalb es aufgrund des Kopftuchs der Antragstellerin zu einem vorzeitigen Abbruch des Bewerbungsprozesses gekommen ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes sowie die Kontaktaufnahme der Antragsgegnerin mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung der Antragsgegnerin hinsichtlich der Frage des innerbetrieblichen Umgangs mit dem Thema „Kopftuchtragen“ generell und zum Thema „Uniformvorschriften“ speziell

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: Mitteilung, dass der Vorfall betriebsintern aufgearbeitet wurde und die in Personalfragen zuständigen Personen in Zukunft eindeutige und unmissverständliche Aussagen treffen sollen.

30. GBK II/122/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin bosnischer Herkunft sei, seit 1972 in Österreich lebe und 1993 die österreichische Staatsbürgerschaft erlangt habe. Sie sei von 1997 bis zur Arbeitgeberkündigung 2011 als Abteilungshelferin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Die Tätigkeiten in der Wäscherei hätten die Abwicklung der Wäschebestellungen für das medizinische Personal sowie teilweise auch das Waschen von Kleidung umfasst, in der Containerwaschanlage sei sie mit der Reinigung von Containern befasst gewesen.

Am 21.01.2011 sei es zu einem Gespräch mit Betriebsrätin D und Frau C gekommen, die Antragstellerin sei zu einer Leseprobe aufgefordert worden. Sie habe die Auskunft erhalten, dass das Spital beabsichtige, in den kommenden Jahren die Abteilungen Containerwaschanlage und Sterilisation zusammenzuführen. Dies mache ausgezeichnete Deutschkenntnisse aller MitarbeiterInnen erforderlich. Die Antragstellerin habe sich bereit erklärt, im kommenden Jahr mittels eines Deutschkurses ihre Sprachkenntnisse weiter auszubauen. Frau D habe jedoch die Auffassung vertreten, dass eine solche Maßnahme bereits zu spät sei. Neuerlich sei ihr nahegelegt worden, zur Firma X zu wechseln, im Laufe der nächsten beiden Jahre Deutschkurse zu belegen und sich anschließend wieder um eine Stelle bei der Antragsgegnerin zu bewerben.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Antragstellerin seit 1997 als Reinigungskraft und später als Abteilungshelferin in verschiedenen Abteilungen des Hauses tätig gewesen sei. Hintergrund der Reorganisation sei, dass eine neue Zentralsterilisation gebaut werde (geplante Fertigstellung Ende 2012). In der neuen Zentralsterilisation werden drei derzeit dislozierte Teilbereiche, darunter die CWA, auf einer Fläche zusammengeführt. Da es sich bei dem Bereich um einen hochsensiblen, hinsichtlich der Patientensicherheit und auch hinsichtlich der Abhängigkeiten der vor- und nachgelagerten Prozesse im Haus handle, müsse alles getan werden, um den Start der neuen Zentralsterilisation so gut wie möglich abzuwickeln. Eine Bedingung für die einwandfreie Aufbereitung der Medizinprodukte sei, dass das Personal schriftliche Anweisungen und Richtlinien, sowie Etiketten auf Sterilguteinheiten korrekt lesen bzw. beschriften könne.

Am 07.12.2010, knapp bevor die Antragstellerin in Krankenstand gegangen sei, habe Frau C den Eindruck gehabt, dass die Antragstellerin im Zusammenhang mit der Durchsicht und Unterzeichnung eines Gesprächsprotokolls dessen Inhalt nicht verstanden habe. Daraufhin habe am 17.01.2011, unmittelbar nach Ende des Krankenstandes, ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und Frau C unter Beiziehung der Betriebsratsvorsitzenden zu Dienstbeginn stattgefunden. Im Zuge dieses Gesprächs sei die Antragstellerin gebeten worden, eine Arbeitsanweisung zu lesen und einige Sätze aufzuschreiben, um den seit Dezember gehegten Verdacht zu überprüfen. Beide Proben hätten den Verdacht bestätigt, dass die Lese- und Schreibkompetenzen der Antragstellerin für die neuen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz nicht ausreichen. Die Kündigung beruhe ausschließlich auf der fehlenden Eignung der Antragstellerin für die geänderten Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte die Antragstellerin dem Senat ihr Vorbringen, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein, nicht im Sinne der Beweislastverteilung des GlBG glaubhaft machen, zumal sie einerseits ihre mangelhaften Deutschkenntnisse selbst zugegeben und sie selbst die von ihr ihrer unmittelbaren Vorgesetzten Frau C zugeschriebenen, von ihr als negativ empfundenen Handlungsweisen auf ihre Person, nicht aber auf ihre ethnische Zugehörigkeit zurückgeführt hatte. Dem gegenüber standen im vorliegenden Fall klare und für den Senat nachvollziehbare und glaubwürdige Darstellungen seitens der Vertreterin der Antragsgegnerin, Frau C und der Betriebsrätin Frau D, denen zufolge man sich sehr um die Antragstellerin bemüht und ihr deshalb auch zwei alternative Jobangebote – eines sogar unter Wahrung aller arbeitsrechtlichen Ansprüche innerhalb des Konzerns, dem die Antragsgegnerin angehört – unterbreitet habe. Auch die Ausführungen der Antragsgegnerin, dass die Antragstellerin aus Gründen der PatientInnen- und der Betriebssicherheit aufgrund der bei ihr bestehenden sprachlichen und sonstigen Bildungsdefizite nicht in der geänderten Aufgabenstellung beschäftigt werden hätte könne, erschien dem Senat aus den von der Antragsgegnerin genannten Gründen völlig nachvollziehbar, zumal ja auch davon auszugehen ist, dass auch eine Person österreichischer Herkunft bzw. ohne Migrationshintergrund in der vorliegenden Fallkonstellation nicht weiterbeschäftigt würde. Da aufgrund der persönlichen Bildungsdefizite der Antragstellerin deren künftiger Einsatz in der Zentralsterilisation unverantwortlich und die Betriebs- und PatientInnensicherheit gefährdend gewesen wäre, ist nach Meinung des Senates die Kündigung der Antragstellerin ausschließlich durch deren bildungsmäßige Defizite und nicht durch ihre ethnische Zugehörigkeit begründet gewesen.

Ergebnis: In keinem der behaupteten Punkte liegt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vor.

31. GBK II/N-129/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Supermarkt

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass der Betroffene seit April 2010 als Leiter des Backshops tätig gewesen sei. Im ersten Gespräch mit dem Antragsgegner, der als Marktleiter tätig gewesen sei, habe der Betroffene seine Homosexualität angesprochen und hinzugefügt, dass er hoffe, dies würde auf Akzeptanz stoßen. Der Antragsgegner habe ihm versichert, dass er kein Problem damit hätte. In der Anfangsphase sei der Antragsteller vom Antragsgegner für seine Leistung und die Führung des Backshops besonders gelobt worden. In den darauffolgenden Wochen und Monaten habe der Antragsteller jedoch eine zunehmende Distanzierung seitens des Antragsgegners beobachtet, die er auf seine sexuelle Orientierung zurückgeführt habe. Am 21.01.2011 habe der Antragsgegner ausgeführt, keine Verwendung für den Betroffenen in der Feinkost zu habe. Er hätte die KollegInnen mit seiner „schwulen Homosexualität“ und seinen persönlichen Problemen überhäuft. Keiner würde mehr etwas mit ihm zu tun haben wollen. Der Antragsgegner habe ausgeführt: „Sie tragen das Schwulsein wie eine Fensterboutiquescheibe durch das Geschäft!“

Der Antragsgegner brachte vor, dass der Betroffene bereits bei der ersten Begegnung seine Homosexualität angesprochen habe und er selbst damit auch kein Problem gehabt habe. Die vom Betroffenen wahrgenommene Distanzierung seinerseits habe ausschließlich sachliche Gründe. Der Betroffene habe überdies versucht, ihn bei jeder Gelegenheit „mit Beschlag zu belegen“, was er im Hinblick auf die insgesamt 28 Beschäftigten der Filiale und seine zahlreichen Aufgaben als Marktleiter zunehmend als Belästigung empfunden habe. Durch die zunehmend mangelnde Leistung des Betroffenen in Verbindung mit seinem „Aufmerksamkeit heischen“ habe sich der Betroffene für ihn immer mehr zu einer Belastung entwickelt, daher habe er sich von diesem aus Gründen des Selbstschutzes zu distanzieren begonnen. Einige Wochen vor dem Zusammenbruch des Betroffenen habe dieser jedem/r, der/die es hören wollte oder auch nicht, im Personalaufenthaltsraum erzählt, dass ihn sein Freund verlassen habe und sich dabei die Augen aus dem Kopf geweint. Dies sei nur einer der Höhepunkte des Betroffenen im Umgang mit seinem Privatleben gewesen – es habe schon keine/r mehr etwas darüber hören wollen. Den Ausdruck „schwule Homosexualität“ habe er mit Sicherheit nicht verwendet, da eine derartige „doppelt gemoppelte“ Ausdrucksweise nicht zu seinem Sprachverständnis zähle. Er habe vielmehr – und darauf lege er allergrößten Wert, weil er sich mit dieser Wortwahl bereits lange im Vorfeld des antragsgegenständlichen Gesprächs vom 21.1. gedanklich beschäftigt habe – zum Betroffenen gemeint, dass dieser „sein Privatleben wie einen Bauchladen vor sich hertrage“.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit einer in einem 4-Augen-Gespräch getätigten Aussage zu beschäftigen, wobei der relevante Satz – der Betroffene „trage sein Schwulsein wie eine Fensterboutiquescheibe durchs Geschäft“ – vom Antragsgegner in Abrede gestellt wurde. Der Antragsgegner konnte dem Senat gegenüber glaubhaft darlegen, sich – nachdem ihn glaublich das Problem der innerbetrieblichen Thematisierung des Privatlebens des Betroffenen bereits länger beschäftigt habe – um eine Formulierung bemüht zu haben, mit der er dem Betroffenen das im KollegInnenkreis entstandene Problem vor Augen führen habe können, ohne diesen im Hinblick auf seine Homosexualität zu verletzen. Bei Würdigung des Gesamteindrucks des Antragsgegners hat der Senat dessen

Darstellung als glaubwürdiger als die Darstellung des Betroffenen über den genauen Wortlaut der getätigten Aussage erachtet.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung