

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2010 und 2011

Teil I

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

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2010 und 2011

Teil I

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

Wien, 2012

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

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

Text und Gesamtumsetzung: Bundeskanzleramt, Abteilung II/3

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

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher

Herstellung: Paul Gerin GmbH & Co KG, Wolkersdorf

Wien, 2012

Copyright und Haftung:

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

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-202613,

Fax: +43 1 53 115-202880,

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

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Inhaltsverzeichnis

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

Inhaltsverzeichnis

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

Einleitung

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

Der Bericht besteht aus zwei Teilen:

Teil I

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

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

Teil II

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

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

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

Inhalt des Berichts ist auch die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission

1.1 GBK-Senat I

1.1.1 Allgemeines

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 GBK/GAW-Gesetz ist der Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zuständig. Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt („Mehrfachdiskriminierung“), so ist gemäß § 1 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz der Senat I zuständig.

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

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

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

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

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

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

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

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

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

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

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

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

1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK I/116/07

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen für Umweltschutz

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

Verfahrensdauer: 28 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

2. GBK I/145/08

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

3. GBK I/152/08

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sanitäreinrichtungen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

4. GBK I/153/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

5. GBK I/158/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bank

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

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

6. GBK I/159/08

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

7. GBK I/160/08

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

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

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

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

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

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

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

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

8. GBK I/164/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Filialleiter

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

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

Der Antragsgegner erstattete keine Stellungnahme.

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

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

9. GBK I/165/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 13 Monate

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

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der Stellungnahme.

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

Ergebnis: Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

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

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

10. GBK I/166/08-M

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Chemieunternehmen, Vorgesetzter

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

Verfahrensdauer: 14 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines Schadenersatzes an die Antragstellerin

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

11. GBK I/168/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Unternehmen für Projektentwicklung

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

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

12. GBK I/170/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Marktleiter

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

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

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

13. GBK I/172/09

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Unternehmen zur Verwertung von Altstoffen

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

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

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

14. GBK I/173/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

15. GBK I/176/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes aufgrund der festgestellten sexuellen Belästigung

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

16. GBK I/178/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Reiseunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

17. GBK I/180/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Ziviltechnikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

18. GBK I/183/09

Eingebracht: die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

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

Verfahrensdauer: 12 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

19. GBK I/184/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

20. GBK I/185/09-M

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

Antragsgegner/in: Druckerei

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

Verfahrensdauer: 10 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

21. GBK I/186/09

Eingebracht: betroffene Person

Antragsgegner/in: Vorgesetzte, Call-Center, Interessenvertretung

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

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

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

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

21. GBK I/186/09

Antragsgegnerin: Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 21 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

21. GBK I/186a/09

Antragsgegner/in: Call Center

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

21. GBK I/186b/09

Antragsgegner/in: Interessenvertretung

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

22. GBK I/187/09-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medizintechnologieunternehmen

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

Verfahrensdauer: 23 Monate

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

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

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

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

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

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

23. GBK I/189/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arzneimittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

24. GBK I/190/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Zustellunternehmen

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

Verfahrensdauer: 11 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

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

25. GBK I/191/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen für Prozessautomatisierung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 27 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

26. GBK I/193/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Malereiunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

27. GBK I/194/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sicherheitsstandards

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

Verfahrensdauer: 24 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

28. GBK I/195/09-M

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sanitätsprodukte

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

29. GBK I/197/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

30. GBK I/198/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 12 Monate

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

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

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

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

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

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

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

31. GBK I/199/09-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Metallunternehmen

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

Verfahrensdauer: 22 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in seiner schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

32. GBK I/201/09

Eingebracht: Protokollantrag der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

33. GBK I/203/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

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

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

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

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

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

34. GBK I/204/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 14 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

35. GBK I/206/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sicherheitsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

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

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

36. GBK I/209/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Cateringunternehmen

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

Verfahrensdauer: 12 Monate

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

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

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

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

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

37. GBK I/212/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

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

Verfahrensdauer: 14 Monate

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

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

38. GBK I/213/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Filialleiter

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

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

39. GBK I/214/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 14 Monate

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

40. GBK I/217/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Supermarktkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

41. GBK I/219/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 24 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

42. GBK I/220/09

Eingebracht: durch einen Protokollantrag der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Wirtschaftstreuhänder

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

43. GBK I/221/09

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 21 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

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

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

44. GBK I/224/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Trafik

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

45. GBK I/225/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Unternehmen für Umwelttechnik

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

46. GBK I/226/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

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

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

47. GBK I/227/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Immobilienunternehmen

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

Verfahrensdauer: 24 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

48. GBK I/228/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

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

49. GBK I/229/09

Eingebracht: AK Wien

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaberin

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

Verfahrensdauer: 23 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

50. GBK I/230/09-M

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 17 Monate

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

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

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen, die Mehrfachdiskriminierung berücksichtigenden Schadenersatzes

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

51. GBK I/231/09

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

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

Verfahrensdauer: 23 Monate

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

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

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

52. GBK I/233/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Transportunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 22 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

53. GBK I/234/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Wettbüro

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

54. GBK I/236/09-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bäckerei

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

55. GBK I/237/09

Eingebracht: R-GAW für die Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 15 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

56. GBK I/238/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sportcenter

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

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

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

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

57. GBK I/239/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

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

Verfahrensdauer: 22 Monate

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

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

58. GBK I/242/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

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

59. GBK I/245/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 23 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

60. GBK I/246/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Luftfahrtunternehmen

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

Verfahrensdauer: 17 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

61. GBK I/247/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Unternehmen für Elektrotechnik

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

Verfahrensdauer: 22 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

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

62. GBK I/248/09

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 22 Monate

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

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

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

63. GBK I/249/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 22 Monate

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

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

64. GBK I/251/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Pharmaunternehmen

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

Verfahrensdauer: 22 Monate

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

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

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

65. GBK I/255/10

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Pflegeeinrichtung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

66. GBK I/256/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Pharmaunternehmen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

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

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

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

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

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

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

Ergebnis der Nachfrage bezüglich der Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

67. GBK I/259/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

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

Verfahrensdauer: 21 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

68. GBK I/261/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Telekommunikationsunternehmen, Arbeitskollegin

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

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

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

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

69. GBK I/263/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

70. GBK I/264/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

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

Verfahrensdauer: 17 Monate

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

Trotz mehrmaliger Urgenz erstattete die Antragsgegnerin keine Stellungnahme.

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

71. GBK I/265/10

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotelkette

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

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

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

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

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

72. GBK I/267/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

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

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

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

Ergebnis: keine Diskriminierung

73. GBK I/271/10

Eingebracht: rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers

Antragsgegner/in: Unternehmen für Büromaterial, Vorgesetzter

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

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

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

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

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

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

74. GBK I/272/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

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

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

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

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

75. GBK I/274/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kollegen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

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

Die Antragsgegner bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

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

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

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

76. GBK I/280/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Interessenvertretung

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

Verfahrensdauer: 4 Monate

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

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

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

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 verfügt habe. 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-

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 Primärärzte 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-

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-

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

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 Probeförderungsverhältnis 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, disziplinäre 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 Ausbildner immer nur gelobt worden. Weiters teilte die Antragstellerin in ihrer Befragung mit, dass sie ihre Schwangerschaft zuerst ihrem Ausbildner und dann auf seine Anweisung hin der Personalabteilung gemeldet habe. Sie habe den Eindruck gehabt, dass ihr Ausbildner 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 „disziplinäre 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 „HascherIn“ 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 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

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-

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,

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

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

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 „Charme-Faktor“. 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

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

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 Geschäftsleistung zur Verfügung gestellt worden. Die ihr zu Beginn ihrer Tätigkeit zugesagte Position einer Studienlehrgangshefikerin 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 „Ärztchema“ 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 Grundgehaltes 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: Wirtschaftstreuhänder

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

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-

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 Haarefärben 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 Schwuchtel Freunde 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 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 „gemäßregelt“ 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.

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 verschlechtere.

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

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-

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

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 größtenteils 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

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 Benachteiligungsverbot

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 Zweittragsgegner 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 Zweittragsgegner ausdrücklich bestritten habe, derartige Äußerungen gemacht zu haben. Der Zweittragsgegner 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 Zweittragsgegner 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 vertreibe.

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 Eigenzitat 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 geschalten 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 derselben 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,

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,

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 verschiedenen 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 widerspiegle, 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

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 GIBG 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

1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates II

Zurückziehungen

1. GBK II/51/08

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Schuhgeschäft

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von einer Kollegin durch die Aussage „Scheiß Türken“ belästigt worden. Das Arbeitsverhältnis sei beendet worden, nachdem ihr ein Diebstahl unterstellt worden sei.

2. GBK II/53/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Facility-Management-Firma

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Betroffene habe sich als Stubenmädchen für ein Hotel beworben und sei mit der Bemerkung „Wir nehmen keine Schwarzen“ nicht eingestellt worden.

3. GBK II/62/08

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verlag

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller sei als Zweitältester im Betrieb unerwartet und ohne Angabe von Gründen nach einem Eigentümerwechsel gekündigt worden, nachdem der Älteste aufgrund eines „Einstellscheines“ besonderen Kündigungsschutz genossen habe.

4. GBK II/67/08

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Event-Management-Firma

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

Vorbringen: Der Antragsteller, ein serbischer Staatsbürger mit Niederlassungsbewilligung und Arbeitserlaubnis, habe bei seiner telefonischen Bewerbung die Auskunft erhalten, dass nur österreichische Staatsbürger eingestellt würden.

5. GBK II/71/08

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lebensmittelkette

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

Vorbringen: Der Betroffenen, die rumänischer Abstammung sei und bei der Antragsgegnerin eine Art Praktikum absolviert habe, wäre die Beschwerde einer Kundin, „dass die Kleine an der Wursttheke stinke und entfernt werden solle“, zur Kenntnis gebracht worden, das Dienstverhältnis sei nicht begründet worden.

6. GBK II/73/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Technologiefirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller behauptet, dass sein Dienstverhältnis aufgrund von Einsparungen beendet worden sei und jüngere Mitarbeiter für die von ihm ausgeübte Tätigkeit vorgezogen würden.

7. GBK II/77/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Kommunikationsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller brachte vor, mit seinem Vorgesetzten eine Auseinandersetzung gehabt zu haben, im Zuge derer ihn dieser als „Schwuler Idiot“ titulierte und anschließend aus dem Haus geworfen habe.

8. GBK II/93/09

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Reiseveranstalter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die 52-jährige Antragstellerin sei gekündigt worden, weil sie „am wenigsten ins Gefüge passe“.

9. GBK II/99/09

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: High-Tech-Betrieb

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

Vorbringen: Der in Bukarest geborene Antragsteller brachte vor, trotz seiner österreichischen Staatsbürgerschaft als „Nicht-Österreicher“ behandelt und schließlich gekündigt worden zu sein.

10. GBK II/104/10

Wurde bereits vor der formellen Verfahrenseinleitung zurückgezogen!

11. GBK II/106/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

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

Vorbringen: Gegen die zunächst als freie Dienstnehmerin als Kindergartenhelferin beschäftigte, kopftuchtragende Betroffene sei in anonymisierter Form eine massive Beschwerde samt Intervention gegen ihre Weiterbeschäftigung eingebracht worden.

12. GBK II/108/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bekleidungsbetrieb

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

Vorbringen: Der Betroffene sei vom Sohn des Geschäftsinhabers aufgrund seiner türkischen Herkunft beschimpft worden, in weiterer Folge sei es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gekommen, wobei ihm vermittelt worden sei, dass er aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit zu teuer käme.

13. GBK II/109/10

Wurde bereits vor der formellen Verfahrenseinleitung zurückgezogen!

14. GBK II/110/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Reisebüro

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

Vorbringen: Im Bewerbungsgespräch mit der Betroffenen, deren Eltern aus Indien eingewandert sind, seien sehr persönliche Fragen, wie etwa betreffend den Zeitpunkt und die Beweggründe der Migration ihrer Eltern erfragt worden.

15. GBK II/113/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters, Belästigung

Vorbringen: Dem Betroffenen sei telefonisch mitgeteilt worden, dass man „für diese Arbeit einen Jüngeren suche, das müsste das AMS eigentlich wissen“.

16. GBK II/114/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Medienbetrieb

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorbringen: Der Antragsteller wurde zum Zeitpunkt, als er Anspruch auf Korridor pension gehabt habe, gekündigt.

17. GBK II115/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

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

Vorbringen: Aufgrund einer Beschwerde des Antragstellers gegen rassistisch motivierte Witze sei es zur Kündigung gekommen.

18. GBK II/117/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kloster

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorbringen: Die 59-jährige Antragstellerin sei ohne weitere Begründung gekündigt worden.

19. GBK II/120/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorbringen: Dem 63-jährigen Antragsteller sei immer wieder mitgeteilt worden, dass er in Pension gehen solle und für die Arbeit zu langsam und zu alt sei, in der Folge habe er unter Druck eine einvernehmliche Auflösung unterschrieben.

20. GBK II/123/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

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

Vorbringen: Der zum Islam konvertierten und Kopftuchtragenden Betroffenen sei unternehmensintern nahe gebracht worden, dass Kopftuch nicht während der Arbeitszeit zu tragen, worauf sie den angebotenen Wechsel abgelehnt habe.

21. GBK II/N-124/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung aufgrund des Alters

Vorbringen: Die 58-jährige Antragstellerin sei ohne Angabe von Gründen gekündigt worden, kurz zuvor sei die 20-jährige Tochter einer Kollegin aufgenommen worden.

22. GBK II/N-125/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Reisebüro

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorbringen: Die 59-jährige Antragstellerin wurde gekündigt, einige wesentliche jüngere MitarbeiterInnen wurden aufgenommen.

23. GBK II/N-133/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorbringen: Der 9 Monate vor der Pensionierung stehende Antragsteller wurde gekündigt.

24. GBK II/N-137/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Süßwarenerzeuger

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorbringen: Die 51-jährige Antragstellerin wurde nach Krankheit gekündigt, mehrmals sei ihr erklärt worden, dass sie eine zu teure Arbeitskraft sei.

25. GBK II/N-138/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Branntweinerzeuger

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Vorbringen: Der 48-jährige Betroffene habe keine Antwort auf seine Bewerbung erhalten, in einer späteren Ausschreibung derselben Stelle fand sich die Altersvorgabe „25-35 Jahre“.

Unzuständigkeit des Senates

26. GBK II/N-127/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Fachhochschule

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zur Berufsausbildung

Vorbringen: Im Zusammenhang mit einer Prüfung sei es zu einer Beschimpfung gekommen, in weiterer Folge sei er vom Studiengang abgemeldet worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: „Wir erlauben uns Ihnen mitzuteilen, dass nach Ansicht des Vorsitzenden des Senates II der GBK eine Zuständigkeit zur Behandlung des von Ihnen im Zusammenhang mit Ihrem Studium an der FH ... gestellten Antrages nicht gegeben ist. Laut eigenem Vorbringen wurden Sie zum Studium an der FH ... zunächst zugelassen und haben dort bereits mehrere Jahre studiert, wodurch keine Verwehrung beim Zugang zu einer Berufsausbildung im Sinne von § 18 GIBG durch die FH vorliegt. Der in § 18 GIBG geregelte Diskriminierungsschutz beim „Zugang zu einer Berufsausbildung“ kann nach ha. Rechtsansicht nicht derart extensiv interpretiert werden, dass von dieser Bestimmung auch nach eigentlicher Zulassung zum Studium negativ beurteilte Prüfungen bzw. aus mehrmaligem Nichtbestehen von Prüfungen gemäß den einschlägigen studienrechtlichen Vorschriften resultierende Folgen umfasst sind.“

1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge

1. GBK II/N-128/11

Eingebracht: ZARA

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Religion

2. GBK II/N-130/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Privatperson

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

3. GBK II/N-131/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Privatperson

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

4. GBK II/N-132/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Busunternehmen

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

5. GBK II/134/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Vorgesetzte

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

6. GBK II/N-135/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Sanitärbedarfsfirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

7. GBK II/N-136/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Kolleginnen

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

8. GBK II/N-139/11

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Restaurantkette

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

9. GBK II/N-140/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dritter

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

10. GBK II/N-141/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dritter

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

11. GBK II/N-142/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

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

12. GBK II/N-143/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Autohaus

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

13. GBK II/N-144/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lebensmittelkette

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

14. GBK II/N-145/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

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

15. GBK II/N-146/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Pizzeria

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

16. GBK II/N-147/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Tischlerei

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

17. GBK II/N-148/11

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Ausbildner**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit**18. GBK II/N-149/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Personalmanagementfirma**Wegen:** Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters**19. GBK II/N-150/11**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Werbemittelfirma**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, Belästigung, mangelnde Abhilfe, Verletzung des Benachteiligungsverbot

1.3 GBK-Senat III

1.3.1 Allgemeines

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

Mit 1. März 2009 wurde Frau Dr.ⁱⁿ Doris Kohl, MCJ von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek mit dem Vorsitz des Senates III wieder betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2010 – 31. Dezember 2011 wurden insgesamt 20 Prüfungsergebnisse und ein Gutachten erstellt.

5 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen.

In 4 Fällen erklärte sich der Senat III für unzuständig. Zwei Verfahren wurden eingestellt.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 30 Verfahren beim Senat III eingeleitet (davon 27 Anträge, zwei amtswegig eingeleitete Verfahren und ein Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz).

In weiteren 5 Fällen wurde aufgrund der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ein schriftlicher Bericht verlangt (Verpflichtung zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz. Der Umstand, dass der/die für eine Diskriminierung vermutlich Verantwortliche dieser Verpflichtung nicht nachgekommen ist, wurde in 2 Fällen auf der Website des Bundeskanzleramts veröffentlicht (<http://www.frauen.bka.gv.at/site/7600/default.aspx>).

Im Berichtszeitraum fanden 26 Sitzungen des Senates III statt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – Allgemeines

Tabelle 5 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Diskriminierung	Sozialschutz, soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste	0
	soziale Vergünstigungen	0
	Bildung	0
	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum	17
	Anweisung zur Diskriminierung	2
	Belästigung	8
	Benachteiligungsverbot	0
	Assoziierung	1
Geschlecht	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen	11
	Anweisung zur Diskriminierung	1
	Belästigung und sexuelle Belästigung	1

Tabelle 6 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	11
Männer	14
Frauen und Männer gemeinsam	1
Anonym	1
Gesamt	27

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 7 Monate.

1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK III/50/09

Eingebracht: amtswegig

Antragsgegner/in: Friseurbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Senat III der GBK erhielt Kenntnis von einem Werbeprospekt der Antragsgegnerin und leitete amtswegig ein Prüfverfahren ein, da es unter anderem folgende Angebote enthielt:

1. „Modehaarschnitt – komplett für Damen (Modehaarschnitt inklusive Haarwäsche mit Spezialshampoo, Wohlfühl-Kopfmassage, Föhnen oder Eindrehen, alle Stylingprodukte)“ zum Preis von 30 Euro
2. „Modehaarschnitt – komplett für Herren (Modehaarschnitt inklusive Haarwäsche mit Spezialshampoo, Wohlfühl-Kopfmassage, Föhnen, alle Stylingprodukte)“ zum Preis von 17,50 Euro.

In der Stellungnahme widersprach die Antragsgegnerin der vermuteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund des Geschlechtes. Diese Angebotspreise seien nach ihrer gültigen Preisliste kalkuliert und der Preisnachlass für Damen und Herren sei jeweils der gleiche Prozentsatz. Zudem handle es sich um eine unterschiedliche Leistung für Damen und Herren.

Im Besonderen sei die Branchenüblichkeit dieser Kalkulationsgrundsätze hervorzuheben, welche aufgrund der durchschnittlichen Bediendauer festgelegt würden. Es sei nachweisbar, dass für Haarschnitte für Damen ein höherer Zeitaufwand benötigt werde als für die von Herren.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Indem Frauen im Angebotszeitraum für einen Modehaarschnitt 30 Euro zu bezahlen hatten, während Männer für dieselbe Leistung 17,50 Euro zu bezahlen hatten, wurden Frauen gegenüber Männern in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt. Männer erhielten diese Leistung ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes um 12,50 Euro günstiger. Diese Differenzierung bezieht sich allein auf das Geschlecht, ohne dass für die Kundin/den Kunden sachliche Differenzierungen ersichtlich wären.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch die Antragsgegnerin und forderte sie auf, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung, ungeachtet ihres Geschlechtes, gleich zu behandeln.

Senat III empfahl der Antragsgegnerin daher die Schaffung geschlechtsneutraler, lediglich nach der Leistung differenzierender Preislisten, aus denen klar hervorgehen soll, welcher Preis für welche Leistung zu berechnen ist. Des Weiteren sollen alle MitarbeiterInnen hinsichtlich der geschlechtsneutralen Verrechnung der Dienstleistungen geschult werden, wobei auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes hinzuweisen ist.

Die Antragsgegnerin setzte die Empfehlungen des Senates nach Schaffung einer geschlechtsneutralen Preisliste um und differenziert in dieser nunmehr nach Art der Leistung und ihrem Aufwand.

2. GBK III/51/09, 3. GBK III/54/09 und 4. GBK III/69/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb, Verkehrsverbund

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Verfahrensdauer: 20 Monate, 20 Monate, 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Nach Vollendung des 60. Lebensjahres habe der Antragsteller um eine ermäßigte Jahreskarte bei der Erstantragsgegnerin angesucht. Ab diesem Alter werde für Frauen eine 50-prozentige Ermäßigung auf die Jahreskarte gewährt. Sein Ersuchen sei mit der Begründung abgelehnt worden, dass eine ermäßigte Jahreskarte für Männer erst ab dem 65. Lebensjahr vorgesehen sei.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass der SeniorInnentarif keine Form der Diskriminierung zwischen Männern und Frauen begründen oder aufrechterhalten wolle, sondern das Ziel habe, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, indem bestehende Benachteiligungen von Frauen zum Teil ausgeglichen würden. Das ungleiche Alter von Männern und Frauen für die Inanspruchnahme einer SeniorInnenjahreskarte sei gesetzlich vorgegeben und europarechtlich zulässig. Der SeniorInnentarif der Erstantragsgegnerin sei aufgrund der europarechtlichen Judikatur zweifellos als eine soziale Vergünstigung zu werten, auf welche aber das Gleichbehandlungsgesetz keine Anwendung finden würde.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Erstantragsgegnerin war Vertragspartnerin der Zweitantragsgegnerin und hatte aufgrund dieser vertraglichen Beziehung die von der Zweitantragsgegnerin beschlossenen Gemeinschaftstarife in ihrem Unternehmen anzuwenden. Die Tarifbestimmungen der Antragsgegnerinnen sahen eine Ermäßigung für Seniorinnen ab dem 60. Lebensjahr und für Senioren ab dem 65. Lebensjahr vor.

Für den Bereich der ethnischen Diskriminierung umfasst das Gleichbehandlungsgesetz sowohl soziale Vergünstigungen als auch Güter und Dienstleistungen, während im Gleichbehandlungsgebot für das Merkmal des Geschlechtes soziale Vergünstigungen nicht angeführt sind. Für die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgebots ist daher entscheidend, ob ein Sachverhalt vorliegt, der den Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen betrifft. Diese Tatbestandsvoraussetzungen waren im Anlassfall erfüllt, weil die von

den Antragsgegnerinnen gewährten SeniorInnenermäßigungen für Jahreskarten den Zugang zur Dienstleistung der Personenbeförderung betrafen.

Im konkreten Fall waren die Voraussetzungen für den Erhalt einer SeniorInnenermäßigung für Jahreskarten für Männer – im Vergleich zu Frauen – insoweit ungünstiger als sie diese Ermäßigung erst bei einem um fünf Jahre höheren Lebensalter erhalten können, was eine „weniger günstige Behandlung“ der Senioren im Sinne des Gesetzes darstellt.

Ergebnis: Der Ausschluss von Männern in der Altersgruppe zwischen 60 und 64 Jahren von der preislich begünstigten Personenbeförderung stellte nach Ansicht des Senates III eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Es konnten in dieser Tarifgestaltung keine positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter oder Ausnahmebestimmungen im Sinne des Gesetzes, durch den Senat erkannt werden.

Senat III schlug daher den Antragsgegnerinnen vor, einen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden SeniorInnentarif zu erarbeiten, wobei zu berücksichtigen war, dass die benachteiligte Gruppe an die begünstigte Gruppe anzupassen ist oder eine andere – nicht diskriminierende – Tarifgestaltung zu erarbeiten.

5. GBK III/55/09

Eingebracht: Antragsteller (vertreten vom Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothek, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht in die Diskothek X eingelassen worden zu sein. Er sei an diesem Abend von einer Freundin zu ihrem Geburtstagsfest in die Diskothek X eingeladen worden. Diese Freundin habe einen Tisch für ihre Gäste reserviert und sich bei der Reservierung erkundigt, ob alle von ihr eingeladenen Personen in das Lokal eingelassen würden, was vonseiten des Lokals bejaht worden wäre. Der Türsteher habe ihn aber mit der Begründung, dass an diesem Abend nur Stammgäste Einlass finden würden, nicht eingelassen. Auf Hinweis, dass der Antragsteller zu einer Geburtstagsfeier eingeladen sei, habe der Türsteher geantwortet, dass nur diejenigen Personen eingelassen würden, deren Namen vom Geburtstagskind auf eine Liste gesetzt worden seien. Nach dem Namen des Antragstellers habe der Türsteher jedoch nicht gefragt. Zudem habe der Antragsteller nicht an die Existenz einer solchen Gästeliste geglaubt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegner konnten beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher war, dass ein anderes als das vom Gesetz verpönte Motiv ausschlaggebend für die Einlassverweigerung war. Die Befragungen der Antragsgegner betreffend die Einlasspolitik der Diskothek ließen keine Zweifel aufkommen, dass außer gebilligten bzw. gesetzlich vorgesehenen Einlasskriterien keine weiteren Kriterien zum

Tragen kommen, um Personen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft den Einlass in das Lokal zu verweigern. Aus den Ausführungen der Antragsgegner ging eindeutig hervor, dass bei jeder Reservierung eine Gästeliste anzulegen ist, so auch bei der gegenständlichen Geburtstagsfeier. Den Reservierenden wird zudem mitgeteilt, dass ihre Gäste zeitnah zum Beginn der Feier eintreffen sollten, ansonsten relativ bald die zulässige Personenzahl im Lokal erreicht ist und nicht gewährleistet werden kann, dass später kommende Gäste eingelassen werden können.

Der Antragsteller wollte das Lokal gegen 0:30 Uhr betreten. Zwar haben laut Aussage des Geschäftsführers die Türsteher die klare Anweisung jede Verweigerung des Einlasses zu begründen, die Begründung „nur für Stammgäste“ sei jedoch nicht vorgesehen. Aufgrund der Aussagen der Antragsgegner hielt es der Senat aber für sehr wahrscheinlich, dass der Eintritt aufgrund der Überfüllung des Lokals verweigert wurde und dies entgegen den Anweisungen der Geschäftsführung lapidar mit oben genannter Begründung kommuniziert wurde. Ebenso stand die Existenz einer Gästeliste für den Senat außer Zweifel. Jedoch wurde die durch die Geschäftsführung vorgegebene Verhaltensweise, in solchen Fällen nach dem Namen des/der Einladenden und des Gastes zu fragen, sowie die Gästeliste zu holen, durch den Türsteher offensichtlich aufgrund der fortgeschrittenen Stunde und der Vorgabe, dass Gäste zeitnah zum Reservierungsbeginn erscheinen sollen, nicht befolgt. Dass diese Vorgangsweise des Türstehers in der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers begründet war, wurde vom Senat aber ausgeschlossen.

Ergebnis: Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes stattgefunden hat.

6. GBK III/56/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Telekommunikationsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene – polnischer Herkunft – habe mit Antragsgegnerin einen bestimmten Mobilfunktarif abzuschließen versucht, der sich durch besonders günstige Konditionen für Auslandstelefonate auszeichne. Aufgrund ihres Akzentes und des Gesprächsverlaufs sei klar gewesen, dass die Betroffene aus dem Ausland stamme. Sie sei gebeten worden, ihren Meldezettel, ihren Reisepass, eine Studienbestätigung und einen Studentenausweis für die Vorbereitung des Vertrages vorzulegen. Diese Dokumente seien an die Zentralstelle der Antragsgegnerin gefaxt worden.

Nach ca. einer halben Stunde sei der Betroffenen mitgeteilt worden, dass sie zwar den gewünschten Mobilfunkvertrag abschließen könne, jedoch die ersten sechs Monate kein „Roaming“ ins Ausland in Anspruch nehmen könne. Dazu sei ihr ein Vertragsformular mit dem Titel „Servicevertrag“ ausgehändigt worden, indem ihr Name und ihre Staatsbürgerschaft vermerkt

gewesen seien. Weiters habe das Formular die Klausel enthalten, dass die Betroffene sich einverstanden erkläre, die ersten sechs Monate sämtliche Dienste und Services im Ausland (Roaming), Mehrwertdienste und „Bezahlen per Handy“ nicht nutzen zu können und danach die Freischaltung der angeführten Dienste automatisch erfolge. Dies sei damit begründet worden, dass die Betroffene Studentin sei und aus Polen komme und sie damit strengeren Voraussetzungen unterliege.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass im Zuge dieses Angebotes eine Bonitätsprüfung bei behördlich befugten Kreditschutzverbänden durchgeführt worden sei. Ein Teil dieser Bonitätsprüfung umfasse auch die Prüfung und Bewertung der Aufenthaltsdauer, an dem am Serviceantrag angegebenen Ort. Erfahrungen hätten gezeigt, dass die Zahlungsmoral von KundInnen, welche ihren Lebensmittelpunkt außerhalb Österreichs verlagern würden, rapide sinke, eine gerichtliche Geltendmachung von Forderungen sehr kostenintensiv sei und meist ergebnislos für die Antragsgegnerin verlaufe. Die Betroffene habe ihren Wohnsitz erst einen Monat vor Anbotslegung in Österreich begründet, was dazu geführt habe, dass der Betroffenen ein Mobilfunkvertrag angeboten worden sei, bei welchem lediglich die kostenintensivsten Dienste innerhalb der ersten Monate nicht freigeschaltet worden seien. Sämtliche Hauptleistungen eines Mobilfunkvertrages habe die Betroffene aber nutzen können.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin verfolgt die Geschäftspolitik, dass von Personen, die aufgrund der österreichischen Rechtslage einen beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben oder ihren Wohnsitz weniger als drei Monate in Österreich begründet haben, zusätzliche Sicherheiten für den Vertragsabschluss verlangt werden bzw. in solchen Fällen die Verträge in den ersten sechs Monaten gewisse Einschränkungen bei der Nutzung von (kostenintensiven) Diensten und Services vorsehen. Die Antragsgegnerin ist als Unternehmen sicherlich verpflichtet, im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit mit der Sorgfalt eines ordentlichen Unternehmens zu handeln. Diese Sorgfalt impliziert auch eine seriöse, gewissenhafte und objektive Überprüfung der Zahlungsfähigkeit bzw. Zahlungsmoral der Kundinnen, insbesondere wenn das Unternehmen – wie in diesem Fall – in Vorleistung tritt und es sich um Dauerschuldverhältnisse handelt. Jedoch obliegt es auch der Antragsgegnerin, Leistungseinschränkungen in den von ihr angebotenen Verträgen erst nach einer Prüfung sachlicher und objektiver Kriterien vorzugeben und vorgesehene Alternativmöglichkeiten zur Beseitigung der Leistungseinschränkungen anzubieten. Gerade diese Alternativen, die Zahlung mit Kreditkarte oder ein Barerlag wurden der Betroffenen jedoch nicht angeboten.

Ergebnis: Der Senat bejahte die Frage einer Diskriminierung durch die Antragsgegnerin durch das Nichtanbieten von Alternativen zur Vermeidung von Leistungseinschränkungen in Rahmen eines Mobilfunkvertrages aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen.

Senat III hat daher der Antragsgegnerin empfohlen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung einer diskriminierenden Vertragsanbahnung geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der MitarbeiterInnen, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen sollten.

Ferner war auf die Firmen-Website ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand beim Zugang zu Dienstleistungen der Antragsgegnerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wird und sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

7. GBK III/58/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Diskothek

Wegen: Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit und des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Verfahrensdauer:

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene – türkischer Herkunft – habe mit seiner Bekannten das Lokal der Antragsgegnerin besuchen wollen. Während er noch sein Fahrrad versperrt habe, habe seine Bekannte bereits problemlos das Lokal betreten. Als der Betroffene jedoch den Eingang passieren wollen, habe ihm der Türsteher den Einlass mit der Begründung verweigert, dass er zu alt sei und sein Kleidungsstil inadäquat wäre. Der Betroffene sei damals 34 Jahre alt und an diesem Abend mit Jeans, T-Shirt, Turnschuhen und einer Jeansjacke bekleidet gewesen.

Die Bekannte des Betroffenen habe währenddessen im Lokal bereits Getränke bestellt. Da sie sich gewundert habe, wo der Betroffene bleibe, sei sie mit den Getränken in der Hand zu Türe gegangen. Als der Türsteher dadurch erfahren habe, dass der Betroffene in Begleitung sei, habe er den Betroffenen eingelassen.

Die Antragsgegnerin wies den Vorwurf des diskriminierenden Verhaltens als absolut haltlos und schlichtweg falsch zurück. Dem Betroffenen sei der Zugang zum Lokal nur aufgrund einer Verwechslung vorerst nicht gewährt worden. Der Türsteher habe die Anweisung gehabt, einer bestimmten Person – gegen welche der begründete Verdacht des gewerbsmäßigen Diebstahls bestanden habe – den Zugang zum Lokal zu verweigern. Der Betroffene sei leider mit dieser Person verwechselt worden. Richtig sei, dass der Türsteher während des Vorfalls eine andere Argumentation (Kleidung, Alter) verwendet habe, was darin begründet gewesen sei, dass man unter Anwesenheit anderer Gäste kein Aufsehen erregen wollen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der Befragungen sah es der Senat als erwiesen an, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher war, dass ein anderes als die vom Gesetz verpönten Motive ausschlaggebend für die Einlassverweigerung des Betroffenen war. Die Ausführungen des Türstehers waren aus Sicht des Senates nachvollziehbar und äußerst glaubwürdig. Nach Ansicht des Senates gründete die Entscheidung des Türstehers auf der Einschätzung des Betroffenen als angetrunken, potenziell aggressiv und inadäquat gekleidet. Der Türsteher hatte aufgrund des Zusammenspiels dieser Faktoren mit Problemen gerechnet, sollte er den Betroffenen in das Lokal einlassen. Dass diese Einschätzung des

Türstehers jeder Grundlage entbehren könnte, war insoweit irrelevant, da eine solche Fehleinschätzung – ohne verpönte Motive – allein noch keine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes begründen konnte. Auch dass der Betroffene in der gegenständlichen Situation über die wahren Motive der Einlassverweigerung im Unklaren gelassen wurde, änderte nichts an dieser Feststellung. Dafür sprach auch, dass der Türsteher den Betroffenen sofort in das Lokal ließ, als er Kenntnis von seiner Begleitung erlangte und dementsprechend seine zuvor getroffene Einschätzung relativierte. Dadurch, dass während der Diskussion des Betroffenen mit dem Türsteher auch immer wieder Männer eingelassen wurden, war auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im konkreten Fall nicht objektivierbar. Der Senat war daher überzeugt, dass der Türsteher den Betroffenen nicht aufgrund seiner Herkunft und/oder seines Geschlechtes nicht eingelassen hat.

Ergebnis: Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Geschlechtes durch die Antragsgegnerin.

8. GBK III/59/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verkehrsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene habe im vergangenen Jahr zahlreiche Dienstreisen mit der Bahn absolviert. Dabei habe sie wiederholt die Erfahrung gemacht, dass die Benutzung von Toilettenanlagen für Frauen kostenpflichtig sei (Benutzungstarif 0,50 Euro), für Männer hingegen, zumindest die Benutzung des Pissoirs, unentgeltlich möglich sei.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass gemäß dem Gleichbehandlungsgebot Männer und Frauen unter gleichen Konditionen Zugang zu gleichen Leistungen haben (im gegenständlichen Fall entspreche das der Leistung von „Toiletten – Einzelkabinen“) und nicht zu ungleichen Leistungen (Nutzung von „Toiletten – Einzelkabinen“ durch Frauen gegenüber der Nutzung von Pissoirs durch Männer). Die öffentliche Dienstleistung „Toiletten – Einzelkabinen“ werde von der Antragsgegnerin, jeweils für Frauen und Männer, zu gleichen Preisen einheitlich angeboten. Die Tatsache, dass Männer unter gewissen Voraussetzungen die Wahlmöglichkeit hätten, Pissoirs oder „Toiletten – Einzelkabinen“ zu nutzen, dürfe nicht als Ungleichbehandlung für Frauen verstanden werden, da das zur Verfügung stellen von Pissoirs durch die körperliche Beschaffenheit der Nutznießer und der kulturellen Gepflogenheiten gerechtfertigt sei und deshalb keine Diskriminierung von Frauen darstelle. So, wie bei auf körperliche Unterschiede bei Mann und Frau zurückzuführende unterschiedliche Gesundheitsdienstleistungen für Männer und Frauen keine Diskriminierung vorliege, weil es sich nicht um vergleichbare Situationen handle, so liege auch hier keine Diskriminierung vor, da die hier angebotenen Dienstleistungen ebenso auf körperliche und kulturelle Unterschiede zurückzuführen seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Beim gleichen Zugang zu Dienstleistungen für Frauen und Männer geht der Gesetzgeber davon aus, dass es sich dabei um idente Dienstleistungen handeln muss. Eine Gleichbehandlung lediglich der Art nach vergleichbarer Dienstleistungen ist nicht geboten. Nach Ansicht des Senates handelte es sich nur bei den – beiden Geschlechtern – zur Verfügung stehenden „Toiletten – Einzelkabinen“ und idente und damit vergleichbare Dienstleistungen. Die zur Verfügung gestellte Dienstleistung des „Pissoirs“ für Männer hat kein vergleichbares Äquivalent. Im gegenständlichen Kontext war daher nicht von identen Dienstleistungen auszugehen. Insofern war daher keine vergleichbare Situation im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gegeben, da ein Pissoir ausschließlich zur Miktion in der Form bestimmt ist, die sich aus den körperlichen Unterschieden zwischen Mann und Frau ergeben und mit „Toiletten – Einzelkabinen“ somit nicht vergleichbar ist.

Ergebnis: Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch die Antragsgegnerin aufgrund des Geschlechtes der Betroffenen.

9. GBK III/60/10

Eingebracht: Antragstellerin (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei Staatsangehörige der USA. Ihr ordentlicher Wohnsitz sei seit elf Jahren in Österreich und sie verfüge über eine unbegrenzte Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung. Ende April 2009 habe sie versucht, mit der Antragsgegnerin einen Versicherungsvertrag (Auslandsversicherung) abzuschließen, da sie eine Reise in die USA geplant habe. Im Laufe der Korrespondenz mit der Antragsgegnerin sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass die Versicherung keinen Schutz in dem Land entfalte, dessen Staatsbürgerschaft die Antragstellerin besitze. Auch auf der Homepage der Antragsgegnerin stehe unter den Bedingungen der Auslandsversicherung: „Sie genießen in allen Ländern der Welt unbegrenzten Versicherungsschutz. Ausgenommen sind Österreich und jene Länder, deren Staatsbürgerschaft Sie bzw. Ihre versicherten Angehörigen besitzen.“

Die Antragstellerin würde höchstens jedes zweite oder dritte Jahr nach Amerika reisen. Auch würde sie nie den gesamten Urlaub bei ihren Verwandten verbringen. Darüber hinaus habe die Antragstellerin auch nur genauso viel Urlaub wie jede/r andere Arbeitnehmer/in in Österreich auch. Somit erscheine ihr es sachlich nicht gerechtfertigt, dass sie vom Versicherungsschutz in den USA ausgenommen werde.

Die Antragsgegnerin hielt fest, dass der beschriebene Versicherungsschutz weder eine Diskriminierung von US-amerikanischen Staatsbürgern darstelle, noch von anderen ausländischen Staatsbürgern. Im Gegenteil, es komme zu einer Gleichbehandlung aller Staatsbürgschaften: für deutsche Staatsbürger im entfallende Versicherungsschutz in Deutschland, für französische

Staatsbürger entfallende Versicherungsschutz in Frankreich etc. und so eben auch für US-amerikanische Staatsbürger in den USA. Es liege auch keine Diskriminierung im Vergleich zu österreichischen Staatsbürgern vor, da auch österreichische Staatsbürger innerhalb dieses Versicherungsproduktes nicht in Österreich versichert seien. Nach Meinung der Antragsgegnerin könne eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von Personen schon allein begrifflich nur dann vorliegen, wenn sich diese auf bestimmte Staatsbürgerschaften beziehen würde. Der vorliegende Tarif behandle jedoch alle Staatsbürgerschaften gleich.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat prüfte, ob die oben genannte Ausschlussklausel eine mittelbare Diskriminierung darstellen würde. Die Klausel schließt Personen mit österreichischem Wohnsitz vom Versicherungsschutz in dem Land aus, deren Staatsbürgerschaft sie besitzen. Faktisch führt die gegenständliche – auf den ersten Blick neutrale – Klausel daher dazu, dass Personen nicht-österreichischer Herkunft der Versicherungsschutz in den Ländern, deren Staatsbürgerschaft sie innehaben und in Österreich verweigert wird. Im Vergleich dazu genießen Personen mit österreichischem Wohnsitz und alleiniger österreichischer Staatsbürgerschaft aber volle tarifliche Versicherungsdeckung in allen anderen Ländern der Welt. Der erstgenannte Personenkreis wird daher durch die Ausschlussklausel im Ausmaß der tariflichen Versicherungsdeckung in besonderer Weise aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt und somit mittelbar diskriminiert. Eine sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes konnte der Senat nicht erkennen.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer mittelbaren Diskriminierung durch die Antragsgegnerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin. Neben dem Vorschlag an die Antragsgegnerin, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und auf die Firmen-Website einen Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, empfahl der Senat der Antragsgegnerin die Wortfolge „[...] und zusätzlich mit Ausnahme jener Länder, deren Staatsbürgerschaft(en) der Versicherte gegebenenfalls besitzt.“ der gegenständlichen Versicherungsbedingungen zu streichen.

10. GBK III/61/10

Eingebracht: Antragsgegner

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 2 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller fühlte sich dadurch beschwert, dass durch die für Frauen und Männer unterschiedlich hohen Eintrittspreise in einen Klub er als Mann bis zu 42 Euro zahlen müsse, während Frauen durchwegs nur 6 Euro an Eintritt zu bezahlen hätten. In der Befragung vor dem Senat erläuterte der Antragsteller, dass er die Informationen über die genannten unterschiedlichen Eintrittspreise für Frauen und Männer in den Klub über die Website des Antragsgegners eruiert habe. Entgegen der durch den

Antrag begründeten Annahme des Senates sei er selbst aber nie in diesem Klub gewesen und habe auch nie die Absicht gehabt, diesen tatsächlich zu besuchen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus Sicht des Senates III hat der (Richtlinien) Gesetzgeber Einzelfallprüfungen und damit einhergehende allfällige Schadenersatzansprüche nicht dafür vorgesehen, jegliche Beschwerde zu prüfen, sondern sich im Einzelfall zunächst damit auseinanderzusetzen, ob der/die Antragsteller/in von der behaupteten Diskriminierung überhaupt persönlich betroffen war, somit eine gewisse situative Dichte zwischen der Person des/der Antragstellers/Antragstellerin und einem mutmaßlich diskriminierenden Ereignis vorlag. Auch im Bereich der Arbeitswelt wird bei so genannten „Scheinbewerbungen“ der Schutz vor Diskriminierungen bei der Einstellung nicht wirksam, da solche Bewerbungen nicht den gesetzlichen Anforderungen an die Ernstlichkeit einer rechtsgeschäftlichen Erklärung gemäß § 869 ABGB entsprechen.

Ergebnis: Senats III kam zur Auffassung, dass aufgrund mangelnder persönlicher Betroffenheit des Antragstellers keine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt.

11. GBK III/63/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Immobilienvermittlung, Vermieter

Wegen: Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen – Wohnraum.

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene sei bis vor kurzem auf der Suche nach einer Mietwohnung zur alleinigen Benutzung gewesen. Da seine Partnerin, Frau B, über mehr Freizeit verfüge und er aufgrund seiner Hautfarbe mehrmals Probleme bei der Wohnungssuche gehabt habe, habe Frau B den Betroffenen bei der Wohnungssuche regelmäßig unterstützt, indem sie für ihn Makler angeschrieben habe und für ihn Wohnungsbesichtigungen wahrgenommen habe.

In diesem Zusammenhang habe Frau B, über ein Immobilienportal im Internet, Interesse an der Miete einer im Eigentum des Zweitantragsgegners stehenden Wohnung bekundet. In weiterer Folge habe Frau B mit der Erstantragsgegnerin als beauftragte Maklerin die Wohnung besichtigt und habe ihr mitgeteilt, dass sie die Wohnung sofort nehmen möchte, da sie ihr sehr gut geeignet erscheine. Als Frau B mitgeteilt habe, dass sie noch ihren Partner anrufen müsse um zu fragen, ob sie die Wohnung sofort nehmen solle, habe die Erstantragsgegnerin gefragt, für wen die Wohnung sei und habe erklärt, dass der Vermieter genau wissen wolle, wer in der Wohnung wohnen werde. In der Folge habe Frau B mitgeteilt, dass die Wohnung nicht für sie, sondern für ihren Partner sei. Dieser habe eine Ausbildung zum Buchhalter gemacht und arbeite in diesem Bereich. Auf die Frage der Erstantragsgegnerin, woher ihr Partner komme, habe Frau B geantwortet, dass er „schwarz“ sei.

Die Erstantragsgegnerin habe daraufhin abrupt erklärt: „Das geht nicht!“ und habe dies damit begründet, dass der Vermieter keine „Schwarzen“ in der Wohnung wünsche und sie ebenfalls schlechte Erfahrungen mit „Schwarzen“ gemacht habe.

Nach einigen Tagen habe der Betroffene die Erstantragsgegnerin angerufen, um zu erfahren, ob er die Wohnung mieten könne. Die Erstantragsgegnerin habe kurz und in unfreundlicher Weise erklärt, dass die Wohnung schon vergeben sei und habe das Gespräch beendet, ohne sich zu verabschieden. Letztlich habe Frau B noch einmal angerufen und habe nach der Wohnung gefragt. Bei dem Gespräch habe die Erstantragsgegnerin nicht erwähnt, dass sie Herrn A mitgeteilt hatte, dass die Wohnung bereits vermietet wurde und habe wiederholt, dass sie sich bei Frau B melden würde, sobald eine Entscheidung gefallen sei.

Die Erstantragsgegnerin erläuterte in ihrer Stellungnahme, dass Grundbedingung für die Zusammenarbeit mit dem Zweitantragsgegner sei, dass sie potentielle Mieter zu finden habe und dann mit ihm Rücksprache halte, an wen letztendlich die Wohnung vermietet werde. Der Zweitantragsgegner habe sich immer vorbehalten, letztendlich die Entscheidung selbst zu treffen. Auch im gegenständlichen Fall habe es sich so verhalten, dass sich der Zweitantragsgegner, nachdem die Erstantragsgegnerin ihm mehrere Mieter genannt habe, für einen Mieter entschieden habe, der aufgrund einer Scheidung ein dringendes Wohnproblem gehabt habe. Dies habe die Erstantragsgegnerin dem Betroffenen auch mitgeteilt.

Wie aus der Eingabe hervorgehe, habe der Betroffene laut eigenen Angaben aufgrund seiner Hautfarbe mehrmals Probleme bei der Wohnungssuche gehabt, was die Erstantragsgegnerin sehr bedauere, allerdings auf ihre Person absolut nicht zutrefte. In diesem Zusammenhang weise die Erstantragsgegnerin auch darauf hin, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit als Immobilienmaklerin Wohnungen an Personen verschiedenster Herkunftsländer und Hautfarben vermietet habe und weder Hautfarbe, Herkunftsland oder Sprache für sie ein Kriterium gewesen sei, um eine Wohnung zu vergeben oder nicht zu vergeben. Die Behauptung, wonach die Erstantragsgegnerin geäußert habe, dass der Zweitantragsgegner keine „Schwarzen“ in der Wohnung wünsche und sie ebenfalls schlechte Erfahrungen mit „Schwarzen“ gemacht habe, sei tatsachenwidrig und unrichtig und sei durch die Erstantragsgegnerin niemals erfolgt. Die Erstantragsgegnerin habe sehr wohl an Personen dieser Hautfarbe vermietet und habe die besten Erfahrungen mit diesen Mietern gemacht.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Insgesamt waren für Senat III die Aussagen des Betroffenen und Frau B über Ablauf und Inhalt der Gespräche mit der Erstantragsgegnerin glaubwürdig und nachvollziehbar. Im Gegensatz dazu waren die Schilderungen der Antragsgegner über weite Strecken widersprüchlich und diffus. Generell schien das Kriterium des „dringenden Wohnbedürfnisses“ des nunmehrigen Mieters als vereinbarte Schutzbehauptung für die Antragsgegner zu dienen, um nachträglich die Nichtvergabe der Wohnung an den Betroffenen zu legitimieren. Senat III gelangte daher zur Meinung, dass im Umstand, dass die Erstantragsgegnerin den Betroffenen aus Gründen seiner Herkunft hinsichtlich der Wohnung, an der ein Mietinteresse bestand, als Mieter nicht in Erwägung gezogen und somit dessen Zugang zu Wohnraum verhindert hat, eine unmittelbare Diskriminierung des Betroffenen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Eine konkrete Anweisung durch den Zweitantragsgegner, nicht an InteressentInnen schwarzer Hautfarbe zu vermieten, konnte vom Senat nicht festgestellt werden.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch die Immobilienmaklerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen. Eine Anweisung zur Diskriminierung durch den Vermieter konnte nicht festgestellt werden.

Senat III hat daher der Erstantragsgegnerin vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Weiters hat Senat III der Gleichbehandlungskommission der Erstantragsgegnerin empfohlen, einen entsprechenden Schadenersatz zu leisten.

12. GBK III/67/10

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Angestellter eines Telekommunikationsunternehmens

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

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe im Shop eines Telekommunikationsunternehmens für seine Lebensgefährtin Informationen zum Auflösen ihres Handyvertrages, zum Mobilpunktstand sowie Informationen über eine Rufnummernmitnahme einholen wollen. Der Antragsteller habe für sich selbst eine Woche zuvor bereits einen solchen Datenbankausdruck erhalten. Der Verkäufer im Shop, der Antragsgegner, habe ihm mitgeteilt, dass er ein solches Formular und Informationen zur Rufnummernmitnahme nicht bei ihm bekommen könne. Diesbezüglich müsse sich der Antragsteller bei dem neuen Mobilfunkanbieter erkundigen.

Daraufhin sei eine Diskussion entstanden, in der der Antragsteller den Antragsgegner aufgefordert habe, seiner Aufgabe, nämlich der Kundenbetreuung, nachzukommen. Daraufhin habe der Antragsgegner barsch gemeint, dass der Antragsteller „gefälligst froh sein solle, dass er hier leben dürfe und er ein Arschloch sei“.

Der Antragsgegner erläuterte, dass der Antragsteller mit der Bitte um Auskunft bezüglich eines aktiven Anschlusses auf ihn zugekommen sei. Da der Antragsteller jedoch nicht der Vertragsinhaber dieses Anschlusses gewesen sei, habe er, um den firmeninternen Prozessvorgaben zur Sicherung des Datenschutzes zu entsprechen, das Kundenkennwort erbeten. Dieses sei jedoch den Antragsteller nicht bekannt gewesen. Auf die Äußerung des Antragsgegners, dass er aus Datenschutzgründen leider keine Auskunft zu der abgefragten Rufnummer erteilen dürfe, sei der Antragsteller laut und ausfallend geworden. Auf weitere Versuche des Antragsgegners, den Sachverhalt in Ruhe zu erklären, habe er sich als „Scheiß Österreicher“ beschimpfen lassen müssen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Hinsichtlich des Vorwurfs der unmittelbaren Diskriminierung kam der Senat zum Schluss, dass durch den Antragsgegner keine unterschiedliche Behandlung des Antragstellers beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen stattgefunden

hatte. Der Antragsgegner hatte gemäß den internen Richtlinien des Unternehmens korrekt gehandelt und es konnte ihm diesbezüglich kein diskriminierendes Verhalten vorgeworfen werden, da er die Dienstleistung gar nicht hätte erbringen dürfen und in der Folge die Auskunft nicht erteilen konnte.

Bezüglich der Frage einer Belästigung war Senat III mit unterschiedlichen Darstellungen der antragsrelevanten Geschehnisse durch die beteiligten Personen konfrontiert. Die Schilderungen des Antragstellers wurden von Senat III als sehr glaubwürdig eingestuft, während sich beim Senat der Eindruck verfestigt hatte, dass es wahrscheinlicher war, dass der Antragsgegner in der gegenständlichen Diskussion mit dem Antragsteller die Contenance verloren und die vom Antragsteller vorgeworfene Äußerung tätigte.

Ergebnis: Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch den Antragsgegner aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen, bejahte jedoch eine Belästigung des Betroffenen.

Senat III schlug daher dem Antragsgegner vor, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung seiner Dienstleistung, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Des Weiteren empfahl er dem Antragsgegner, einen dementsprechenden Schadenersatz zu leisten.

13. GBK III/68/10

Eingebracht: Antragstellerin (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: (unbekannte) Mitarbeiterin, Telekommunikationsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe versucht, bei der Serviceline der Zweitantragsgegnerin Auskunft darüber zu erhalten, wie sie eine Sperrung ihrer Nummer verhindern könne. Sie habe schon Tage zuvor einen Einspruch gegen eine ihrer Meinung nach falsche, weil zu hohe Rechnung eingebracht. Anstatt der Antragstellerin eine passende Auskunft zu geben, habe die Mitarbeiterin ihre Erläuterungen nur mit einem hämischen Lachen und der Empfehlung, zuerst einmal richtig Deutsch zu lernen, quittiert. Danach sei das Telefonat vonseiten der Mitarbeiterin der Zweitantragsgegnerin beendet worden.

Die Zweitantragsgegnerin habe feststellen können, dass die Antragstellerin an diesem Tag mehrfach telefonischen Kontakt mit der Serviceline gehabt habe. Es gebe leider keine Aufzeichnungen mehr darüber, wer zum Zeitpunkt des ersten Telefongesprächs mit der Antragstellerin Kontakt gehabt habe. Zu diesem Zeitpunkt seien insgesamt 180 MitarbeiterInnen im Dienst gewesen, welche den Anruf hätten entgegennehmen können. Eine Auswertung der Verkehrsdaten sei in diesem Fall rechtlich nicht gedeckt und sei auch faktisch unmöglich, da

diese Daten nicht länger als sechs Monate gespeichert würden. Es habe somit nicht festgestellt werden können, wer die sachverhaltsgegenständliche Aussage getätigt habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für Senat III waren die Aussagen der Antragstellerin über Ablauf und Inhalt des gegenständlichen Gesprächs mit der Mitarbeiterin der Zweitantragsgegnerin glaubwürdig und nachvollziehbar. Untermuert wird diese Ansicht auch dadurch, dass wenige Minuten später desselben Tages die Beschwerde über das zuvor geführte Telefonat durch eine weitere Mitarbeiterin der Zweitantragsgegnerin ordnungsgemäß protokolliert wurde. Dies lässt als logische Konsequenz nur den Schluss zu, dass es in besagtem ersten Gespräch zu einer diskriminierenden Äußerung der Mitarbeiterin gekommen ist und diese daher das Gespräch nicht protokolliert hat.

Die geschilderte Auskunftsverweigerung stellt eine Verletzung einer Hauptpflicht aus dem Vertragsverhältnis dar und vereitelte das Recht der Antragstellerin auf einen diskriminierungsfreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die Zweitantragsgegnerin hatte die Informationen und somit auch mehrfach die Möglichkeit, diesem rassistischen Vorfall nachzugehen. Sie setzte aber keinerlei Schritte in diese Richtung und es bestand offensichtlich kein Interesse an der Aufklärung dieses Vorfalles. Nach Ansicht des Senates III waren daher die Ausführungen der Zweitantragsgegnerin, der Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes folgend, nicht geeignet, die im Antrag behauptete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu entkräften.

Da die Zweitantragsgegnerin sich ihrer MitarbeiterInnen zur Erfüllung ihrer Vertragspflichten bedient, hat sie im Rahmen der Gehilfenhaftung gemäß § 1313a ABGB auch für fremdes Fehlverhalten ihrer MitarbeiterInnen einzustehen.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Belästigung durch die unbekannte Mitarbeiterin der Zweitantragsgegnerin und der Zweitantragsgegnerin selbst aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin.

Die Zweitantragsgegnerin wurde aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und alle Menschen in Hinkunft bei Ausübung ihrer Dienstleistung, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Weiters empfahl Senat III der Zweitantragsgegnerin die Schaffung tauglicher innerbetrieblicher Strukturen zur Vermeidung bzw. Aufklärung diskriminierender Handlungen, die eine diesbezüglich ausreichende Kontrolle der MitarbeiterInnen, sowie die Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen als auch die Leistung eines dementsprechenden Schadenersatzes.

14. GBK III/70/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Frau Z

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

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffenen hätten als Aufsichtspersonen einer Mädchengruppe vom Verein A den Garten X besucht. X sei ein von der Antragsgegnerin geführter Garten, der gegen Entgelt besucht werden könne. Im Laufe des Besuchs des Gartens seien einige der Mädchen zu einem Schwimmbecken gegangen. Nachdem die Erstbetroffene eine Mitarbeiterin des Gartens um Erlaubnis gefragt habe, hätten sich einige der Mädchen beim Schwimmbecken hingesezt und ihre Füße ins Wasser gehalten. Daraufhin sei die Antragsgegnerin in Begleitung mehrerer Hunde zu den Mädchen beim Schwimmbecken gegangen und habe in lautem und unhöflichem Tonfall gesagt, dass sie weggehen müssten und hier nicht sein dürften. Als ein Hund einem Mädchen nachgelaufen sei, hätten diese aus Angst zu schreien begonnen. Dies habe die Antragsgegnerin aufgebracht und sie habe die Mädchen mit den Worten „Ihr dürft hier nicht schreien, und wenn ihr euch nicht benehmen könnt, dann geht raus aus meinem Garten“ angeschrien. Als die Betroffenen der Antragsgegnerin höflich erklärt hätten, dass sie dies auch freundlich und leise hätte mitteilen können, habe die Antragsgegnerin der Gruppe lautstark erklärt: „Geht wieder dorthin, wo ihr hergekommen seid. Zieht euch ordentlich an und tut euer Scheiß Kopftuch weg. Geht irgendwohin, wo Ausländer sind, an irgendeinen Ausländerplatz, in den Stadtpark oder so, aber nicht zu mir in meinen Garten.“ In weiterer Folge habe die Antragsgegnerin daraufhin bestanden, dass die Gruppe den Garten verlasse.

Die Antragsgegnerin teilte mit, dass es nicht in ihrer Absicht gelegen habe die Kindergruppe zu diskriminieren. Die jungen Menschen hätten sie in ihrem Garten bedroht und gedroht, dass sie mit ihren Brüdern und Vätern kommen würden. Sie fühle sich sehr beunruhigt und glaube, dass sie und ihr Garten Ziel islamistischer Fundamentalisten geworden seien. Der private Bereich sei deutlich mit Hinweisschildern abgegrenzt. Außerdem seien rund um den Poolbereich Schilder mit „Privat“ angebracht und es sei bis jetzt noch niemand eingefallen, am Pool zu sitzen und hineinzuspringen. Diese Hinweisschilder seien von der Gruppe ignoriert worden. Dies sei der Anstoß und Anlass dafür gewesen, dass die Antragsgegnerin begrifflicher Weise über dieses Verhalten verärgert gewesen sei und es sei in diesem Zusammenhang auch zum Verweis von der Anlage gegen Rückerstattung des Eintrittsgeldes gekommen. Völlig haltlos sei die Anschuldigung, die Gruppe hätte aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeiten eine andere Behandlung erfahren, sondern es habe der Verweis ausschließlich aufgrund des ungebührlichen Verhaltens resultiert.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegnerin ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung zu entkräften. Ausgehend vom Anscheinsbeweis der Betroffenen ist es der Antragsgegnerin nicht gelungen darzutun, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass kein gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz verpöntes Motiv, das zum Verweis der Betroffenen durch die Antragsgegnerin aus dem Garten X führte, zugrunde lag. Aufgrund der Befragungen ist der Senat zur Überzeugung gelangt, dass die Gruppe der Betroffenen allein aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeiten aus dem Garten verwiesen wurden und dies unter Beschimpfungen seitens der Antragsgegnerin geschah.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung sowie einer Belästigung der Betroffenen durch die Antragsgegnerin durch den Verweis aus dem Garten X aufgrund der ethnischen Zugehörigkeiten der Betroffenen.

Senat III schlug daher der Antragsgegnerin die Absolvierung einer Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Arbeiterkammer in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, unter nachfolgender Vorlage einer Schulungsbestätigung, vor. Weiters empfahl Senat III die Leistung eines dementsprechenden Schadenersatzes sowie die Rückerstattung der vom Eintrittspreis nicht retournierten 2 Euro.

15. GBK III/71/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fahrschullehrer, Fahrschule

Wegen: Diskriminierung aufgrund sexueller Belästigung beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene habe die Fahrschule des Zweitantragsgegners besucht. Während der ersten Fahrstunde habe der Erstantragsgegner auf einem Übungsplatz der Betroffenen mitgeteilt, „die erste Fahrt ist wie beim ersten Mal, da wirst du etwas nervös sein“.

Bei der zweiten Übungsfahrt habe der Erstantragsgegner der Betroffenen zunächst nochmals mitgeteilt, dass die erste Fahrt wie beim „ersten Mal“ sei und sie etwas nervös sein werde. Nachdem die Betroffene während des Fahrens etwas angespannt gewesen sei, habe ihr der Erstantragsgegner mitgeteilt, dass sie das Lenkrad, ebenso wie ihren Freund, „zärtlich halten“ solle. In weiterer Folge habe der Erstantragsgegner die Betroffene angewiesen, auf eine Waldstraße zu fahren und habe ihr mitgeteilt, dass sie sich nun einen „schönen“ Platz suchen und dort halten würden. Die Betroffene habe dies als sehr unangenehm empfunden und habe dem Erstantragsgegner mitgeteilt, dass sie auf einer Waldstraße nicht halten werde und sei entgegen den Anweisungen des Erstantragsgegners weitergefahren. Trotz dieser Mitteilung habe der Erstantragsgegner die Betroffene wiederholt angewiesen, von der Bundesstraße auf entlegene Straßen zu fahren und habe erklärt, dass sie sich gemeinsam einen „schönen“ Ort suchen und dort anhalten würden.

Nachdem die Betroffene auf diese Aufforderungen nicht eingegangen sei, habe der Erstantragsgegner begonnen, den Oberschenkel der Betroffenen zu berühren. Diese Berührungen seien durch abwehrende Bewegungen der Betroffenen unterbunden worden. Gegen Ende der Übungsfahrt habe die Betroffene dem Erstantragsgegner mitgeteilt, dass sie die Fahrstunde bei ihr zuhause beenden und dort aussteigen wolle. Während der Fahrt zu ihr nach Hause habe der Erstantragsgegner mehrmals das Genick der Betroffenen berührt. Die Betroffene sei aufgrund dieser Vorfälle derart aufgeregt gewesen, dass sie, an der Kreuzung vor ihrer Wohnung angekommen, schnell aus dem Auto gesprungen sei und zum Haus ihrer Eltern gegang-

gen sei. Dabei habe ihr der Erstantragsgegner nachgerufen, dass sie nicht so „hysterisch“ sein solle und dass „doch eh nichts gewesen ist“.

Der Erstantragsgegner wendete ein, dass die erhobenen Vorwürfe unrichtig und unhaltbar seien. Er sei seit vielen Jahren Fahrschullehrer und übe seinen Beruf völlig ordnungsgemäß und gewissenhaft aus. Dass es in diesem Zusammenhang bei Darstellung der Führung des Lenkrades oder Schalthebels – unabhängig vom Geschlecht – auch zu Berührungen kommen könne, sei nicht ausgeschlossen, allerdings auch in keiner Weise diskriminierend.

Die Betroffene habe bei Beginn der Ausbildung – es hätten in Summe nur zwei Ausbildungseinheiten stattgefunden – erhebliche Probleme beim Fahren gehabt, sie sei nervös und verkrampt gewesen. Dies dürfe auch die Ursache dafür gewesen sein, dass sie die weitere Fahrausbildung abgebrochen habe. Als Rechtfertigung für dieses Verhalten und um die bezahlte Kursgebühr zurückzuerhalten, behaupte die Betroffene nunmehr wahrheitswidrig Übergriffe des Erstantragsgegners. Dies auffälligerweise erst fast ein Jahr nach den durchgeführten Übungsfahrten.

Der Erstantragsgegner habe niemals diskriminierende Äußerungen getätigt und auch keine Anspielungen in der Art, wie sie dargestellt worden seien. Zudem sei es völlig unrichtig und unwahr, dass der Erstantragsgegner den Oberschenkel oder das Genick der Betroffenen berührt habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für Senat III der GBK ist der von der Betroffenen erhobene Vorwurf der verbalen und körperlichen sexuellen Belästigung, aufgrund ihrer glaubwürdigen mündlichen Schilderung, zweifellos in dieser Weise vorgefallen und daher unter die zuvor ausgeführten rechtlichen Schilderungen zu subsumieren. Die Betroffene konnte dem ererkennenden Senat in ihrer Befragung überzeugend darlegen, dass der Erstantragsgegner einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat und es weiters zu verbalen sexuellen Belästigungen gekommen ist. Diese Ansicht des Senates wurde durch die ebenso glaubwürdige Aussage des Vaters der Betroffenen bekräftigt.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer sexuellen Belästigung durch den Erstantragsgegner. Da der Zweitantragsgegner sich seiner Mitarbeiter/innen zur Erfüllung seiner Vertragspflichten bedient, hat er im Rahmen der Gehilfenhaftung gemäß § 1313a ABGB auch für fremdes Fehlverhalten seiner Mitarbeiter/innen einzustehen.

Beiden Antragsgegnern wurde empfohlen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren. Auch eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes und ist daher zu unterlassen. Senat III empfahl beiden Antragsgegnern weiters, binnen zwei Monaten einen angemessenen Schadenersatz zu leisten. Dem Erstantragsgegner wurde vorgeschlagen, die Männerberatung [...] aufzusuchen und sich dort nachweislich hinsichtlich der Diskriminierung in Form einer sexuellen Belästigung beraten zu lassen. Dem Zweitantragsgegner empfahl Senat III, den Erstantragsgegner nicht mehr im Rahmen seiner Fahrschultätigkeit mit Personen weiblichen Geschlechtes in Kontakt zu bringen und zukünftig Maßnahmen zu setzen, dass derartige Diskriminierungen, insbesondere in Form von sexuellen Belästigungen, nicht mehr stattfinden. Auch sollte in den Fahrschulunterlagen des Zweitantragsgegners ein Passus aufgenommen

werden, aus dem klar hervorgeht, dass das Gleichbehandlungsgesetz – insbesondere das Verbot der sexuellen Belästigung – unter allen Umständen eingehalten wird.

16. GBK III/72/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Café-Bar

Wegen: Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Anweisung zur Diskriminierung und Diskriminierung durch Assoziierung beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffenen hätten die antragsgegnerische Café-Bar besuchen wollen. Nachdem die Zweitbetroffene, österreichischer Herkunft, problemlos den Eingangsbereich der Bar passiert habe, habe sie bemerkt, dass ihre kurdisch- bzw. türkischstämmigen Freunde ihr nicht gefolgt seien. Der Erstbetroffene sei bereits am Ende der Eingangsstufen des Lokals gestanden und sei von einem Türsteher nicht weiter in das Lokal vorgelassen worden. Die Zweitbetroffene sei daraufhin wieder zurück in den Eingangsbereich, wo der Türsteher den Betroffenen die Einlassverweigerung damit begründet habe, dass das Lokal zurzeit voll sei und daher niemand eingelassen werden könne. Danach habe die Gruppe beobachten können, dass einerseits kleinere Gruppen von Gästen das Lokal verlassen hätten und andererseits gleichzeitig neu ankommende Personen, welche vermutlich als ÖsterreicherInnen wahrgenommen worden seien, in das Lokal eingelassen worden seien. Auf diesen Umstand angesprochen, habe der Türsteher kaum reagiert. Erst auf weitere Nachfrage habe er schließlich erklärt: „Ganz ehrlich gesagt, passen sie nicht ins Programm“.

Die Antragsgegnerin hielt in ihrer Stellungnahme fest, dass über diverse Internetportale ersehen werden könne, dass gerade an diesem Abend das Lokal voll gewesen sei. An jenem Abend sei das Lokal für jedwede Person gesperrt gewesen, da das Lokal wegen Überfüllung geschlossen worden sei. Offensichtlich habe die Zweitbetroffene nicht klar bekannt gegeben, dass sie zu dieser Gruppe gehöre, sondern es sei vom Türsteher irrtümlich angenommen worden, dass sie bereits Gast sei und zu einer im Lokal anwesenden Gruppe gehöre. Ansonsten wäre selbstverständlich auch die Zweitbetroffene zum Warten verpflichtet gewesen. Sohin anzunehmen, dass hier eine Diskriminierung nach Geschlecht bzw. Ethnie erfolgt sei, sei eine unerhörte Unterstellung und werde auf das Schärfste zurückgewiesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Auskunft der Antragsgegnerin würden Personen unter 18 Jahren, alkoholisierte, nicht passend gekleidete sowie aggressive Personen generell nicht eingelassen werden. Keiner dieser – grundsätzlich zulässigen – Abweisungsgründe traf nach Ansicht des Senates III am gegenständlichen Abend auf die Betroffenen zu. Von der Antragsgegnerin sowie den befragten Türstehern wurde betont, bei Einlasskriterien keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern zu machen, sondern sich die Einlassverweigerung auf den verfügten Einlassstopp gründete. Hinsichtlich des festgestellten Sachverhalts erschien dies dem Senat III aber nicht glaubhaft. Besondere auch deswegen nicht, da während des

behaupteten Einlassstopps weitere Gäste problemlos eingelassen wurden. Der Senat III ist daher zur Überzeugung gelangt, dass die Gruppe der Betroffenen allein aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bzw. die Zweitbetroffene aufgrund ihres Naheverhältnisses zu Personen dieser Gruppe, nicht in die Café-Bar eingelassen worden sind.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch die Antragsgegnerin durch eine Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen. Weiters kann der Senat zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Diskriminierung durch Assoziierung der Zweitbetroffenen vorliegt. Aus dem gegenständlichen Sachverhalt konnte der Senat III aber keine Anhaltspunkte für eine Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegnerin erkennen.

Der Senat schlug daher der Antragsgegnerin vor, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Tätigkeit, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, wie gründliche Schulungen der MitarbeiterInnen hinsichtlich aller relevanten Gesetzesmaterien. Ferner sollte auf die Firmen-Website und der Hausordnung ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden. Des Weiteren empfahl Senat III der Antragsgegnerin einen dementsprechenden Schadenersatz an die Betroffenen zu leisten.

17. GBK III/73/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller fühle sich dadurch beschwert, dass am 8. März 2011 in den Linien und Bussen der Antragsgegnerin Frauen keine Fahrkarte lösen müssen. Männer hätten jedoch den vollen Fahrpreis bezahlen müssen. Der Antragsteller habe am 8. März 2011 eine Fahrkarte in einem Bus der Antragsgegnerin gelöst. Als der Busfahrer jedoch alle Damen einfach durchgewunken habe, obwohl diese haben bezahlen wollen, habe der Antragsteller ihn gefragt, warum Frauen keine Fahrkarte zu lösen bräuchten. Der Busfahrer habe geantwortet: „Sie haben Pech, Sie sind ein Mann, heute fahren nur die Frauen frei.“

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Frauentages eine Organisation mit einem offiziellen Sponsoringansuchen an die Antragsgegnerin herangetreten sei. Die Antragsgegnerin habe sich entschlossen die Aktion zu unterstützen, da sie anlässlich des 100-jährigen Jubiläums ein Zeichen habe setzen wollen, damit dieser Tag noch besser im Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit verankert werde. Gleichzeitig habe unter dem

Aspekt eines „Equal Pay Day“ die Ungleichbehandlung und Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung in Erinnerung gebracht werden sollen.

Unter Diskriminierung würde nach der Judikatur des EuGH die Anwendung unterschiedlicher Vorschriften auf gleiche Sachverhalte oder die Anwendung derselben Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte verstanden werden. Die Gewährung der Freifahrt sei unter dem Aspekt des 100-jährigen Jubiläums des Internationalen Frauentages erfolgt – somit würde ein besonderer und nicht gleicher Sachverhalt für Frauen und Männer vorliegen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft habe der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass es keine Diskriminierung darstelle, wenn an speziellen Tagen, wie beispielsweise dem Internationalen Frauentag, Angehörige einer speziellen Gruppe gefeiert bzw. an diesen Tagen deren Anliegen thematisiert würden. Angehörige dieser Gruppen würden sich an diesem Tag in einer besonderen Situation befinden, die mit der Situation anderer Personen nicht vergleichbar sei. Besondere Aktionen für Frauen oder Männer am Internationalen Frauentag oder am Männertag würden daher keine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen. Auch beabsichtige die Antragsgegnerin am 100. Weltmännertag eine gleich gelagerte Freifahrtaktion für Männer durchzuführen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Senat III schließt sich der Argumentation der Antragsgegnerin an, dass sich im Rahmen der gegenständlichen Aktion, Männer und Frauen in keiner vergleichbaren Situation befunden haben. Die unentgeltliche Beförderung von Frauen am 100. Internationalen Frauentag stellte ein Geschenk an diese dar, welches aus einem ganz besonderen Anlass erfolgte. Hierbei kann es sich nicht um eine vergleichbare Situation im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes handeln, ansonsten man derartige gruppenbezogene, besonders wichtige Gedenktage und Feiern verunmöglicht.

Ergebnis: Der Antragsteller scheiterte mit seinem Prüfungsbegehrt daher am Kriterium der vergleichbaren Situation, sodass der Senat aus diesem Grunde zum Ergebnis kommen musste, dass keine Diskriminierung vorlag.

18. GBK III/75/11

Eingebracht: mehrere Antragsteller

Antragsgegner/in: Diskothek

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragsteller hätten gemeinsam mit einer größeren Gruppe von jungen Leuten beabsichtigt, den Club der Antragsgegnerin zu besuchen. Den beiden Antragstellern, die aufgrund ihrer afrikanischen Abstammung dunkelhäutig seien, sei der Einlass in den Club der Antragsgegnerin mit der Begründung verweigert worden, dass Schwarze nicht hinein dürften, weil man schon des Öfteren Probleme mit Schwarzen gehabt habe. Im Gespräch mit den Türstehern meinten diese, dass keine Ausländer in den Club ein-

gelassen würden. Sie würden aber nichts dafür können, denn die Anweisung käme von ihrem Vorgesetzten. Da es früher einmal Probleme mit Schwarzen gegeben habe, würde generell Personen mit dunkler Gesichtsfarbe kein Einlass gewährt werden.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass der von den Antragstellern geschilderte Sachverhalt unzutreffend sei. Bei der üblichen Kontrolle des Einlasses habe einer der dort beschäftigten Mitarbeiter zwei Personen mit dunkler Hautfarbe als jene Personen erkannt, die bereits an einem Abend zuvor wegen ungebührlichen Benehmens aufgefallen seien und ihnen daher kein Einlass gewährt worden sei. Diese beiden Personen hätten sich daraufhin vom Eingang entfernt. Obwohl die Angelegenheit damit einer Lösung zugeführt worden sei, hätten die verbliebenen Personen der besagten Gruppe Diskussionen mit den Mitarbeitern am Einlass begonnen, obwohl sie selbst nicht betroffen gewesen seien. Da die von der Gruppe eröffneten Streitgespräche die Mitarbeiter von ihrer tatsächlichen Tätigkeit abgehalten hätten und das aufdringliche und störende Verhalten am Eingang nicht mehr tolerierbar gewesen sei, sei den Personen mitgeteilt worden, dass aufgrund ihres Verhaltens kein Zutritt mehr möglich sei. Die Antragsteller seien daher nicht wegen ihrer dunklen Hautfarbe nicht eingelassen worden, sondern einzig und allein aufgrund des zunehmend ungebührlichen und streitlustigen Verhaltens, welches kontraproduktiv für eine harmonische und friedliche Lokalatmosphäre gewesen sei. Die Ablehnung des Zutritts sei daher nicht ethnisch motiviert gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In den Club würden nach Auskunft der Antragsgegnerin Personen unter 18 Jahren, alkoholisierte, nicht passend gekleidete sowie aggressive Personen generell nicht eingelassen werden. Keiner dieser – grundsätzlich zulässigen – Abweisungsgründe traf nach Ansicht des Senates III am gegenständlichen Abend auf die Antragsteller zu. Vielmehr ging aus den Schilderungen der Antragsteller und ihren Freundinnen nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall wie im Antrag ausgeführt zugetragen hat. Zwar wurde von der Antragsgegnerin und den befragten Türstehern betont, bei Einlasskriterien keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern zu machen und dass sich die Einlassverweigerung auf einem früheren Raufhandel und ein damit verbundenes Hausverbot der Antragsteller gründete; hinsichtlich des festgestellten Sachverhalts erschien dies dem Senat III aber nicht glaubhaft. Neben widersprüchlichen Aussagen über die Anzahl der Personen am gegenständlichen Abend konnte der Türsteher auch die Frage nach dem konkreten Aussehen der Person nicht beantworten, „da sie alle gleich aussehen würden“.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch die Antragsgegnerin durch eine Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragsteller.

19. GBK III/77/11

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie einer Belästigung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller türkischer Herkunft habe mit seiner Familie das Lokal des Antragsgegners besucht, um dort einen Kaffee zu trinken. Als sie durch das Lokal auf die Terrasse hinausgegangen seien, sei dies von den beiden Kellnern auch registriert worden. Auf der Terrasse seien drei oder vier Tische gestanden, die alle von Gästen besetzt gewesen seien. Die restliche Fläche der Terrasse sei leer gewesen und einige Tische und Sessel seien zusammengeklappt am Rand gestanden. Sie hätten eine Weile darauf gewartet, dass einer der Kellner sie begrüßen und ihnen einen Tisch aufstellen würde. Als dies nicht geschehen sei, hätten sie selbst einen der Tische und die dazugehörigen Sessel aufgestellt. Dann hätten sie darauf gewartet, dass einer der Kellner ihre Bestellungen aufnehmen würde. Beide Kellner seien auf die Terrasse hinaus gekommen und hätten andere Gäste bedient. Der Antragsteller und seine Familie seien von ihnen allerdings nicht angesprochen worden. Nach ungefähr zehn Minuten habe der jüngere Kellner endlich auf sie reagiert und habe ihnen zugerufen, dass er gleich komme. Daraufhin hätten sie weitere 20 Minuten gewartet, jedoch kam keiner der Kellner, um sie zu bedienen. Neu hinzugekommene Gäste an anderen Tischen seien jedoch nach ihren Bestellungen gefragt worden. Nachdem sie insgesamt ca. 30 Minuten gewartet hätten, hätten sie den Versuch, in dem Lokal bedient zu werden, frustriert aufgegeben und hätten es verlassen. Beim Hinausgehen habe der Antragsteller in sarkastischem Ton zu dem Kellner gesagt: „Danke fürs gleich Kommen“. Der ältere Kellner habe daraufhin gesagt: „Danke fürs Tisch aufstellen, fahrens dorthin zurück, wo Sie herkommen, nämlich nach Süden!“

Nachdem dem Antragsteller und seiner Familie nach dem halbstündigen Warten ohne Bedienung der Eindruck vermittelt worden sei, in diesem Lokal nicht erwünscht zu sein, sei der Antragsteller von diesem Ausspruch besonders betroffen gewesen und habe sich extrem entwürdigend behandelt gefühlt. Er habe den Zweitantragsgegner daraufhin gefragt, ob er ein Nazi sei und habe nach seinen Personalien gefragt, da er Anzeige erstatten wolle. Der Zweitantragsgegner habe wiederholt, dass sie dorthin zurückfahren sollten, wo sie hergekommen seien. Einige der Gäste im Lokal hätten das Verhalten des Kellners offensichtlich richtig und auch noch belustigend gefunden, denn sie hätten gelacht und „Auf Wiedersehen!“ gerufen.

Der Antragsgegner erwiderte, dass an dem Tag der vermuteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, die Terrasse des Restaurants noch nicht geöffnet gewesen sei. Nur für Gäste, die extra darum gebeten hätten, habe der Antragsgegner insgesamt vier Tische putzen und aufstellen lassen. Hierauf habe der Antragsgegner aber seinem Lehrling mitgeteilt, dass nun keine weiteren Tische mehr aufgestellt werden sollten.

Es seien allerdings noch einige weitere schmutzige und zusammengestapelte („eingewinterte“) Tische und Sessel vorhanden gewesen. Der Antragsteller und seine Familie hätten aufgrund der vollen Besetzung der vier Terrassentische keinen Platz mehr gefunden. Daraufhin hätten diese Personen eigenmächtig einen der schmutzigen Tische aufgestellt und hätten sich auf die eingewinterten Sessel gesetzt. Von dieser Vorgehensweise gestört, habe sich der Antragsgeg-

ner entschieden, diese Personen nicht zu bedienen. Seine Entscheidung sei somit auf das Verhalten dieser Personen zurückzuführen und nicht auf deren ethnische Zugehörigkeit.

Weiters bestreite der Antragsgegner insbesondere auch die vom Antragsteller aufgestellten Behauptungen über den anschließenden Verlauf des Geschehens. Beim Verlassen des Lokals hätten sich der Antragsteller, seine Schwester und sein Schwager beim Antragsgegner beschwert. Sie hätten ihn mit „Du fette Sau“, „Fetter, nimm ab!“ und „Nazi“ beschimpft. Erst daraufhin habe sich der Antragsgegner mit dem Satz: „Jetzt reicht’s. Fahrts doch zurück in den Süden“ verteidigt. Der Antragsgegner bedaure das Gesagte, habe sich aber aufgrund der geschilderten Provokation, ausgelöst durch eine allgemein begreifliche Gemütsregung, zu dieser unglücklichen Äußerung hinreißen lassen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der glaubhaft gemachten Anweisungen des Antragsgegners an seinen Lehrling, keine weiteren Tische aufzustellen und den Antragsgegner zu ersuchen, in den Räumlichkeiten innerhalb des Lokals Platz zu nehmen, ist es wahrscheinlich, dass diese Anweisungen für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend gewesen und der unterschiedlichen Behandlung des Antragstellers keine rassistischen Motive zugrunde gelegen sind.

Nach Abwägung aller Umstände ist der Senat III zum Schluss gekommen, dass dem Antragsteller nicht aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit die Bedienung verwehrt wurde. Vielmehr ist diese Entscheidung des Zweitantragsgegners, die Gäste nicht zu bedienen, auf deren „unbefugtes“ Aufstellen des Tisches zurückzuführen. Es liegt daher keine unmittelbare Diskriminierung vor.

Die vom Antragsgegner zugegebene Aussage „Danke fürs Tisch aufstellen, fahren Sie dorthin zurück, wo sie herkommen, nämlich nach Süden“ bezieht sich jedoch eindeutig auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers und ist daher als Belästigung zu qualifizieren.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer Belästigung durch den Antragsgegner aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers.

Senat III der Gleichbehandlungskommission empfahl dem Antragsgegner, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz respektiert und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln sowie einen dementsprechenden Schadenersatz zu leisten.

20. GBK III/81/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Türsteher

Wegen: Diskriminierung durch Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Etwa um 2:45 Uhr hätten sich der Betroffene zypriotischer Herkunft und Herr G vom Tisch der Gruppe entfernt, um bei der in unmittelbarer Nähe befindlichen Bar ein letztes Bier zu trinken. Kurz darauf sei der Antragsgegner zum Betroffenen an die Bar gekommen und habe ihn in unhöflichem Tonfall aufgefordert, sofort auszutrinken und zu gehen, da sie das Lokal schließen würden. Der Betroffene habe dem Antragsgegner mitgeteilt, dass er sein gerade bestelltes und bezahltes Bier noch in Ruhe austrinken und dann gehen werde. Der Antragsgegner habe genickt und geantwortet: „Okay, trinken Sie schnell aus und dann gehen Sie“.

In weiterer Folge hätten Frau C und Frau D vernehmen können, dass der Antragsgegner beim Weggehen seine Abneigung gegenüber Italienern kundgetan habe und er den Betroffenen mit „Scheiß Italiener, verschwinde da“ beschimpft habe. Weiters hätten sie hören können, wie der Antragsgegner leise vor sich hingesagt habe, dass die Ausländer glauben würden, dass sie sich spielen könnten. Einen Augenblick später sei der Antragsgegner erneut zum Betroffenen gekommen und habe ihn ein zweites Mal aufgefordert, sofort das Lokal zu verlassen. Der Betroffene habe ihm mit dem wiederholten Hinweis geantwortet, dass er die restlichen Schlucke noch austrinken und dann gehen werde. Während dieser Geschehnisse habe sich der Antragsgegner ausschließlich auf den Betroffenen konzentriert und habe den unmittelbar daneben stehenden Herrn G in Ruhe sein Bier trinken lassen.

Im nächsten Moment sei der Betroffene, für ihn völlig überraschend, vom Antragsgegner am Hals gepackt und zu Boden gestoßen worden. Der Betroffene habe dadurch Verletzungen an Hals, Armen und Beinen davongetragen. Weiters sei auch die Insulinpumpe des Betroffenen ausgerissen worden. In weiterer Folge habe der Antragsgegner versucht, den am Boden liegenden Betroffenen an der Jacke zu packen und aufzuzerren, um ihn aus dem Lokal zu befördern. Herr G und Herr F hätten versucht helfend einzugreifen und seien daraufhin von den Kollegen des Antragsgegners aus dem Lokal entfernt worden. Herr B sei bereits unmittelbar vor den Handgreiflichkeiten gegen seinen Bruder von einem anderen Türsteher festgehalten worden. Erst nachdem der Antragsgegner vom Betroffenen abgelassen habe, habe sich Herr B losreißen können und habe mit dem Betroffenen umgehend das Lokal verlassen.

Der Antragsgegner erwiderte, dass er den Betroffenen nicht des Lokals verwiesen habe, sondern ihn mehrmals aufgefordert habe, das Lokal zu verlassen. Der Betroffene sei gegenüber dem Antragsgegner aggressiv geworden. Auch habe nicht der Antragsgegner den Betroffenen entfernt, sondern ein anderer Türsteher, nachdem der Antragsgegner vom Betroffenen attackiert worden sei. Der Antragsgegner wisse natürlich, dass er den Betroffenen nicht hätte beschimpfen dürfen, aber es seien sich beide nichts schuldig geblieben, was die Beleidigungen betreffe. Solche Beleidigungen, wie „Scheiß Italiener“ seien falsch, aber er sei ehrlich und gebe es zu. Er hätte jeden, egal welcher Rasse oder Nationalität, ob Zillertaler Bergbauer oder Chinese, aus dem Lokal entfernen müssen, hätte er sich wie der Betroffene benommen. Die Sperrstunde sei der einzige Grund gewesen. Wenn Sperrstunde sei, habe jeder zu gehen, egal wer es sei und woher er sei. Auch sei das Lokal in diesem Fall bereits leer gewesen. Weiters habe sich nicht der Antragsgegner auf den Betroffenen konzentriert, sondern der Betroffene habe sich eher auf den Antragsgegner konzentriert und sei als Einziger in der Runde aggressiv geworden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den Schilderungen des Betroffenen und der Auskunftspersonen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgeführt, zugetragen hat.

Der Antragsgegner hat diese Vorwürfe darüber hinaus in seiner Befragung nicht bestritten und die Vorkommnisse sowie die ihm vorgeworfenen Beschimpfungen gegenüber dem Betroffenen bestätigt. Zwar vermeinte der Antragsgegner, diese Beschimpfungen keinesfalls rassistisch gemeint zu haben, jedoch konnte der Senat dieser Ansicht nicht zu folgen.

Ergebnis: Senat III bejahte in seiner Sitzung die Frage einer Belästigung durch den Antragsgegner aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen.

Senat III hält es daher für notwendig, dass sich der Antragsgegner mit der geltenden Rechtslage vertraut macht, das Gleichbehandlungsgesetz respektiert und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich behandelt. Des Weiteren schlägt Senat III dem Antragsgegner eine dementsprechende Schadenersatzzahlung sowie die Absolvierung von Schulungen hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes und eines Aggressionstrainings vor.

21. GBK III/62/10 – Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz

Eingebracht: amtswegig

Antragsgegner/in:

Wegen: Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 4 Monate

Senat III beschloss die amtswegige Erstattung eines Gutachtens gemäß § 11 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz zur Frage, ob unterschiedliche Preise für Frauen und Männer bei (gleichen) Friseurdienstleistungen eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen.

Auszug aus dem Gutachten: Die Inanspruchnahme von Dienstleistungen eines Friseurunternehmens fällt als zivilrechtlicher Vertrag unter den Anwendungsbereich des § 40a Gleichbehandlungsgesetz und damit unter die Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission. Gerade in diesem Bereich ist auf die in § 40c GIBG geforderte „vergleichbare Situation“ explizit hinzuweisen, wonach Grundvoraussetzung einer unzulässigen Diskriminierung immer die Vergleichbarkeit der Sachverhalte ist, um überhaupt einen Nachteil feststellen zu können. Ebenso muss es sich um idente Güter bzw. Dienstleistungen handeln. Eine Gleichbehandlung lediglich der Art vergleichbare Güter oder Dienstleistungen ist nicht geboten. Im gegenständlichen Kontext ist jedoch von vergleichbaren Sachverhalten und identen Dienstleistungen auszugehen (Haare schneiden, Haare waschen etc.). Eine Differenzierung der Preise für Friseurdienstleistungen darf nur hinsichtlich konkreter, objektiver und sachlich gerechtfertigten Kriterien, wie zum Beispiel der Haarlänge oder allfälliger verschiedener Anwendungen und des dadurch verursachten Zeitaufwandes erfolgen.

Insgesamt kann aufgrund der zahlreichen Facetten im Bereich der Friseurdienstleistungen eine sehr allgemein gehaltene Grundaussage ergehen, die im Wesentlichen darauf hinausläuft, dass gleiche Leistungen gleich und ungleiche Leistungen ungleich behandelt werden müssen.

Ergebnis: Ausschließlich nach dem Geschlecht differenzierende Formen der Preisgestaltung für gleiche Friseurdienstleistungen stellen eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 40b GIBG dar.

1.3.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates III

Zurückziehungen

1. GBK III/57/10

Eingebracht: Antragstellerin (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Wohnungsnachbarin

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung bei der Versorgung mit Wohnraum, der der Öffentlichkeit zur Verfügung steht.

Vorbringen: Die Antragstellerin sei chinesische Staatsbürgerin und habe mit ihrem Mann die Wohnung zu einem gemeinsamen Spaziergang verlassen wollen. Ihre Tochter sei damals ca. 13 Monate alt gewesen und habe „Kleinkindgeräusche“ gemacht. Am Gang sei die Antragsgegnerin auf sie zu gekommen und habe gemeint, dass die Antragstellerin dem „Tschebesen-Kind“ doch die „Pappn“ stopfen solle. Ihr Mann habe daraufhin die Antragsgegnerin zur Rede gestellt und sich eine solche Ausdrucksweise vehement verbeten. Zwischen ihrem Mann und dem hinzugekommenen Mann der Antragsgegnerin sei es daraufhin zu einer körperlichen Auseinandersetzung gekommen. Nach der Erteilung eines Verbesserungsauftrags durch Senat III wurde der Antrag von der Antragstellerin zurückgezogen.

2. GBK III/66/10

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Diskothek

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorbringen: Der Antragsteller habe, gemeinsam mit zwei Freunden, den Club des Antragsgegners besuchen wollen. Die Türsteher hätten jedoch den Zutritt mit der Begründung verweigert, dass der Club voll sei und niemand mehr eingelassen werde. Der Antragsteller habe sich daraufhin einige Meter entfernt und dabei beobachtet, wie österreichischen Gästen weiterhin problemlos der Zutritt gewährt wurde.

In der Zurückziehung des Antrags erläuterte der Antragsteller, dass seine damalige Einschätzung der Abweisung unzutreffend gewesen sei und er überreagiert habe.

3. GBK III/76/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hausverwaltung

Wegen: mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum.

Vorbringen: Eine Person, welche namentlich nicht genannt werden wolle, habe der Gleichbehandlungsanwaltschaft mitgeteilt, dass sie sich als anerkannter Flüchtling telefonisch bei der Antragsgegnerin nach den Wartezeiten für die Vermietung einer Wohnung erkundigt habe. Dabei sei ihr von einer Mitarbeiterin mitgeteilt worden, dass die österreichische bzw. die Staatsbürgerschaft eines EU-Mitgliedstaates Voraussetzung für den Erhalt einer Wohnung sei. Auf die Anmerkung, dass anerkannte Konventionsflüchtlinge mit österreichischen StaatsbürgerInnen gleichzusetzen seien, habe die Mitarbeiterin erwidert, dass die Geschäftsführung unabhängig davon vorgebe, dass lediglich österreichische und EU-Staatsbürgerinnen in den Wohnungen aufgenommen werden.

Nach Erteilung eines Verbesserungsauftrags wurde der Antrag von der GAW zurückgezogen.

4. GBK III/86/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Geschäftsführer eines Telekommunikationsunternehmens

Wegen: mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorbringen: Die Betroffene habe einen Mobilfunkvertrag mit den Antragsgegnern eingehen wollen und dafür das ausgefüllte Anmeldeformular abgeschickt. Dem Anmeldeformular habe sie Kopien ihres argentinischen Reisepasses, ihrer Aufenthaltsbewilligung sowie des österreichischen Personalausweises ihres Freundes, der sich im Zuge dieser Anmeldung zur Zahlung ihrer Entgelte per Bankeinzug verpflichtet habe, beigelegt. Jedoch habe die Betroffene eine Mitteilung erhalten, wonach bei der Anmeldung ein „Fehler“ aufgetreten sei. Nach Rückruf ihres Freundes habe eine Mitarbeiterin des Unternehmens erläutert, dass aufgrund des ausländischen Reisepasses der Betroffenen zusätzlich sowohl ein Meldezettel als auch einen Einkommensnachweis benötigt werde, um die Anmeldung durchzuführen. Das Verlangen wurde von der GAW zurückgezogen.

5. GBK III/87/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Telekommunikationsunternehmen

Wegen: mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorbringen: Die Betroffene habe einen Mobilfunkvertrag mit der Antragsgegnerin eingehen wollen und dafür das ausgefüllte Anmeldeformular abgeschickt. Dem Anmeldeformular habe sie Kopien ihres argentinischen Reisepasses, ihrer Aufenthaltsbewilligung sowie des österreichischen Personalausweises ihres Freundes, der sich im Zuge dieser Anmeldung zur Zahlung ihrer Entgelte per Bankeinzug verpflichtet habe, beigelegt. Jedoch habe die Betroffene eine Mitteilung erhalten, wonach bei der Anmeldung ein „Fehler“ aufgetreten sei. Nach Rückruf ihres Freundes habe eine Mitarbeiterin des Unternehmens erläutert, dass aufgrund des ausländischen Reisepasses der Betroffenen zusätzlich sowohl ein Meldezettel als auch einen Einkommensnachweis benötigt werde, um die Anmeldung durchzuführen. Das Verlangen wurde von der GAW nach einer ausführlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin zurückgezogen.

Unzuständigkeit des Senates:

6. GBK III/64/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kindergarten

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorbringen: Die Antragstellerin fühle sich aufgrund ihrer türkischen Herkunft und ihres Geschlechtes diskriminiert, da sie aufgefordert worden sei, ihren Sohn von einem privaten (türkischen) Kindergarten abzumelden. Die Leiterin des Kindergartens habe zu ihr gesagt, dass sie keine ehrenhafte Frau und auch keine gute Mutter sei, da sie ein Kind von einem Mann erwarte, mit dem sie nicht verheiratet sei. Des Weiteren trage sie kein Kopftuch und lebe nicht nach strengen islamischen Vorschriften.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Senat III hat sich für die Behandlung des Antrages als unzuständig erklärt, da keine Zuständigkeit des Senates wegen einer behaupteten Diskriminierung aufgrund der Herkunft sowie aufgrund des Geschlechtes gegeben ist.

7. GBK III/74/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorbringen: Die Antragstellerin brachte vor, dass am 8. März 2011 Frauen bei Fahrten auf den Linien der Antragsgegnerin keine Fahrkarte zu lösen hatten. Die Antragsgegnerin behauptete öffentlich, dass jede Frau am 8. März 2011 gratis fahren könne. Diese Behauptung sei unwahr, denn sie sei eine Frau und habe den Fahrpreis schon durch ihre Jahreskarte im Vorhinein bezahlt. Dadurch sei sie nicht in den Genuss der Gratis-Fahrten gekommen und sei auch nicht anders entschädigt worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Senat III hat sich für die Behandlung des Antrages als unzuständig erklärt, dass der geschilderte Sachverhalt vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht umfasst ist. Gemäß § 32 Abs. 1 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung dann vor, wenn eine Person aufgrund des Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt. Bei Beschwerden aufgrund des Geschlechtes ist somit immer das jeweils andere Geschlecht zum Vergleich heranzuziehen. Der geschilderte Sachverhalt bezieht sich aber auf dasselbe Geschlecht und ist daher vom Anwendungsbereich des GIBG nicht umfasst.

8. GBK III/82/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: zwei Fahrgäste eines öffentlichen Verkehrsmittels

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorbringen: Die Betroffene, russischer Herkunft, sei mit einem Bus eines öffentlichen Verkehrsbetriebs unterwegs gewesen. Nachdem sich die Betroffene auf Russisch mit ihrem Sohn unterhalten habe, habe ein Fahrgast begonnen, sie rassistisch zu beschimpfen und zu belästigen. Nach einem weiteren Wortwechsel habe der Fahrgast begonnen, mit seinem Regenschirm auf die Betroffene einzuschlagen. An einer Haltestelle sei sodann die Polizei gerufen worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Senat III hat sich für die Behandlung des Verlangens als unzuständig erklärt, da zwischen der Betroffenen und dem vermutlich für die Diskriminierung Verantwortlichen kein Rechtsverhältnis besteht und das Gleichbehandlungsgesetz keine horizontale Haftung vorsieht. Daher ist der geschilderte Sachverhalt vom Anwendungsbereich der §§ 30ff Gleichbehandlungsgesetz nicht umfasst.

9. GBK III/84/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Stadt, Bürgermeister

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorbringen: Der Antragsteller beschwerte sich darüber, dass in einer österreichischen Stadt eine Frauenbeauftragte ernannt und beschäftigt werde, es jedoch keinen Männerbeauftragten gebe. Auch sei ein Frauenreferat installiert worden, jedoch kein Männerreferat.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Senats III hat sich für die Behandlung des Antrags als unzuständig erklärt, da der geschilderte Sachverhalt sich auf Tätigkeiten der Hoheitsverwaltung bezieht und daher vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht umfasst ist.

1.3.4 Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge

1. GBK III/88/11

Eingebracht: amtswegig

Antragsgegner/in: Friseurbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

2. GBK III/89/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Diskothek, Sicherheitsfirma, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

3. GBK III/90/11

Eingebracht: Antragstellern

Antragsgegner/in: Diskothek, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

1.3.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

1. GBK III/78/11, 2. GBK III/79/11, 3. GBK III/80/11

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskotheken

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

Der Verein ZARA habe die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf aufmerksam gemacht, dass in einer Fernsehsendung eine Reportage ausgestrahlt worden sei, in der die Einlasspraxis der Lokale A, B und C, auf das Vorliegen möglicher Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, mit versteckter Kamera überprüft worden sei.

Im Rahmen dieser durchgeführten Lokaltests hätten ein Schwarzer und ein gleich angezogener Redakteur, welcher vermutlich nicht als fremd wahrgenommen worden sei, versucht, getrennt voneinander diese Lokale zu besuchen. In allen drei Lokalen sei dem Schwarzen der Eintritt verweigert worden. Im Lokal A sei ihm mitgeteilt worden, dass er nur mit einer Einladung eingelassen werden könne. In den Lokalen B und C sei die Einlassverweigerung damit begründet worden, dass an diesem Tag nur Stammkunden eingelassen werden würden. Dem Redakteur, der in keinem der Lokale Stammkunde sei und auch keine Einladung gehabt habe, sei problemlos unmittelbar danach der Eintritt gewährt worden.

Aufgrund dieser Informationen habe die GAW angeregt, dass die Gleichbehandlungskommission die betreffenden Unternehmen gemäß § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz auffordert, über die Umstände dieser vermuteten diskriminierenden Einlassverweigerungen Bericht zu legen.

Nachdem dem Senat die gegenständliche Reportage vorgeführt wurde, beschloss dieser, die drei Lokalbesitzer zu einem Bericht gemäß § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz aufzufordern. Sie sollten zum gegenständlichen Vorwurf Stellung nehmen und insbesondere darlegen, wie von ihnen eine gleichheitskonforme Einlasspolitik organisiert und dadurch die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes sichergestellt werde.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:

Die Betreiberin des Lokals A betonte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen, dass ihre Geschäftspolitik auf keinen Fall auf der Diskriminierung von Menschen anderer Hautfarbe, anderer Herkunft oder unterschiedlicher Religionszugehörigkeit beruhe. Im Lokal würden wöchentlich Veranstaltungen stattfinden, deren Publikum sich aus Personen und Studenten aus den unterschiedlichsten Ländern und Kulturen zusammensetzen würde. Ihr internationales Security-Personal sei daher ständig in Kontakt mit internationalem Publikum und vertraut mit dem korrekten Umgang unterschiedlicher Kulturen.

Zum geschilderten Fall werde hinzugefügt, dass das Security-Personal die dunkelhäutige Person richtigerweise darauf aufmerksam gemacht habe, dass gerade an einem Freitag und

Samstag das Lokal zu 80-90 Prozent von Stammgästen besucht werde. Da das Lokal nur ein behördlich genehmigtes Fassungsvermögen von 340 Personen aufweise, könnten gerade am Wochenende ab einer gewissen Uhrzeit nur Stammgäste eingelassen werden. Würden aber zwischendurch wieder Gäste das Lokal verlassen oder es sich abzeichnen, dass trotz der zu erwartenden Anzahl an Stammgästen das Lokal nicht voll werden sollte, so könne auch innerhalb kürzester Zeit anderen Gästen als Stammgästen der Zutritt zum Lokal gewährt werden.

Von den Betreibern des Lokals B langte keine Stellungnahme ein.

Der Geschäftsführer der Betreibergesellschaft des Lokals C teilte dem Senat im Wesentlichen sein Unverständnis mit, weshalb ein derartiger Vorgang habe geschehen können. Er lehne solche Vorfälle prinzipiell ab, wie aus den beigefügten „Security-Anweisungen“ zu ersehen sei, welche jeder einzelne Securitymitarbeiter bekommen habe.

Allerdings sehe er diese fingierten „Ausländertests“ von sogenannten Medienleuten mit „gemischten Gefühlen“, nachdem derartige gestellte Vorgänge in seinen Lokalen mit Sicherheit bereits einige Dutzend Male vonstatten gegangen seien. Er halte solche Praktiken für äußerst fraglich. In seinen Lokalen, wo abendlich oftmals bis zu 3000 Besucher verkehren würden, würden an jedem Öffnungstag gewöhnlich sowohl „Ausländer“ als auch Österreicher sowohl zugelassen wie auch abgewiesen. In der Regel würde aber aus verschiedensten Gründen primär Österreichern der Einlass verwehrt. Wie jeder beobachten und feststellen könne, würden sich in seinen Lokalen abendlich Hunderte „nicht einheimische Gäste“, egal welcher Hautfarbe, befinden. Sie seien sehr stolz darauf, ein buntes Publikum aller Herren Länder bei sich zu wissen. Auch hätten sie viele farbige Beschäftigte in ihrer geschäftlichen Familie.

In einer weiteren Stellungnahme distanzierte sich der Geschäftsführer der Betreibergesellschaft des Lokals C nochmals von derartigen Vorhaltungen. Darüber hinaus halte er diese fingierten „Fälle“ für überaus fragwürdig und unseriös. Es würden seit Jahren regelmäßig selbst ernannte Ordnungshüter mit versteckter Kamera auftauchen, die seltsamerweise nicht über die meist positiven Einlassgewährungen berichten würden, sondern lediglich darauf aus seien, das Haar in der Suppe zu finden, welches selbst hineingetan worden sei. Diese ungewogenen Medienleute würden nur irgendwelche Extremausländer mit Sandalen oder wirklich unpassendem Erscheinungsbild in den Club lancieren wollen.

Entscheidung von Senat III der GBK:

Der Senat III der GBK hat den von den Betreibern der Lokale A und C vorgelegten Bericht zur Kenntnis genommen und keine Verletzung der Berichtspflicht iSd § 13 GBK/GAW-Gesetz festgestellt.

Da von den Betreibern des Lokals B keine Stellungnahme einlangte, wurde dieser Umstand gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundeskanzleramts veröffentlicht (<http://www.frauen.bka.gv.at/site/7600/default.aspx>).

4. GBK III/83/11

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskothek

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

Senat III der Gleichbehandlungskommission sei in Zusammenhang mit einem auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen eingeleiteten Prüfungsverfahren zum Ergebnis gekommen, dass durch die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zutritt zur Diskothek der Antragsgegnerin eine unmittelbare Diskriminierung von Männern aufgrund des Geschlechtes vorliege. Die Antragsgegnerin sei daraufhin aufgefordert worden, die diskriminierende Geschäftspolitik, wonach Frauen an bestimmten Tagen im Gegensatz zu Männern keinen Eintritt zu bezahlen hätten und zusätzlich einen Getränkegutschein erhalten würden, abzustellen.

Wie sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft aktuell auf der Website der Diskothek der Antragsgegnerin habe überzeugen können, würde nach wie vor Frauen jeden Samstag gratis Eintritt gewährt sowie zusätzlich ein Getränkegutschein geschenkt. Darüber hinaus würde jeden Donnerstag eine Party veranstaltet, zu denen Frauen 14 Euro, Männer hingegen 18 Euro an Eintritt zu bezahlen hätten, um dann den gesamten Abend gratis Getränke konsumieren zu können. Es würden sich auf der gegenständlichen Website keine Hinweise finden, die den Aufträgen des Senates III entsprechen würden.

Es sei daher davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission nicht zur Kenntnis genommen habe und ihre diskriminierende Eintrittspraxis nach wie vor aufrechterhalte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kritisiere dabei neben der Benachteiligung von Männern vor allem die Ausnutzung der sexuellen Attraktivität junger Frauen in Zusammenhang mit der Förderung deren Alkoholkonsums.

Senat III beschloss der Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach einer Berichtslegungspflicht nach § 13 GBK/GAW-Gesetz bezüglich der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zutritt zur Diskothek der Antragsgegnerin nachzukommen und sie aufzufordern einen diesbezüglichen Bericht, auch für die Folgejahre, zu legen.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:

Von den Betreibern der Diskothek langte keine Stellungnahme beim Senat III der Gleichbehandlungskommission ein.

Entscheidung von Senat III der GBK:

Da von den Betreibern der Diskothek keine Stellungnahme einlangte, wurde dieser Umstand gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundeskanzleramts veröffentlicht (<http://www.frauen.bka.gv.at/site/7600/default.aspx>).

5. GBK III/85/11

Eingebracht: GAW

Betrifft: Friseurbetrieb

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

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sei darauf aufmerksam gemacht worden, dass der Friseursalon A geschlechtsspezifisch unterschiedliche Preise für die Dienstleistung „Haarschnitt“ verlange. So koste der Haarschnitt für Damen 79 Euro, während der Haarschnitt für Herren lediglich 62 Euro betrage.

In dem der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorliegenden Fall weise das Unternehmen gleiche Leistungen jeweils für Damen und Herren mit einer großen Preisdifferenz aus. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes müsse bei dieser Vorgehensweise vermutet werden. Das Unternehmen habe sich bisher einer Auseinandersetzung zu diesem Vorhalt entzogen und halte an der geschlechtsspezifischen Preisliste nach wie vor fest.

Senat III beschloss der Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach einer Berichtslegungspflicht nach § 13 GBK/GAW-Gesetz bezüglich der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Dienstleistung „Haarschnitt“ nachzukommen und das Unternehmen aufzufordern einen diesbezüglichen Bericht zu legen. Insbesondere sei vom Unternehmen zu erläutern, warum die vermutlich diskriminierende Geschäftspraxis, entgegen dem Gleichbehandlungsgebot des § 31 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz, offenbar unvermindert fortgesetzt werde. Des Weiteren seien Konzepte über eine geschlechtsneutrale Preisgebarung vorzulegen.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:

In seiner Stellungnahme wies der Eigentümer des Friseursalons die Vorhaltungen als unrichtig und nicht den Tatsachen entsprechend entschieden zurück. In seinem Salon würden für einen Damenhaarschnitt (inklusive Beratung, Waschen, Föhnen mit Finish) 45 Minuten veranschlagt, für einen Herrenhaarschnitt würden 30 Minuten eingetragen. Damen würden über ihre Frisuren sprechen und eine Beratung wollen. Eventuell seien Fotos vorzulegen, Tipps für die Pflege zuhause würden erwartet, Stylingtricks für verschiedene Anlässe würden erbeten etc.

Herren könne es in der Regel nicht schnell genug gehen, sie würden nur ihren Haarschnitt wollen, eine Tageszeitung und eventuell einen Kaffee. Sie würden keine Tricks zum Föhnen der Haare erwarten und würden auf Haarspray und Gloss verzichten. Es sei nun einmal Fakt, dass Damenkunden einen wesentlich höheren Aufwand erfordern würden als männliche Kunden und das müsse sich selbstverständlich auch in der Kalkulation niederschlagen.

Entscheidung von Senat III der GBK:

Senat III GBK leitete in Folge amtswegig ein Einzelprüfungsverfahren gegen das Unternehmen ein (GBK III/88/11).

2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz

Im Berichtszeitraum wurden das Gleichbehandlungsgesetz und das GBK/GAW-Gesetz einmal novelliert.

Das **Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011**, mit dem die beiden Gesetze novelliert wurden, ist am 1. März 2011 in Kraft getreten. Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz sieht in Umsetzung des **Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** zur Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vor. Weiters enthält die Novelle **Verbesserungen des materiellen Rechts** und von **Verfahrensvorschriften** zur effektiveren Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Die erste Maßnahme zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede stellt die verpflichtende Erstellung von **Einkommensberichten** ab einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmer/inne/n dar. Die Verpflichtung bestand für das Jahr 2010 für Arbeitgeber/innen, die dauernd mehr als 1.000 Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Der Bericht war bis spätestens 31. Juli 2011 dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln oder – in betriebsratslosen Betrieben – in einem für alle Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufzulegen. Das Gesetz sieht einen Stufenplan hinsichtlich der nach 2011 erfassten Unternehmen vor. Ab 1. Jänner 2012 trifft diese Verpflichtung (die Erstellung eines Berichts für 2011) dann Unternehmen, die dauernd mehr als 500 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, ab 1. Jänner 2013 Unternehmen, die dauernd mehr als 250 Arbeitnehmer/innen beschäftigen (Erstellung eines Berichts für das Jahr 2012) und ab 1. Jänner 2014 Unternehmen, die dauernd mehr als 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen (Erstellung eines Berichts für das Jahr 2013). Diese Unternehmen müssen dann alle zwei Jahre eine Entgeltanalyse erstellen. Der Einkommensbericht ist zur Gewährleistung des Datenschutzes in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

Die zweite Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz bildet die gesetzliche Verpflichtung zur **Angabe des Mindestlohnes in Stelleninseraten**. Demnach ist in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben. Zudem besteht die Verpflichtung, auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Entspricht ein Inserat diesen Kriterien nicht, sieht das Gesetz Sanktionen vor: beim erstmaligen Verstoß erfolgt eine Ermahnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde, im Wiederholungsfall ist eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

Als dritte Maßnahme räumt das Gesetz der Anwaltschaft für Gleichbehandlung und den Senaten der Gleichbehandlungskommission bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall ein **Auskunftsrecht** gegenüber dem zuständigen **Träger der Sozialversicherung in Bezug auf**

Einkommensdaten von Vergleichspersonen ein. In der Praxis hat sich nämlich gezeigt, dass es im Falle einer vermuteten Diskriminierung beim Entgelt sehr schwierig ist, die Einkommensdaten von Vergleichspersonen festzustellen.

Darüber hinaus sieht die Novelle folgende Verbesserungen vor:

- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch auf Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, diskriminiert werden (Diskriminierung durch Assoziierung),
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1.000 Euro,
- Einführung eines Gebotes des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum,
- Einfachgesetzliche Weisungsfreistellung der Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung und der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission inklusive Aufsichtsrecht durch den/die Bundeskanzler/in in Umsetzung des Art. 20 Abs. 2 B-VG,
- Aufhebung der Vertraulichkeit der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Seit Herbst 2011 finden im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Sozialpartnergespräche betreffend eine **weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes** statt. Der Gesetzesentwurf soll im Sommer 2012 einem allgemeinen Begutachtungsverfahren unterzogen werden.

Zentraler Punkt der geplanten Novelle ist die **Erhöhung des Schutzniveaus** gegen Diskriminierung beim **Zugang** zu und bei der **Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**. Darüber hinaus soll die Novelle **weitere Verbesserungen** des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes enthalten.

2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor, v. a. hinsichtlich der erstinstanzlichen Urteile. Das Fehlen von gerichtlichen Entscheidungen ist auch darauf zurückzuführen, dass auf Initiative der Anwaltschaft für Gleichbehandlung bzw. der Gleichbehandlungskommission oft schon vor einem Verfahren ein Vergleich abgeschlossen wird.

Bei den dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bekannten Entscheidungen handelt es sich im Wesentlichen um richtungsweisende Urteile des Obersten Gerichtshofes und einzelne bekanntgewordene unterinstanzliche Urteile.

Dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sind folgende Entscheidungen aus den Jahren 2010 und 2011 bekannt:

2.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 1 GIBG)

OGH 9 ObA 78/11 vom 25. Oktober 2011

Der Oberste Gerichtshof hat mit diesem Urteil festgestellt, dass dann, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der während der Befristung Vater geworden ist und Väterkarenz in Anspruch genommen hat, nicht in ein unbefristetes übergeführt wird, dies gemäß GIBG idF BGBl. I Nr. 82/2005 keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 3 Z 6 GIBG) darstellt, sondern allenfalls bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Auch eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitnehmer allerdings gar nicht behauptet, durch die Befristung als solche diskriminiert worden zu sein. Der Arbeitnehmer erblickt eine allfällige Ungleichbehandlung vielmehr in dem Umstand, dass die Arbeitgeberin ihm nicht angeboten hat, nach Fristende im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses weiter zu arbeiten. Dies ist nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes jedoch nicht als Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zu qualifizieren.

Bedeutsam war diese Unterscheidung im konkreten Fall aufgrund der unterschiedlichen Verjährungsbestimmungen. Während eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses binnen sechs Monaten ab Ablehnung der Bewerbung geltend gemacht werden muss, beläuft sich die Verjährungsfrist bei Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen auf drei Jahre.

Durch die Novelle, Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2008, die mit 1. August 2008 in Kraft getreten ist, wurde klargestellt, dass bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen, die ursprünglich auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt waren, eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verwirklicht wird.

2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 3 Z 2 GIBG)

a) ASG Wien 21 Cga 31/10 vom 11. November 2010

Mit diesem Urteil stellte das Gericht eine Entgeltdiskriminierung von zwei Arbeitnehmerinnen fest, da diese mit überwiegender Wahrscheinlichkeit das Gericht davon überzeugen konnten, dass sie aufgrund des Geschlechtes ein geringeres Entgelt als die männliche Vergleichsperson bezogen haben. Es steht fest, dass die männliche Vergleichsperson vor dem Eintritt der Arbeitnehmerinnen dieselbe Arbeit gemacht hat, wie sie nach ihrem Eintritt die Arbeitnehmerinnen gemacht haben. Ein anderes Unterscheidungsmerkmal als das Geschlecht ist nicht ersichtlich. Daher spricht die Wahrscheinlichkeit dafür, dass er ein höheres Entgelt aufgrund einer höheren Einstufung bezog, weil er ein Mann war.

Den Arbeitnehmerinnen wurde neben dem Vermögensschaden der geltend gemachte Betrag von 2.500 Euro als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zugesprochen.

b) ASG Wien 16 Cga 176/07 vom 14. Juli 2010

Das Gericht wies hier das Klagebegehren auf Feststellung, dass die Arbeitnehmerin in eine höherwertige Verwendungsgruppe eines anderen Schemas des anzuwendenden Kollektivvertrages einzustufen wäre, ab.

Hinsichtlich der von der Arbeitnehmerin verrichteten Tätigkeiten stellte das Gericht fest, dass diese überwiegend mit Verwaltungstätigkeiten und Sekretariatsarbeiten (z. B. Bestellung von Büromaterial, Erledigung der Post, Organisation von Sitzungsterminen, Bestellen von Taxibons und Visitenkarten, Führung der Arbeitsaufzeichnungen, Eingabe anfallender Rechnungen gelegentlicher Dienstreisen) betraut war. Diese Verwaltungstätigkeiten entsprechen jenen Tätigkeiten, die in der Verwendungsgruppe, in die die Klägerin konkret eingestuft war, angeführt sind. Für höherwertige Tätigkeiten wurde die Klägerin mit einer Aufzählung entlohnt.

Nach Ansicht des Gerichts erfolgte die Einstufung der Klägerin korrekt. Eine Einstufung in das andere Schema des Kollektivvertrages kommt nicht in Frage.

c) ASG Wien 35 Cga 109/09 vom 7. Juni 2010

Das Gericht kam hier zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung der Arbeitnehmerin bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt.

Es stellte grundsätzlich fest, dass der Begriff der gleichen oder gleichwertigen Arbeit ein qualitativer ist, der sich ausschließlich auf die Art der betreffenden Arbeitstätigkeit bezieht. Es bedarf daher jeweils einer objektiven Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit, insbesondere hinsichtlich der Anforderungen der Beschäftigung und der Art der Aufgaben. Zum Arbeitsentgelt zählen

primär Leistungen, die im Synallagma stehen, insbesondere die Grund- und Mindestlöhne, aber auch jedes leistungsabhängige Entgelt, wie etwa Leistungsprämien. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit verbietet jede das Entgelt betreffende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei gleichem Arbeitsplatz oder gleichwertiger Arbeit ohne Rücksicht darauf, woraus sich diese Ungleichbehandlung ergibt, es sei denn, das unterschiedliche Entgelt ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben.

Im konkreten Fall verrichtete die Arbeitnehmerin gleichwertige Arbeit wie ihr männlicher Kollege, den sie als Vergleichsperson heranzog, verdiente jedoch weniger, da sie bei den betrieblichen Gehaltsvorrückungen bzw. den ausbezahlten Prämien nicht berücksichtigt worden war. Diese wurden in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat im Rahmen von Betriebsvereinbarungen über das Vorschlagerecht des/der jeweiligen Abteilungsleiters/Abteilungsleiterin nach vorgegebenen Kriterien festgelegt.

Das Gericht sah die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmerin jedoch dadurch gerechtfertigt, da die Arbeitnehmerin in den Punkten Qualität, fachliche und soziale Kompetenz regelmäßig Anlass zu Kritik gegeben hat. Damit wurde ein sachlicher Grund für die Nichtberücksichtigung der Klägerin dargetan.

3. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 7 GIBG)

a) OLG Wien 10 Ra 60/11 vom 27. Oktober 2011

Im vorliegenden Fall behauptete ein Arbeitnehmer eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion auf seine Inanspruchnahme einer Väterkarenz.

Das Gericht führte dazu in Bestätigung der erstinstanzlichen Entscheidung durch das Arbeits- und Sozialgericht Wien, 35 Cga 149/10 vom 21. Dezember 2012, aus, dass eine Entlassung aus Gründen, die mit der Geburt zusammenhängen, jedenfalls eine Geschlechterdiskriminierung darstellt. Es entspricht dem Gleichstellungsgedanken des GIBG, dass Vätern und Müttern unabhängig vom Geschlecht im Rahmen ihrer Aufgaben im Familienverband die gleichen Rechte zukommen. Auch die Inanspruchnahme einer Väterkarenz steht daher grundsätzlich im Schutzbereich des GIBG.

Zwischen der Geltendmachung des Anspruchs und der Beendigung des Dienstverhältnisses muss jedoch ein Kausalzusammenhang bestehen, der insbesondere bei einem engen zeitlichen Abstand zwischen einer Aktion und einer entsprechenden Reaktion anzunehmen ist.

Aus dem festgestellten Sachverhalt schloss das Gericht jedoch, dass entscheidend und ausschlaggebend für die Kündigung eine von der Väterkarenz unabhängige Änderung der Unternehmensstruktur gewesen war. Auch die Weigerung des Arbeitnehmers, sich in die geänderten Unternehmensstrukturen einzufinden, war ebenso ein Grund für die Kündigung.

Aus diesem Grund verneinte das Gericht das Vorliegen einer Diskriminierung bei der Beendigung.

Das Erstgericht gelangte weiters zur Auffassung, dass der Arbeitnehmer bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert wurde (§ 3 Z 6 GIBG), da die veränderte familiäre Situation des Arbeitnehmers und die Ankündigung zum beabsichtigten Antritt der Väterkarenz für seinen Vorgesetzten ausschlaggebend waren, den Arbeitnehmer als bisheriges „Liebkind“ fallen zu lassen. Er erfuhr dadurch eine wesentlich schlechtere Behandlung, die mit einer Minderung der Wertschätzung, welche selbst für andere Mitarbeiter wahrnehmbar war, einherging. Das Gericht setzte eine Entschädigung in Höhe von 2.000 Euro fest. Gegen diesen Teil des Urteils erhob der Arbeitnehmer nur hinsichtlich der Höhe der Entschädigung Berufung, die vom Oberlandesgericht Wien jedoch abgewiesen wurde.

Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt.

b) OGH 9 ObA 113/11 vom 25. Oktober 2011

In dieser Entscheidung äußerte sich der Oberste Gerichtshof zum Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Nach seiner Auffassung ist nicht jede kausale Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf die Geltendmachung von Abwehransprüchen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots eine verbotene Viktimisierungshandlung. Im konkreten Fall forderte die Arbeitnehmerin von einer Kollegin eine Entschädigung wegen sexueller Belästigung. Es stellte sich jedoch heraus, dass der Vorfall nicht stattgefunden hatte. Der Arbeitgeber und einige Kolleg/inn/en waren seit Längerem mit der Arbeit dieser Arbeitnehmerin unzufrieden. Als sie den Arbeitsplatz wechseln wollte, ersuchte sie den Aufsichtsrat um Unterstützung bei ihrer Bewerbung. Daraufhin wurde ihr die einvernehmliche Beendigung vorgeschlagen und auch vereinbart.

Der Oberste Gerichtshof vertrat die Ansicht, dass bei einer einvernehmlichen Beendigung das Verbot der Benachteiligung etwa dann greift, wenn die Beendigung Ergebnis einer unzulässigen Druckausübung durch den/die Arbeitgeber/in war, nicht aber, wenn sie Ausdruck einer selbstbestimmten Entscheidung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ist. Im konkreten Verfahren wurde keine unzulässige Druckausübung auf die Arbeitnehmerin festgestellt. Dafür spricht auch, dass die Arbeitnehmerin bereits eine andere Stelle angestrebt und dabei den Aufsichtsrat um Unterstützung ersucht hatte.

Aus diesem Grund verneinte das Gericht das Vorliegen einer Diskriminierung.

c) OGH 9 ObA 63/11 vom 29. August 2011

Der Oberste Gerichtshof verneinte hier eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wegen der auf Wunsch des Arbeitgebers getroffenen Vereinbarung der einvernehmlichen Vertragsauflösung mit einer 61-jährigen Journalistin mit einem Anspruch auf Alterspension nach dem ASVG. Die Vorgehensweise des Arbeitgebers lässt eine Diskriminierung nicht erkennen, da Personaleinsparungsmaßnahmen des Arbeitgebers Hintergrund dieser Maßnahme bildeten und er generell mit dem Vorschlag einer Auflösungsvereinbarung an pensionsberechtigte männliche und weibliche Arbeitnehmer/innen derselben Altersgruppe (ab dem 60. Lebensjahr) herantrat.

Weiters hielt der Oberste Gerichtshof fest, dass auch eine einvernehmliche Auflösung als Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 3 Z 7 GIBG anzusehen ist und daher nicht schon als solche vom Gleichbehandlungsgebot ausgenommen ist.

d) OGH 8 ObA 75/10 vom 26. April 2011

In diesem Urteil befasste sich der Oberste Gerichtshof mit einer Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses einer Transgenderperson.

Er führte dazu aus, dass die Beantwortung der Frage, ob eine Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses einer Transgenderperson diskriminierend ist, von den Motiven für die Nichtverlängerung abhängt. Im konkreten Fall wurde das Arbeitsverhältnis wegen wiederholten Zuspätkommens und Zeigens pornographischer Zeichnungen nicht verlängert. Diese Umstände haben nichts mit der Transsexualität der Arbeitnehmerin zu tun und sind daher nicht geeignet, die von der Arbeitnehmerin geltend gemachten Tatbestände zu verwirklichen.

Der Oberste Gerichtshof verneinte somit eine Diskriminierung.

e) OGH 9 ObA 124/10 vom 28. Februar 2011

Im vorliegenden Fall wurde eine bei einem Sozialversicherungsträger beschäftigte Ärztin entsprechend den Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages, aber gegen ihren Willen mit Erreichen des Anfallsalters für die gesetzliche Alterspension (mit Vollendung des 60. Lebensjahres) in den Ruhestand versetzt.

Der Oberste Gerichtshof vertrat nach Einholung einer Vorabentscheidung durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH Urteil vom 18. November 2012 – Rs. C-356/09, Kleist) die Rechtsauffassung, dass darin eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu erblicken ist, da das gesetzliche Anfallsalter für die Alterspension für Frauen (mit Vollendung des 60. Lebensjahres) und Männer (mit Vollendung des 65. Lebensjahres) unterschiedlich ist.

Auf Überlegungen zur Einkommenssituation der Arbeitnehmerin vor und nach der Versetzung in den Ruhestand, zur ihren sonstigen wirtschaftlichen Verhältnissen und zum Einkommen ihres Ehepartners kommt es nicht an.

Die unmittelbare Diskriminierung kann auch nicht durch das Ziel gerechtfertigt werden, die Beschäftigung jüngerer Menschen zu fördern.

f) OGH 9 ObA 115/10 vom 28. Februar 2011

Im Revisionsverfahren war nicht mehr strittig, dass die Unterlassung einer angemessenen Abhilfe gegen das Verhalten eines Gastes eine Diskriminierung durch die Arbeitgeberin infolge einer sexuellen Belästigung durch Dritte (§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG idF BGBl. I Nr. 82/2005) und die von der Geschäftsführerin ausgesprochene Entlassung als Reaktion auf die Beschwerde der Arbeitnehmerin einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 13 GIBG darstellt.

Die Arbeitnehmerin begehrte mit ihrer Klage u. a. Schadenersatz, da sie unberechtigt entlassen worden sei. Eine Anfechtung der diskriminierenden Beendigung brachte sie nicht ein. § 12 GIBG in der entscheidungsrelevanten Fassung sah als Sanktion für eine diskriminierende

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch den/die Arbeitgeber/in jedoch nur die Anfechtung der Beendigungserklärung vor.

Daher sprach der Oberste Gerichtshof aus, dass die Ausschließlichkeit des Anfechtungsrechts des § 12 Abs. 7 GIBG idF BGBl. I Nr. 82/2005 als Sanktion für eine diskriminierende Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dazu führt, dass nach jener Rechtslage keine Anspruchsgrundlage für die von der Arbeitnehmerin begehrten beendigungsbedingten Schadenersatzansprüche bestand.

g) ASG Wien 19 Cga 179/09 vom 26. Jänner 2011

Das Gericht verneinte hier eine Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine Karenz gemäß Mutterschutzgesetz. Die von der Arbeitnehmerin vorgebrachten Äußerungen va. des Geschäftsführers im Zusammenhang mit den Verhandlungen über die Verlängerung der Karenz und im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung waren nach Ansicht des Gerichtes nicht geeignet, das Vorliegen einer Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses glaubhaft zu machen. Nach Ansicht des Gerichtes waren für die Kündigung wirtschaftliche Überlegungen maßgeblich. So verlor der Arbeitgeber einige Buchhaltungsklient/inn/en, die in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitnehmer/in gefallen waren. Eine Beschäftigung der Arbeitnehmerin in dem von ihr gewünschten Arbeitsausmaß war daher nicht möglich.

h) OGH 8 ObA 58/09 vom 22. April 2010

Das Gericht sprach hier aus, dass das GIBG auch auf ein Arbeitsverhältnis ohne Arbeitserlaubnis bzw. Beschäftigungsbewilligung anzuwenden ist.

Immaterieller Schadenersatz steht jedoch nur dann zu, wenn dies im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist. Der im konkreten Fall anwendbare § 12 Abs. 7 GIBG idF vor dem 1. August 2008 sieht jedoch im Falle der diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur einen Anfechtungsanspruch, nicht jedoch einen Schadenersatzanspruch vor.

Ob diese Bestimmung richtlinienkonform ist, kann nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes jedoch dahinstehen, weil die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG nicht unmittelbar anwendbar ist, sondern von den Mitgliedstaaten in das innerstaatliche Recht umgesetzt werden muss. Weder kann der einzelne durch die Richtlinie unmittelbar verpflichtet werden, noch besteht eine unmittelbare Wirkung von Bestimmungen nicht umgesetzter Richtlinien im Verhältnis zwischen Privaten. Zwar haben die Behörden die inhaltlich von der Richtlinie berührten Normen soweit wie möglich im Einklang mit der Richtlinie auszulegen. Eine richtlinienkonforme Auslegung einer Bestimmung kann aber nur soweit erfolgen, als das nationale Recht dem Rechtsanwender einen Spielraum einräumt. Sie darf einer nach Wortlaut und Sinn eindeutigen nationalen Regelung keinen durch die nationalen Auslegungsregelungen abweichenden oder gar entgegengesetzten Sinn geben. Die Bestimmung des § 12 Abs. 7 GIBG idF vor dem 1. August 2008 kann daher ausgehend von ihrem klaren Wortlaut nicht als Grundlage für die Zuerkennung eines immateriellen Schadenersatzanspruches bei diskriminierender Entlassung im Weg einer richtlinienkonformen Interpretation sein.

4. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)

a) OGH 9 ObA 118/11k vom 21. Dezember 2011

Eine behinderte Arbeitnehmerin einer KG wurde von ihrem Vorgesetzten massiv sexuell belästigt und verlangte Schadenersatz. Der Vorgesetzte war zwar nicht Komplementär der KG, hatte die Geschäftsführung aber de facto inne und war darüber hinaus für Personalangelegenheiten zuständig.

In dieser Entscheidung konstatierte der Oberste Gerichtshof, dass es sich beim Verbot der sexuellen Belästigung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin durch den/die Arbeitgeber/in um eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht und die ausdrückliche Sanktionierung ihrer Verletzung handelt. Der/die Arbeitgeber/in wird schadenersatzpflichtig, wenn er/sie den/die Arbeitnehmer/in entweder selbst belästigt oder es unterlässt, geeignete Abhilfe bei Belästigungen durch Dritte zu schaffen. Die Fürsorgepflicht trifft auch eine juristische Person als Arbeitgeberin. Sie kann ausdrücklich oder stillschweigend auf Gehilfen übertragen werden, die selbstständig zur Ausübung von Unternehmer- und insbesondere Arbeitgeberfunktionen berechtigt sind. Die Handlungen solcher Gehilfen sind dem/der Arbeitgeber/in insoweit zuzurechnen, als sie in einem inneren Zusammenhang mit der übertragenen Fürsorgepflicht stehen. Dazu gehören alle Personen, die zur selbständigen Ausübung von Unternehmer und insbesondere Arbeitgeberfunktionen berechtigt sind.

b) OLG Linz 12 Ra 40/11 vom 28. Juni 2011

In diesem Urteil betonte das Oberlandesgericht Linz auch im Hinblick auf eine richtlinienkonforme Interpretation des GIBG, dass ein/eine Arbeitnehmer/in, der/die einen Anspruch auf Schadenersatz gemäß § 12 GIBG aufgrund sexueller Belästigung geltend macht, diejenigen Tatsachen, die eine Diskriminierung bzw. eine sexuelle Belästigung vermuten lassen, glaubhaft zu machen hat. Dies bedeutet eine Beweismaßreduzierung auf Wahrscheinlichkeit. Wenn der/dem Arbeitnehmer/in die Glaubhaftmachung gelingt, verlagert sich die Beweislast auf den Schädiger. Es liegt an ihm zu beweisen, dass er tatsächlich nicht diskriminiert hat. Dies gilt aber nur dann, wenn im Beweisverfahren eine entscheidungserhebliche Tatsache nicht festgestellt werden kann.

Im vorliegenden Fall gelang es der Arbeitnehmerin nicht, glaubhaft zu machen, dass der beklagte Vorgesetzte ein Verhalten gesetzt hat, das der sexuellen Sphäre zugehörig war und ihre Würde beeinträchtigt oder dies bezweckt hat. Ebenso wenig konnte sie glaubhaft machen, dass ein eventuell derartig auszulegendes Verhalten für sie unerwünscht, unangebracht oder anstößig war.

Aus diesem Grund verneinte das Gericht hier das Vorliegen einer sexuellen Belästigung.

Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt.

c) ASG Wien 9 Cga 23/10 vom 23. März 2011

Das Gericht stellte mit diesem Urteil fest, dass das Streicheln des Gesäßes sowie ein Biss ins Ohrläppchen, die gegen den Willen der Arbeitnehmerin stattgefunden haben, anzügliche auch in Komplimente verpackte Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben

sowie Angebote beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit eindeutig der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind. Der Vorgesetzte der Arbeitnehmerin handelt damit als Belästiger deliktisch und verletzt durch sein Tun als Komplementär der Arbeitgeber-Gesellschaft auch die vertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Das Schmerzensgeld ist dabei entsprechend der Dauer, Art und Intensität der Gesamtheit der Belästigungen und unter Berücksichtigung der dadurch hervorgerufenen einschüchternden und demütigenden Arbeitsatmosphäre zu bemessen. Im konkreten Fall wurde der Arbeitnehmerin Schadenersatz in Höhe von 3.500 Euro zugesprochen.

d) OLG Linz 12 Ra 71/10 vom 20. Oktober 2010

Das Gericht hat in diesem Urteil festgestellt, dass bei der Bemessung des Schadenersatzanspruches einer (verbal) sexuell belästigten Arbeitnehmerin die genaue Anzahl der verpönten Äußerungen nicht entscheidend ist. Vielmehr ist der durch die Belästigung verursachte immaterielle Schaden im Wege einer Globalbemessung für die durch die fortgesetzte Beeinträchtigung geschaffene Situation in ihrer Gesamtheit nach den sonst im Schadenersatzrecht angewandten Grundsätzen auszumessen. Dabei liegt es nahe, bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

Berücksichtigt man, dass die Beschimpfungen zumeist das Ergebnis eines vorangegangenen, von beiden Teilen mitverursachten Streits waren, in dessen Verlauf der Arbeitgeber dann die Kontrolle verloren hat, und dass sich die sexuelle Belästigung im vorliegenden Fall auf die verbale Ebene beschränkt hat, erschien dem Gericht bei einer Würdigung dieser Umstände in ihrer Gesamtheit der Zuspruch eines Ersatzbetrages von 2.000 Euro angemessen.

Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt.

e) OGH 9 ObA 13/10 vom 29. September 2010

Der Oberste Gerichtshof betonte in diesem Entlassungsanfechtungsverfahren, dass das Auftreten einer sexuellen Belästigung im Betrieb eine angemessene Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin erfordert. Welche Maßnahme angemessen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Das Spektrum sexueller Belästigung ist weit, dementsprechend breit ist auch das Spektrum möglicher Reaktionen. Es gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Sexuelle Belästigung ist ein wichtiger Grund, der den/die Arbeitgeber/in im Einzelfall zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen kann. So kann auch eine sofortige Entlassung des/der Belästigers/Belästigerin gerechtfertigt sein; einerseits, um die sexuell belästigte Person nicht der Gefahr weiterer Übergriffe auszusetzen, andererseits, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, nicht für geeignete Abhilfe gesorgt zu haben. Greift der/die Arbeitgeber/in zur Entlassung des/der Belästigers/Belästigerin, dann kommt es darauf an, dass die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist.

Die einmalige verbale Entgleisung des Arbeitnehmers gegenüber einem 19-jährigen weibliche Lehrling, womit dieser „scherzhaft“ deren zerzaustes Aussehen der Haare kommentieren wollte, führt auch dann nicht zu einer Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung, wenn sich

nach der Reaktion der Betroffenen die „Scherzhaftigkeit“ des Kommentars mehr dem Erklärenden als der Erklärungsempfängerin erschlossen haben dürfte.

f) OGH 8 ObA 63/09 vom 22. September 2010

Der Oberste Gerichtshof bekräftigte in diesem Urteil, dass der durch sexuelle Belästigung verursachte immaterielle Schaden im Wege einer Globalbemessung für die durch die (fortgesetzte) Belästigung geschaffene Situation in ihrer Gesamtheit – und nicht für jede einzelne Belästigungshandlung gesondert – nach den auch sonst im Schadenersatzrecht angewandten Grundsätzen auszumessen ist.

Die Frage, ob im Fall einer Mehrfachdiskriminierung eine getrennte Betrachtung jedes einzelnen Sachverhalts vorzunehmen ist oder ob die Beurteilung im Rahmen einer Gesamtbetrachtung vorzunehmen ist, zum anderen die Frage, ob die für die einzelnen Diskriminierungstatbestände vorgesehenen Mindestschadenersatzbeträge zu kumulieren sind oder nicht, stellt sich im konkreten Fall nicht, da der ausgemessene Schadenersatzbetrag (hier 1.300 Euro) die Summe der hier in Betracht kommenden Mindestsätze übersteigt und unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze der Bemessung ideellen Schadenersatzes auch bei getrennter Betrachtung der sexuell und ethnisch motivierten Belästigung der Arbeitnehmerin nicht zu beanstanden ist.

g) OGH 8 ObA 32/10 vom 18. August 2010

Der Oberste Gerichtshof kam in diesem Entlassungsanfechtungsverfahren zum Ergebnis, dass einem als Lob gemeinten und vom betroffenen Lehrling auch tatsächlich so verstandenen Kneifen in die Nase – so wie z. B. einem Schulterklopfen zu gleichem Zweck – keine auf ein bestimmtes Geschlecht bezogene und noch weniger eine der sexuellen Sphäre zuzurechnende Komponente beigemessen werden kann. Derartige flüchtige körperliche Berührungen können zwar durchaus subjektiv als unangenehm empfunden werden; dass dies gerade im Anlassfall so gewesen war, konnte der Oberste Gerichtshof dem Sachverhalt nicht entnehmen.

2.2.2 Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt

1. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Diskriminierung wegen Belästigung (§ 21 GIBG)

a) OLG Linz 11 Ra 88/11 vom 29. November 2011

Das Gericht führte in dieser Entscheidung aus, dass dem Begriff „Benachteiligung“ ein gewisses Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Person immanent ist. Um eine Belästigung im Sinne des § 21 GIBG darzustellen, müssen unerwünschte verbale Entgleisungen daher derart schwerwiegend sein, dass die Verletzung der Würde des/der Arbeitnehmer/in ein gewisses Mindestmaß erreicht. In der Regel erreicht eine

einmalige Beleidigung durch den/die Arbeitgeber/in im Zuge eines länger andauernden Streits das geforderte Mindestmaß an Intensität nicht.

Im konkreten Fall ging es um einen Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin nach Beendigung des Dienstverhältnisses, der sich über einige Telefonate erstreckte. Eine im Zuge dieses Streits vom Arbeitgeber getätigte beleidigende Äußerung die Nationalität der Arbeitnehmerin betreffend reichte dafür nicht aus. Im konkreten Fall konnte sich darüber hinaus die Beleidigung schon deshalb nicht mehr negativ auf das Arbeitsklima auswirken, weil das Arbeitsverhältnis bereits seit eineinhalb Monaten beendet war.

Das Gericht verneinte daher das Vorliegen einer Belästigung.

Die Revision gegen dieses Urteil wurde zugelassen.

b) OLG Linz 11 Ra 79/11 vom 23. November 2011

In diesem Verfahren ging es um Art und Intensität der vom/von der Arbeitgeber/in verlangten Maßnahmen zur Abhilfe bei Belästigungen durch andere Arbeitnehmer/innen.

Ein Arbeitnehmer beschimpfte einen schwarzafrikanischen Mitarbeiter im Zuge einer Auseinandersetzung als „Neger“ und wurde daraufhin vom Geschäftsführer zurechtgewiesen. Der Geschäftsführer ging nach der Auseinandersetzung noch einmal von sich aus auf den Mitarbeiter zu und wies ihn an, sich beim seinem Kollegen zu entschuldigen. Dem beleidigten Mitarbeiter erklärte der Geschäftsführer, dass „Neger“ in Österreich kein Schimpfwort sei.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass der Geschäftsführer durch die Zurechtweisung des Mitarbeiters eindeutig zu verstehen gegeben hat, dass er derartiges Verhalten nicht billigt. Der Versuch, die Situation endgültig zu beschwichtigen, ist aus Arbeitgebersicht nachvollziehbar. Das Bestreben des Geschäftsführers, jedenfalls einmal für die Beruhigung der Lage zu sorgen, ist eine grundsätzlich angemessene Reaktion. Die Wortwahl des Geschäftsführers war unglücklich. Das Gericht wertete diese jedoch im Hinblick auf das den Geschäftsführer bestimmende Motiv, innerbetrieblich einen Ausgleich zwischen den Betroffenen herbeizuführen, nicht als Belästigung im Sinne des GIBG.

2. Diskriminierung aufgrund des Alters

2.1. Diskriminierung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit (§ 18 Z 3 GIBG)

OGH 6 Ob 246/10 vom 18. Juli 2011

Der Kläger in diesem Verfahren war ein Arzt für Allgemeinmedizin, dessen Bewerbung für die Übernahme einer Praxis aufgrund einer Bestimmung der „Richtlinie für die Auswahl von Vertragsärzten/Vertragsärztinnen und Vertragsgruppenpraxen bzw. von Mitgliedern von Vertragsgruppenpraxen“ ausgeschlossen wurde. Nach dieser Bestimmung sind Bewerber über 55 Jahre auszuschließen. Eine richtlinienkonforme Interpretation des § 20 Abs. 3 GIBG ergibt, dass eine Altersdiskriminierung nicht vorliegt, wenn die Ungleichbehandlung (Z 1) objektiv und angemessen, (Z 2) durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und (Z 3) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Zunächst ist das Ziel (der Grund) der Ungleichbehandlung zu hinterfragen. Es ist festzustellen, ob der jeweilige Sachverhalt einen solchen Grund aufweist; dann ist zu prüfen, ob dieser „legitim“ ist. Die Frage der Legitimität ist am Gemeinschaftsrecht zu messen. Die Beweislast für das Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes obliegt gemäß § 26 Abs. 12 zweiter Satz GIBG der Beklagten.

Die in Rede stehende Klausel der zwischen der Ärztekammer für Oberösterreich und der Beklagten abgeschlossenen Richtlinie ist zu der von der Beklagten ins Treffen geführten Zielerreichung nicht geeignet. Sie geht von der unzulässigen Annahme aus, dass Ärzte ab dem 55. Lebensjahr einem größeren wirtschaftlichen Druck ausgesetzt seien, welcher sich typischerweise in einer qualitativ schlechteren Behandlung auswirke. Dieser Zusammenhang ist durch kein Tatsachensubstrat belegt.

Dem Argument, bei Zulassung älterer Ärzte sei im Hinblick auf die (geringe) verbleibende Zeit bis zum Pensionseintritt die kontinuierliche medizinische Versorgung gefährdet, entgegnet der Oberste Gerichtshof, dass auch bei jüngeren Ärzten eine dauerhafte, kontinuierliche Besetzung der angestrebten Positionen nicht garantiert ist, weil auch diese sich wegbewerben oder in Karenz gehen können.

Das bloße Abstellen auf das Alter stellt somit ein untaugliches Mittel zur obgenannten Zielerreichung dar. Diese Ziele wären etwa durch das Festlegen eines bestimmten Mindestleistungsniiveaus oder einer bestimmten Ordinationsausstattung eher zu erreichen. Für einen Schutz vor unrentablen Investitionen sind keine öffentlichen Interessen erkennbar.

Ein Ausschlusskriterium, wonach eine Bewerbung nicht zu berücksichtigen ist, wenn der Bewerber das 55. Lebensjahr vollendet hat, stellt nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes eine Altersdiskriminierung dar.

2.2. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs. 1 Z 7 und § 20 GIBG)

a) ASG Wien 24 Cga 28/11 vom 17. Juni 2011

In diesem Verfahren kam das Gericht zum Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters nicht vorliegt.

Zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin wurde ein auf ein Jahr befristetes Dienstverhältnis vereinbart. Die Klägerin behauptete, ihr sei bereits bei Vereinbarung des Dienstverhältnisses zugesichert worden, es werde in ein unbefristetes umgewandelt. Dass dies in der Folge nicht geschah, sei das Resultat des Alters der Arbeitnehmerin und der damit verbundenen höheren Kosten für die Arbeitgeberin. Der Arbeitnehmerin gelang es nach Ansicht des Gerichtes nicht, die Vereinbarung zu beweisen, wonach ihr Dienstverhältnis in ein unbefristetes übergehen sollte. Da die in § 26 Abs. 2 GIBG normierte Beweislastregelung nur hinsichtlich der Frage gilt, ob ein Diskriminierungstatbestand vorliegt und nur dann anzuwenden ist, wenn für eine strittige Tatsache kein Beweis erbracht werden kann, sind auf alle anderen Anspruchsgrundlagen die üblichen zivilverfahrensrechtlichen Beweislastregeln anzuwenden. Die Partei, die einen günstigen Umstand behauptet, hat ihn zu beweisen. Die Arbeitnehmerin stützte sich im vorliegenden Fall hauptsächlich darauf, ihr sei schon ursprünglich eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses

zugesagt worden. Der Beweis dafür gelang ihr im vorliegenden Fall nicht, weshalb das Gericht die Klage abwies.

Hinsichtlich des Diskriminierungstatbestandes der unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters konstatierte das Gericht, dass es wesentlich darauf ankommt, ob das Alter ein Motiv für die betreffende Entscheidung war und ob dieses Motiv die Entscheidung negativ beeinflusst hat. Bei einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ist maßgeblich, welches Kriterium für die Entscheidung ausschlaggebend war, ob dieses Kriterium dazu führt, dass Personen eines bestimmten Alters dadurch in einem stärkerem Ausmaß benachteiligt betroffen sind als Personen eines anderen Alters und ob die dadurch benachteiligte Person dieses bestimmte Alter hat. Im vorliegenden Fall war nicht das Alter der ausschlaggebende Grund für die Beendigung gewesen, sondern die Einstellung der Klägerin zu ihrem Tätigkeitsbereich.

b) OLG Linz 11 Ra 99/10 vom 23. November 2010

Das Gericht betonte in dieser Entscheidung, dass es im Rahmen eines Kündigungsanfechtungsverfahrens nicht zulässig ist, zunächst eine Anfechtung einzubringen und die Diskriminierungstatbestände nach der 14-tägigen Anfechtungsfrist des § 29 Abs. 1a GIBG nachzureichen. Dies entspricht der Rechtslage bei Kündigungsanfechtungen nach § 105 Abs. 4 ArbVG und wird damit begründet, dass sonst durch das Einbringen leerer Anfechtungen und das Nachschieben von Anfechtungsgründen die Klagefrist rechtsmissbräuchlich verlängert werden könnte. Nur in dem Rahmen, in dem eine erweiterte Anleitung und Belehrung durch das Gericht zu erfolgen hat, ist eine Konkretisierung der fristgebundenen Anträge zulässig, wenn diese vom allgemeinen Anfechtungsvorhaben umfasst sind.

Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt.

c) ASG Wien 33 Cga 84/09 vom 9. August 2010

Der Arbeitnehmer stand bei Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber im 58. Lebensjahr. Es gelang ihm im Verfahren nicht, darzulegen, dass für die Kündigung sein Alter entscheidungsrelevant war und nicht andere Umstände. Dem Arbeitgeber gelang es hingegen, nachzuweisen, dass der Grund der Kündigung in der Erforderlichkeit eines Personalabbaus lag, um einem Großkunden eine Preisreduktion gewähren zu können.

Ein Vergleich mit anderen mit dem Arbeitnehmer gemeinsam beschäftigten Arbeitnehmern ergab, dass diese in ihrer Performance besser, engagierter, flexibler und kundenorientierter waren. Auch die Umstände, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Alter von 56 Jahren aufgenommen hat, außerdem gleichzeitig mit ihm auch wesentlich jüngere Arbeitnehmer/innen gekündigt hat und auch jüngere Arbeitnehmer/innen, die ein höheres Gehalt als der Arbeitnehmer erhalten, behalten hat, sprechen gegen eine Diskriminierung aufgrund des Alters.

Das Gericht verneinte daher im konkreten Fall eine Altersdiskriminierung.

2.2.3 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

1. Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu oder der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund des Geschlechtes

a) VfGH V 39/10 vom 15. Dezember 2010

Die Verordnung des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie über die Allgemeinen Beförderungsbedingungen für den Kraftfahrlinienverkehr (Kfl-Bef Bed), vom 18. Jänner 2001 (BGBl. II 47/2001) differenzierte bei der Gewährung von Fahrpreisermäßigungen nach dem Geschlecht und knüpfte die Ermäßigung an unterschiedliche Lebensalter. Männer erhielten die Ermäßigung ab dem 65. Lebensjahr und Frauen ab dem 60. Lebensjahr.

In seinem Erkenntnis entschied der Verfassungsgerichtshof, dass es sich hierbei um eine gemäß § 40b GIBG aF unzulässige Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen handelt. Das bloße Anknüpfen an das gesetzliche Pensionsantrittsalter ist nicht geeignet, um tatsächlich bestehende Nachteile von Frauen in Hinblick auf geringe Pensionshöhen oder einen nachteiligen Versicherungsverlauf aufgrund von Kinderbetreuungspflichten angemessen auszugleichen. Eine positive Maßnahme gemäß § 40e GIBG aF, mit der Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes verhindert oder ausgeglichen werden sollten, konnte der Verfassungsgerichtshof darin nicht erkennen, da nicht ersichtlich ist, inwiefern im Rahmen der Beförderung im öffentlichen Verkehr eine spezifische Benachteiligung besteht, die durch eine im Vergleich zu Männern fünf Jahre früher gewährte Fahrpreisermäßigung zweckmäßig und verhältnismäßig ausgeglichen werden kann. Die Bestimmung ist daher mit Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft getreten.

b) BG Leopoldstadt 31C 649/09 vom 17. Mai 2010

Ein männlicher Besucher eines Fußballspiels machte geltend, dass er sich durch die vergünstigten Eintrittspreise für Damen diskriminiert fühle, da dies eine Ungleichstellung sei, die nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei.

Bei der beklagten Partei handelt es sich um einen gemeinnützigen Verein, dessen primärer Zweck die Förderung, Beaufsichtigung und Regelung des Fußballsports in Österreich ist. Das Gericht qualifizierte das Ziel, Fußball auf eine breite Basis zu stellen und insbesondere die Förderung des Frauenfußballsports als rechtmäßiges Ziel im Sinne des § 40d GIBG aF. Wirtschaftliche Zwecke oder Marketingstrategien können eine solche Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen, sind aber im vorliegenden Fall nicht der primäre Zweck der Ermäßigungen, weshalb die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist.

2. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu oder der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

a) Handelsgericht Wien 1 R 129/10 vom 19. Jänner 2011

Der Betroffene wurde im Gegensatz zu seinen Begleiter/inne/n allein wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht in ein Lokal eingelassen. Die Situation war für den Kläger besonders demütigend, da die Abweisung vor einer Vielzahl von Freunden und Bekannten mit den Worten „Du sicher nicht!“ erfolgte.

In dieser Entscheidung stellte das Gericht fest, dass eine solche Verhaltensweise nicht nur den Tatbestand der Diskriminierung nach § 31 GIBG darstellt, sondern auch eine Belästigung nach § 34 Abs. Z 1. Diese unangebrachte Verhaltensweise bewirkte, dass die Würde des Betroffenen verletzt wurde. Außerdem hob das Gericht die beabsichtigte Präventionswirkung der Entschädigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz hervor und betonte, dass die Höhe des Schadenersatzes nicht mit dem Schmerzensgeld für Verletzungen nach § 1325 ABGB verglichen werden kann. Die Höhe des Schadenersatzes ergibt sich daher aus einer Globalbemessung der im Hinblick auf die Erheblichkeit der Belästigung relevanten Umstände. Es wurde ein Schadenersatzbetrag von 1.000 Euro zuerkannt.

b) LG ZRS Wien 36 R 198/10 vom 30. August 2010

Einem Mann persischer Abstammung wurde der Eintritt in eine Diskothek verwehrt, während seine Freunde, offenkundig österreichischer Abstammung, eingelassen wurden.

Das Gericht hat hier festgestellt, dass die Einlassverweigerung durch Türsteher in ein Wiener Lokal aufgrund seines äußeren Erscheinungsbildes als unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Klägers durch die Betreiberfirma zu werten ist. Es wurde ein Schadenersatzbetrag von 720 Euro zuerkannt (der Betrag entspricht dem damaligen Mindestschadenersatz).

Das Personal handelte aufgrund einer Anweisung durch den Geschäftsführer, weshalb dieser selbst den Tatbestand des § 31GIBG erfüllte.

c) BG St. Pölten 4 C 480/09 vom 29. Jänner 2010

Auch in diesem Fall wurde ein Mann mit ausländischen Wurzeln nicht in eine Diskothek eingelassen, was nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt war. Der Kläger ist österreichischer Staatsbürger, seine Eltern stammen aus Ägypten.

Das Gericht hat hier festgestellt, dass die Einlassverweigerung durch Türsteher in ein St. Pöltner Lokal aufgrund des „fremden Aussehens“ des Klägers als unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Betreiberfirma zu werten ist. Der beklagten Partei gelang es nicht, zu beweisen, dass es nach Abwägung aller Umstände des Falles wahrscheinlicher ist, dass die Einlassverweigerung aufgrund eines nicht diskriminierenden Motivs erfolgte. Es wurde ein Schadenersatzbetrag von 1.440 Euro zuerkannt.

Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt.

2.2.4 Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsanwaltschaft

VfGH B 966/09 vom 8. Dezember 2010

Der Verfassungsgerichtshof hatte sich mit einer Beschwerde gegen ein Prüfungsergebnis des Senates I der Gleichbehandlungskommission zu befassen. Er wies die Beschwerde zurück, da es sich bei einer Erledigung der Gleichbehandlungskommission nicht um einen Bescheid im Sinne des Art. 144 B-VG handelt und somit eine der Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof nicht vorliegt.

Ob eine Erledigung als Bescheid zu qualifizieren ist, ist nicht nur nach der äußeren Form der Erledigung zu beurteilen, sondern auch nach ihrem Inhalt. Regelt sie nach ihrem deutlich erkennbaren objektiven Gehalt eine Verwaltungsangelegenheit normativ, gestaltet sie also für den Einzelfall Rechte oder Rechtsverhältnisse in bindender Form, ist die Erledigung als Bescheid anzusehen.

Die Vorschläge der Gleichbehandlungskommission zur Verwirklichung der Gleichbehandlung mit der Aufforderung, die Diskriminierung zu beenden, stellen nur unverbindliche Vorschläge, also Gutachten dar, weshalb es sich dabei nicht um gemäß Art. 144 B-VG bekämpfbare Akte handelt.

2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht

2.3.1 Richtungsweisende Urteile des EuGH

1. Diskriminierungsgrund „Geschlecht“

a) EuGH Urteil vom 29. Juli 2010 – Rs. C-577/08 (Breuer)

„unterschiedliche Berechnungen der Altersrente für weibliche und männliche Grenzgänger“

In dieser Rechtssache wurde ein belgisches Gesetz geprüft, das unterschiedliche Berechnungen der Altersrente für weibliche und männliche Grenzgänger vornahm, indem es für die Berechnung der Altersrente niedrigere fiktive und/oder pauschale Löhne für Frauen zugrunde legte, mit dem Ergebnis, dass auch die Altersrenten für Frauen niedriger ausfielen. Die niedrigeren Frauenlöhne wurden zwar 1995 abgeschafft, wirkten jedoch bei der Berechnung der Altersrenten (nämlich für den Zeitraum der Einführung dieser Regelung (1968) bis zu deren Abschaffung (1995)) nach.

Der Gerichtshof entschied, dass eine Regelung, die für Frauen und Männer in diskriminierender Art und Weise unterschiedliche (fiktive/pauschale) Löhne für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit für die Berechnung von Altersrenten zugrunde legt, Art. 4 Abs. 1 der RL 79/9/EWG widerspricht.

b) EuGH Urteil vom 30. September 2010 – Rs. C- 104/09 (Alvarez)

„Inanspruchnahme von Stillurlaub durch Väter“

Dabei ging es um einen spanischen Vater, der als Arbeitnehmer einen sog. „Stillurlaub“ beantragte, der innerhalb der ersten 9 Monate nach der Geburt und nur dann anstelle der Mutter genommen werden kann, wenn diese auch Arbeitnehmerin ist. Im konkreten Fall war die Mutter jedoch selbstständig erwerbstätig und Herr Alvarez konnte daher keinen „Stillurlaub“ in Anspruch nehmen.

Herr Alvarez beschwerte sich daraufhin und machte einen Verstoß gegen die RL 76/207/EWG geltend. Der Gerichtshof bestätigte dies und meinte, dass eine Beschränkung des „Stillurlaubes“ auf Väter, deren Kinder eine Mutter haben, die unselbstständig beschäftigt ist, insbesondere Art. 2 und 5 der RL 76/207/EWG widerspricht.

c) EuGH Urteil vom 18. November 2010 – Rs. C- 356/09 (Kleist)

„Kündigung bei Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters“

In diesem österreichischen Verfahren ging es um die Frage, ob die Bestimmung eines Kollektivvertrages, die mit Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, der RL 76/207/EWG idF der RL 2002/73/EG entspricht, wenn das Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters für Frauen 5 Jahre früher ist als für Männer.

Der Gerichtshof entschied, dass solch eine Regelung der genannten RL widerspricht und eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt. Die Regelung kann auch nicht damit gerechtfertigt werden, dass sie den Zugang jüngerer Menschen zum Arbeitsmarkt fördere.

d) EuGH Urteil vom 20. Oktober 2011 – Rs. C- 123/10 (Brachner)

„unterschiedliche Anpassung von Kleinstpensionen“

In diesem österreichischen Verfahren ging es um die unterschiedliche Anpassung von Kleinstpensionen. Frau Brachners Pension, die monatlich rund 368 Euro betrug, wurde mit einem geringeren Prozentsatz angepasst, als Pensionen zwischen 746 und 1050 Euro netto im Monat. Frau Brachner war auch nicht ausgleichszulagenberechtigt, weil ihr Mann monatlich eine Pension von 1340 Euro netto bezog.

Der Gerichtshof entschied in diesem Verfahren, dass Pensionsanpassungsregelungen (Valorisierungen) grundsätzlich in den Geltungsbereich der RL 79/7/EWG fallen und diese dann mittelbar diskriminierend sein können, wenn sie für wesentlich mehr Pensionsbezieherinnen als Pensionsbezieher ungünstig sind. Diese Benachteiligungen sind weder mit den Argumenten des früheren Pensionsanfallsalters erwerbstätiger Frauen zu rechtfertigen, noch mit der längeren Bezugsdauer (durch die längere Lebenserwartung der Frauen) oder damit, dass ein Ausgleichzulagenrichtsatz für ein anderes Jahr überproportional erhöht wurde.

e) EuGH Urteil vom 1. März 2011 – Rs. C- 236/09 (Test-Achats)

„Ausnahmebestimmung bei Preisen und Leistungen von Versicherungsverträgen“

In dieser Rechtssache wurde die Bestimmung des Art. 5 Abs. 2 der RL 2001/113/EG vom EuGH auf ihre EU-Rechtmäßigkeit geprüft und mit Wirkung vom 21. Dezember 2012 aufgehoben.

Dabei ging es um die in Art. 5 Abs. 2 der RL 2004/113/EG vorgesehene Ausnahme für Versicherungsunternehmen, Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechtes bei Prämien und Leistungen von Versicherungsverträgen unter bestimmten Umständen zuzulassen.

Der EuGH stellte u. a. fest, dass die Lage von Frauen und die Lage von Männern in Bezug auf Prämien und Leistungen der von ihnen abgeschlossenen Versicherungen vergleichbar sind. Eine unbefristete Ausnahme, vergleichbare Sachverhalte ungleich zu behandeln, widerspricht jedoch der Verwirklichung des mit der RL 2004/113/EG verfolgten Zieles der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und ist mit den Art. 21 und 23 der Grundrechtscharta unvereinbar.

f) EuGH Urteil vom 21. Juli 2011 – Rs. C-104/10 (Kelly)

„Offenlegung der Unterlagen anderer Bewerber“

Herr Kelly war Bewerber für eine Berufsausbildung und wurde abgelehnt. Im Verfahren ging es um die Frage ob ein abgelehnter Bewerber die Offenlegung der Unterlagen anderer Bewerber in Bezug auf deren Qualifikation verlangen darf. Der Gerichtshof entschied, dass in Umsetzung des Art. 4 Abs. 1 der RL 97/80/EG (BeweislastRL) kein Anspruch auf Offenlegung im Sinne des

Verlangens von Herrn Kelly ableitbar ist. Vielmehr bleibe es die Mitgliedstaaten überlassen, wie eine Umsetzung der RL erreicht werde.

2. Diskriminierungsgrund „Alter“

a) EuGH Urteil vom 18. November 2011 – Rs. C 250/09, C-268/09 (Georgiev)

„Zulässigkeit von befristeten Verträgen nach Vollendung des 65. Lebensjahres“

Hierbei handelt es sich um den Fall eines Universitätsprofessors, Herrn Georgiev, dessen unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres zuerst gekündigt und danach 2-mal befristet bis zum 68. Lebensjahr erneuert wurde. Solche Befristungsmöglichkeiten sind lediglich nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen.

Herr Georgiev bezweifelte v. a. die Zulässigkeit von befristeten Verträgen ab dem Alter von 65 Jahren.

Der Gerichtshof entschied, dass 2-malige Befristungen bis zum Höchstalter von 68 Jahren geeignet sein können, der Beschäftigungspolitik, insbesondere dem Generationenausgleich an Universitäten, zu entsprechen und daher ein geeignetes Ziel für eine Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung darzustellen. Die zweimalige Befristungsmöglichkeit nach Erreichen des Ruhestandalters ist auch ein angemessenes und geeignetes Mittel zur Zielerreichung einer hochwertigen Lehre und optimalen Verteilung der Professorenstellen auf die Generationen.

b) EuGH Urteil vom 13. September 2011 – Rs. C- 447/09 (Prigge)

„Beendigung von Arbeitsverträgen mit Vollendung des 60. Lebensjahres“

In dieser Rechtssache ging es im Wesentlichen um eine tarifvertragliche Klausel in Deutschland, die automatisch die Beendigung der Arbeitsverträge von Piloten mit Vollendung des 60. Lebensjahres vorsah.

Der Grund der Gewährleistung der Flugsicherheit, der gem. Art. 2 Abs. 5 der RL 2000/78/EG vorgebracht wurde, konnte angesichts der Tatsache, dass nationale und internationale Regelungen eine Altersbegrenzung von 65 Jahren für Piloten vorsehen, nicht als ausreichende Rechtfertigung angesehen werden.

Die Flugsicherheit an sich kann auch nicht unter die Rechtfertigungsgründe des Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG subsumiert werden, die die Beschäftigungspolitik, den Arbeitsmarkt und die berufliche Bildung aufzählen.

c) EuGH Urteil vom 8. September 2011 – Rs. C- 297/10, C-298/10 (Hennings/Mai)

„tarifvertragliche Bemessung der Grundvergütung nach dem Kriterium des Alters“

In diesem Rechtsstreit ging es um Entlohnungsregeln eines in Deutschland geltenden Tarifvertrages für Angestellte des öffentlichen Dienstes. Dieser bemaß die Grundvergütung nach dem Kriterium des Alters bei der Einstellung.

Herr Hennings und Frau Mai sahen darin einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot in Bezug auf das Alter.

Der Gerichtshof entschied, dass diese Bemessung dem Unionsrecht widerspricht und auch Tarifverträge im Einklang mit dem Unionsrecht zu stehen haben sowie das Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters beachten müssen.

Wird dieses Vergütungssystem jedoch durch ein objektives, nicht diskriminierendes Vergütungssystem ersetzt, sind diskriminierende Auswirkungen des erstgenannten Systems für einen befristeten Zeitraum zulässig, wenn sie für die Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste gewährleisten.

d) EuGH Urteil vom 21. Juli 2011 – Rs. C- 159/10 und C- 160/10 (Fuchs/Köhler)

„Versetzung in den Ruhestand nach Vollendung des 65. Lebensjahres“

Herr Fuchs und Herr Köhler, beide Beamte in Deutschland, wurden nach Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren aufgrund der gesetzlichen Regelungen in den Ruhestand versetzt und sahen darin eine Altersdiskriminierung. Der Gerichtshof entschied, dass diese Ruhestandsregelung nicht dem europäischen Recht widerspricht, da sie als Ausnahme rechtfertigbar ist. Die Ziele dieser Ausnahmeregelung kommen aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes (Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG) und dienen der Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur sowie einer optimierten Personalplanung im öffentlichen Dienst. Eine Zwangsversetzung in den Ruhestand ist zu dieser Zielerreichung verhältnismäßig und gerechtfertigt.

e) EuGH Urteil vom 12. Oktober 2010 – Rs. C- 499/08 (Andersen)

„Entlassungsabfindung bei Anspruch auf Betriebspension“

Dabei ging es um ein dänisches Gesetz, wonach Arbeitnehmer/innen keine Entlassungsabfindung (nach mindestens ununterbrochener 12-jähriger Beschäftigung in einem Betrieb) erhielten, wenn sie Anspruch auf eine Betriebspension hatten (der sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahres beigetreten sind), auch wenn sie die Absicht hatten, weiter zu arbeiten. Herr Andersen sah darin einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung gem. der RL 2000/78/EG.

Der Gerichtshof entschied, dass eine nationale Regelung der RL 2000/78/EG (Art. 6) widerspricht, wenn sie allein aus dem Grund, dass ein/e Arbeitnehmer/in vor Vollendung des 50. Lebensjahres einem Betriebspensionssystem beigetreten ist, eine Entlassungsabfindung, die die berufliche Wiedereingliederung zum Zweck hat, verwehrt.

f) EuGH Urteil vom 20. Oktober 2010 – Rs. C- 45/09 (Rosenblatt)

„automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters“

Gegenstand des Verfahrens war eine Bestimmung des deutschen Gleichbehandlungsgesetzes, die Tarifverträge ermächtigt Klauseln vorzusehen, die ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters erlauben.

Der Gerichtshof entschied, dass eine solche Ermächtigung sowie auch der Tarifvertrag selbst zulässig ist, wenn die Bestimmung objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

g) EuGH Urteil vom 8. Juli 2010 – Rs. C- 246/09 (Bulicke)

„Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen“

Frau Bulicke beschwerte sich in diesem Verfahren über die – ihrer Meinung nach zu kurze – 2-monatige Frist innerhalb derer nach deutschem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Ansprüche auf Schadenersatz geltend gemacht werden müssen. Sie berief sich auf den in der RL 2000/78/EG geforderten Rechtsschutz und das Verschlechterungsverbot.

Der Gerichtshof entschied, dass eine solche Frist im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bei Fällen von „Einstellungsdiskriminierung“ aufgrund des Alters nicht dem Unionsrecht widerspricht, wenn diese Frist nicht ungünstiger ist als die für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe im Bereich des Arbeitsrechts und die Festlegung des Zeitpunktes, mit dem der Lauf dieser Frist beginnt, die Ausübung des von der RL verliehenen Rechts nicht unmöglich macht oder übermäßig erschwert.

h) EuGH Urteil vom 19. Jänner 2010 – Rs. C – 555/07 (Kücükdeveci)

„Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist“

In diesem Verfahren ging es um eine Regelung in Deutschland, die Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht bei der Berechnung der Kündigungsfrist berücksichtigte.

Frau Kücükdeveci meinte, dass dies gegen das Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters, wie es u. a. auch in der RL 2000/78/EG festgelegt ist, verstoße.

Der Gerichtshof stellte fest, dass das Diskriminierungsverbot wegen des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechtes ist, der in der RL 2000/78/EG näher ausgestaltet wird.

Der Gerichtshof entschied, dass die fragliche Regelung Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen unterschiedlich behandelt, je nachdem in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind. Es mag aus arbeitsmarktpolitischen Überlegungen zwar legitim sein jüngere Menschen leichter zu kündigen, diese Maßnahme ist jedoch zur Erreichung des Ziels nicht angemessen und widerspricht daher dem Recht der Europäischen Union.

Auch entschied der Gerichtshof, dass die Gerichte nationale Bestimmungen, die mit dem unionsrechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung unvereinbar sind und eine unionsrechtskonforme Auslegung nicht ermöglichen, unangewendet lassen müssen, ohne dass der Gerichtshof zuvor um Vorabentscheidung ersucht werden muss.

i) EuGH Urteil vom 12. Jänner 2010 – Rs. C-229/08 (Wolf)

„Höchstalter für die Einstellung von Feuerwehrleuten“

Herr Wolf beschwerte sich gegen die Bestimmung des hessischen Landesrechtes, die das Höchstalter von 30 Jahren für die Einstellung von Feuerwehrleuten vorsah.

Der Gerichtshof entschied, dass diese Regelung der RL 2000/78/EG nicht entgegensteht, da sie zum einem das Ziel hat, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten und zum anderen nicht darüber hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

j) EuGH Urteil vom 12. Jänner 2010 – Rs. C-341/08 (Petersen)

„Höchstalter von 68 Jahren für die Ausübung des Berufes des/der Kassenzahnarztes/ Kassenzahnärztin“

Frau Petersen beschwerte sich gegen eine deutsche Regelung, die das Höchstalter von 68 Jahren für die Ausübung des Berufes des/der Kassenzahnarztes/ Kassenzahnärztin vorsah und sah darin einen Widerspruch zum Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters.

Der Gerichtshof entschied, dass diese Regelung gegen Unionsrecht und damit das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, weil diese Regelung nur das Ziel hat, die Gesundheit der Patient/innen vor dem Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Kassenärzt/inn/en zu bewahren, diese Altersgrenze aber nicht für Zahnärzt/inn/en außerhalb des Kassensystems gilt.

3. Diskriminierungsgrund „Sexuelle Orientierung“

EuGH Urteil vom 10. Mai 2011 – Rs. C- 147/08 (Römer)

„Anspruch auf Zusatzversorgungsbezüge“

Herr Römer sah einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Orientierung nach der RL 2000/78/EG als vorliegend an, da die Bestimmungen des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes eine unterschiedliche Behandlung für Personen, die verheiratet und nicht dauernd getrennt leben, und für nicht verheiratete Personen vorsah. Herr Römer lebt bereits seit etlichen Jahren mit seinem Partner zusammen und führt auch eine nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragene Beziehung.

Der Gerichtshof entschied, dass Zusatzversorgungsbezüge, wenn sie Entgelt im Sinne des Art. 157 AEUV sind, in den Anwendungsbereich der RL 2000/78/EG fallen. Regelungen, die Personen, die eine Beziehung gemäß dem Lebenspartnerschaftsgesetz führen, gegenüber verheirateten Personen benachteiligen, widersprechen der RL 2000/78/EG, da die Ehe Personen unterschiedlichen Geschlechtes und die Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz Personen des gleichen Geschlechtes vorbehalten ist und es sich hier um vergleichbare Situationen (beide sind formal begründete Fürsorge- und Einstandsgemeinschaften) für die Gewährung der fraglichen Leistungen handelt. Dieses Recht kann jede/r Einzelne nach Ablauf der Umsetzungsfrist der RL geltend machen.

2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts

1. Richtlinienvorschläge

a) Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (KOM (2008) 637 endg.)

Im Oktober 2008 hat die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG vorgelegt. Dieser ist Teil eines Pakets von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Rechtsgrundlage des Vorschlages sind Art. 153 Abs. 2 und 157 Abs. 3 AEUV (Qualifizierte Mehrheit im Rat und Mitentscheidung des Europäischen Parlaments in Form des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens).

Wesentlicher Inhalt des Vorschlages ist die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs von dzt. 14 auf 18 Wochen, wobei 6 Wochen verpflichtend nach der Geburt zu nehmen wären. Auch der Kündigungsschutz soll bis zu 6 Monate nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes verlängert werden. Weiteres wird vorgeschlagen, das Rückkehrrecht auf denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu verbessern.

Am 20. Oktober 2010 wurde der Bericht der Berichterstatterin Estrela (PSE – PT) vom Plenum des Europäischen Parlaments angenommen, der doch einige sehr abweichende Änderungsvorschläge enthält, die dzt. vom Rat nicht akzeptiert werden können. Dabei handelt es sich v. a. um die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes auf 20 Wochen, sowie auf einen nicht-übertragbaren Vaterschaftsurlaub von mindestens 2 Wochen und Sonderregelungen für Mütter von Kindern mit Behinderungen.

Unter dänischem Vorsitz werden die Verhandlungen im 1. Halbjahr 2012 auf Ebene der Ratsarbeitsgruppen fortgesetzt.

b) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (KOM (2008) 426 endg.)

Die Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG verbieten Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft und des Geschlechtes auch außerhalb der Arbeitswelt. Der von der Kommission im Juni 2008 vorgelegte Richtlinienvorschlag erfasst nun die weiteren Diskriminierungsgründe des Art. 19 AEUV außerhalb der Arbeitswelt und nimmt damit eine Angleichung der Schutzniveaus für alle in Art. 19 AEUV genannten Diskriminierungsgründe vor.

Art. 19 AEUV sieht ein besonderes Gesetzgebungsverfahren und damit Einstimmigkeit im Rat und die Zustimmung des Europäischen Parlaments vor.

Ziel des Richtlinienvorschlags ist die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim sozialen Schutz, einschließlich soziale Sicherheit und Gesundheitswesen, bei sozialen Vergünstigungen, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Für Personen mit einer Behinderung muss der Gleichbehandlungsgrundsatz durch besondere Maßnahmen verwirklicht werden, die jedoch keine unverhältnismäßigen Belastungen darstellen dürfen.

Das Europäische Parlament wurde noch unter der alten Kompetenzgrundlage gemäß Art. 13 EG-Vertrag gehört und hat seine Stellungnahme am 2. April 2009 abgegeben. Nach dem Vertrag von Lissabon ist nunmehr die Zustimmung des EP erforderlich.

Fragen des Geltungsbereichs der Richtlinie, Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung, besondere Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen, der Umsetzungszeitplan sowie Fragen der Rechtssicherheit sind immer wieder kehrende Themen, die bis dato die Verhandlungen auf Ratsarbeitsgruppenebene bestimmen.

Österreich begrüßt grundsätzlich den Vorschlag und spricht sich aus Gründen der Rechtssicherheit für ein hohes Maß an Kohärenz mit den bereits bestehenden Richtlinien in diesem Bereich aus.

Der konkrete Umsetzungsbedarf der Richtlinie kann erst nach Abschluss der Verhandlungen festgestellt werden.

Unter dänischem Vorsitz (1. Halbjahr 2012) werden die Verhandlungen auf Ebene der Ratsarbeitsgruppen fortgesetzt.

1. Projekte im Rahmen des EU-Programmes „Progress“

a) Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt – Equality in Housing

Durchgeführt von der Volkshilfe Österreich (VHÖ) in den Jahren 2010/2011.

Das Projekt gliederte sich in drei ineinander verschränkte Durchführungsmodulare: Studie – vernetzte Weiterbildung – Politikberatung und Öffentlichkeitsarbeit

1. Studie: Die Studie besteht aus einem rechtlichen und einem sozialwissenschaftlichen Teil. Im rechtlichen Teil gibt die Studie einen Überblick über die geltenden europäischen und österreichischen Rechtsvorschriften bei der Vergabe von Wohnraum. Die relevanten Normen wurden recherchiert und analysiert. Auch die Verfahren der Vergabe, Beschwerdemöglichkeiten und Zuständigkeiten wurden dokumentiert und analysiert. Aufgrund dieser Analyse wurden Empfehlungen an verschiedene gesetzgebende Körperschaften zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes erarbeitet.
2. Vernetzte Weiterbildung/ Good-Practice Workshops: Diese richteten sich an Mitarbeiter/innen von Wohnungsunternehmen, der Wohnungsvergabe bei Städten und Gemein-

den, ressortzuständige Vertreter/innen von politischen Parteien/ Gemeinderäte/innen und Mitarbeiter/innen von NGOs, die mit Hilfestellungen bei Wohnungssuche, Wohnbetreuung und Wohnungssicherung betraut sind.

3. Politikberatung und Öffentlichkeitsarbeit: Die Ergebnisse der Studie sowie die Good-Practice Modelle wurden in öffentlichkeitswirksamer Form aufbereitet und durch Medien und Verbreitungsnetzwerke der Projektpartner/innen veröffentlicht.

b) Chancengleichheit – Awareness Raising und Unterstützung bei der Anwendung der Gleichbehandlungsgesetze

Das Projekt wurde vom Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und freiraum-europa in den Jahren 2010/2011 durchgeführt.

Ziel war, Informationen über Gleichbehandlungs- und Anti-Diskriminierungsgesetze in ausgewählten Gemeinden zu verbreiten. Im Rahmen von „Gemeinde-Tagen zur Chancengleichheit“ wurden mit Unterstützung der Gemeinden Workshops zur Chancengleichheit veranstaltet, bei denen unterschiedlichste Bereiche innerhalb (z. B. Ausschreibungen, Bewerbungsverfahren, betriebsinterner Aufstieg) und außerhalb (z. B. Wohnungsvermietung, Zugang zu Gaststätten und Clubs, Autovermietung etc.) der Arbeitswelt zur Debatte standen. Dabei wurden nicht nur gesetzliche Bestimmungen und deren praktische Konsequenzen mit politischen Entscheidungsträger/innen und unterschiedlichsten Gruppen der Bevölkerung vor Ort diskutiert, sondern auch der europäische und nationale Politikrahmen in den Bereichen Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit thematisiert. In den Diskussionen wurde auch über Maßnahmen und Leistungen auf Gemeindeebene debattiert, die nicht Inhalt gesetzlicher Regelungen sind, aber dennoch leicht in der Praxis umsetzbar sind.

2.3.3 Europarat

Revidierte Europäische Sozialcharta

Österreich hat am 20. Mai 2011 die als Revidierte Europäische Sozialcharta bezeichnete überarbeitete Fassung der Europäischen Sozialcharta von 1961 ratifiziert (BGBl. III Nr. 112/2011). Die Revidierte Sozialcharta ist ein völkerrechtlicher, nicht unmittelbar anwendbarer Vertrag, der in 31 Artikeln soziale und wirtschaftliche Grundrechte in folgenden Bereichen normiert: Erwerbstätigkeit, Bildung und Chancengleichheit; Gesundheit, Sozialversicherung und sozialer Schutz; Arbeitsbedingungen sowie Kinder, Familien und Ausländer.

Die Charta dient unter Berücksichtigung des EU-Rechts der Modernisierung und Anpassung der Sozialcharta aus dem Jahr 1961 (BGBl. Nr. 460/1969) an die mittlerweile im Bereich des Arbeitsrechts in den meisten Mitgliedstaaten des Europarates eingetretenen Entwicklungen. Beispielsweise wurden die in Art. 8 verankerten arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen für Frauen dahingehend neu gestaltet, dass sie unselbständig beschäftigte Frauen ausschließlich im Fall der Mutterschaft schützen. Die Regelung der Nachtarbeit wurde geschlechtsneutral gefasst und das Verbot der Beschäftigung mit Untertagearbeiten im Bergbau und sonstigen gefährlichen, gesundheitsschädlichen oder beschwerlichen Arbeiten auf die Fälle der Mutter-

schaft eingeschränkt. Eine Anpassung an die Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG erfolgte insofern, als der Mutterschaftsurlaub von 12 auf 14 Wochen verlängert wurde. Weiters wurde die Mindestdauer des Kündigungsschutzes für Schwangere auf den Zeitraum ab Meldung der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verlängert.

Art. 1 Abs. 2 (in Verbindung mit dem Case Law des Ausschusses für soziale Rechte, der das zentrale Überwachungsgremium der Charta darstellt) normiert, dass der Gesetzgeber jegliche Diskriminierung in der Beschäftigung aus Gründen des Geschlechtes, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der politischen Anschauung zu untersagen hat.

In Art. 4 Abs. 3 ist das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit verankert.

Art. 15 erweitert die Rechte von Menschen mit Behinderung durch die Verankerung des Rechts auf Eigenständigkeit, insbesondere auf eigenständige Lebensführung sowie auf soziale Eingliederung und auf Teilhabe am Leben der Gemeinschaft. Beratung, schulische und berufliche Bildung sollen soweit wie möglich im Rahmen des allgemeinen Systems erfolgen.

Art. 20 normiert das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und wurde der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG nachgebildet. Art. 20 ist ein neuer Hardcore-Artikel.

Art. 23 normiert das Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz. Älteren Menschen soll durch die Zurverfügungstellung von ausreichenden Mitteln und Diensten die Möglichkeit gegeben werden, ein menschenwürdiges, eigenständiges und aktives Leben zu führen.

Art. 26 normiert das Recht auf Würde am Arbeitsplatz (Schutz vor sexueller Belästigung und vor Mobbing) und Art. 27 das Recht der Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

In Art. E wurde schließlich ein umfassendes Diskriminierungsverbot verankert: Der Genuss der in der Charta garantierten Rechte muss ohne Unterscheidung insbesondere nach der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Gesundheit, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Geburt oder dem sonstigen Status gewährleistet sein.

Bei der Ratifikation hat Österreich von der in der Charta vorgesehenen Möglichkeit der Auswahl bestimmter Artikel und Absätze Gebrauch gemacht und sechs so genannte Hardcore-Artikel (Art. 1, 5, 12, 13, 16 und 20) sowie 76 Absätze für sich als bindend anerkannt. Der erste Bericht über die Umsetzung der von Österreich ratifizierten Bestimmungen der Revidierten Sozialcharta ist im Oktober 2012 an den Europarat zu übermitteln.

3 Beiträge der Interessenvertretungen

3.1 Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Beitrag der Bundesarbeitskammer (BAK) zum Bericht an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-G

Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) haben der/die Bundeskanzler/in und der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz alle zwei Jahre dem Nationalrat einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) vorzulegen. Jedes zweite Mal ist dieser Bericht durch Beiträge der Interessenvertretungen zu ergänzen.

Im Folgenden gibt die Bundesarbeitskammer (BAK) ihren Beitrag zu diesem Bericht ab.

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung
2. Novellierungen des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit dem Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006 – 2007
3. Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission
 - a. Allgemein
 - b. Senat I
 - c. Senat II
 - d. Senat III
4. Wahrnehmungen der BAK betreffend die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)
5. Wahrnehmung betreffend die Vollziehung durch die Gerichte
6. Überprüfung der Lage der Menschenrechte in Österreich durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen im Rahmen der universellen Staatenprüfung 2011
7. Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten
8. Forderungen der BAK

3.1.1 Einleitung

Wie schon im Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006 - 2007 erläutert sind die in Österreich gesetzlich eingerichteten Institutionen zur Wahrung der Gleichbehandlung überwiegend als soft-law Einrichtungen konzipiert.

Ihre Tätigkeit konzentriert sich auf Erstellung von Gutachten, Einzelfallprüfungen, Unterstützung von Diskriminierung betroffener Personen und allenfalls Schlichtungen.

Die Tätigkeit dieser Einrichtungen erfolgt in der Regel vor Einleitung eines Gerichtsverfahrens, wobei die Gerichte nicht an die Prüfungsergebnisse, etwa der Gleichbehandlungskommission, gebunden sind. Dies und die derzeitige Ausgestaltung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission führen in der Praxis zu einem Rechtsschutzdefizit für die von Diskriminierung betroffenen Personen, was im Folgenden noch näher erläutert wird.

3.1.2 Novellierungen des GBK/GAW-Gesetzes seit dem Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006-2007

Seit dem letzten Bericht für die Jahre 2006-2007, zu dem die Interessenvertretungen eine Stellungnahme abgegeben haben, wurde sowohl das Gleichbehandlungsgesetz zwei Mal (BGBl. 2008/98 sowie BGBl. 2011/7), als auch das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Wesentlichen zwei Mal (BGBl. 2008/2, BGBl. 2008/98 sowie BGBl. 2011/7) novelliert.

Von Diskriminierung Betroffene beklagten – wie schon im Bericht 2006 – 2007 angeführt – im Wesentlichen die lange Verfahrensdauer der GBK-Verfahren in der Praxis.

Die auf den Bericht 2006 - 2007 folgenden Novellierungen des GBK/GAW Gesetzes waren vor diesem Hintergrund auf eine Beschleunigung des Verfahrens vor der GBK ausgerichtet.

In der Novellierung durch BGBl. 2008/98 wurde die Verpflichtung zur Schaffung einer Stellvertretung für den Vorsitz der GBK normiert, um eine durchgehende Arbeitsfähigkeit der GBK sicherzustellen. Ebenso wurde eine Frist von 3 Monaten ab Beschlussfassung eingeführt, binnen derer die Prüfungsergebnisse der GBK auszufertigen sind.

Bis 2011 war das Verfahren vor der GBK vom Grundsatz der Vertraulichkeit geprägt. Dieser Grundsatz führte dazu, dass die Sachverhaltsfeststellung durch die GBK vor den Gerichten nicht verwertet werden konnte und zumeist der gesamte Sachverhalt erneut durch das Gericht ermittelt werden musste. Zudem hatte dies zur Folge, dass Gerichte ein allfälliges Abgehen vom Prüfungsergebnis der GBK nicht ausführlich begründeten.

Mit der Novelle BGBl. 2011/7 ist der Grundsatz der Vertraulichkeit im GBK-Verfahren weggefallen. Diese Neuregelung war ebenso vom Gedanken der Beschleunigung und der besseren gerichtlichen Verwertbarkeit des GBK-Verfahrens getragen.

Eine Evaluierung, wie sich der Entfall der Vertraulichkeit auf die Dauer der Verfahren vor der GBK und das Verhalten der Gerichte in Bezug auf Entscheidung und Begründung im Falle

eines Abgehens von der Entscheidung der GBK auswirkt, wäre aus Sicht der BAK notwendig, da die Optimierung des Verfahrens vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission im Sinne eines effektiven Rechtsschutzes zur Wahrung des Gleichbehandlungsprinzips unerlässlich ist.

Eine Voraussetzung für mehr Transparenz und somit breitere Bekanntheit des Diskriminierungsschutzes in der Öffentlichkeit stellt die Veröffentlichung und Verbreitung der Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sowie der einschlägigen Gerichtsurteile dar.

Der Zugang zu Entscheidungen zu Diskriminierungsfällen und zur Auslegung von Gleichbehandlungsbestimmungen durch die GBK und die Gerichte stellt eine wichtige Grundlage für die Kenntnis, die Möglichkeit der Evaluierung und eine allfällige Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts dar.

Um eine umfassende Information in Bezug auf Prüfungsergebnisse der GBK und gleichbehandlungsrelevante Entscheidungen der Gerichte zu ermöglichen, empfiehlt sich aus Sicht der BAK die Veröffentlichung derselben im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) mit entsprechender Kennzeichnung sowie auf der Homepage der GBK.

3.1.3 Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission

a) Allgemein

Die Senate der Gleichbehandlungskommission haben sich gemäß § 8 GBK/GAW-Gesetz allgemein oder in Einzelfällen in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und mit Verstößen gegen die Beachtung des GIBG zu befassen.

Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission als soft-law-Einrichtung haben für die Gerichte jedoch nur Grundlagencharakter.

Die nach wie vor lange Dauer der Verfahren – im Durchschnitt über ein Jahr – und Nichtbindung der Gerichte an die Prüfergebnisse der GBK führen in der Praxis dazu, dass zum einen in einem allfällig daran anschließenden Gerichtsverfahren die Vorfälle lange Zeit zurückliegen und nur mehr schwer erinnerlich sind, zum anderen ist es für Betroffene von Diskriminierungen nur schwer erklärlich, wenn ein Gerichtsurteil zu einem anderen Ergebnis kommt als die GBK.

Eine Ursache für die lange Verfahrensdauer ist zum Teil der Mangel an personellen und materiellen Ressourcen der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

So finden GBK–Verfahren derzeit nur in Wien statt. Dies erschwert Diskriminierungsopfern aus den Bundesländern den Zugang zur Rechtsdurchsetzung in Bezug auf das Gleichbehandlungsrecht. Eine Regionalisierung wäre aus Sicht der BAK notwendig. Ebenso ist es dringend erforderlich, den Senaten der Gleichbehandlungskommission Budgets für die eigenständige Beauftragung von Sachverständigen zur Verfügung zu stellen.

Die Tätigkeit des/der Vorsitzenden sollte in allen drei Senaten hauptamtlich ausgestaltet sein.

Zudem müsste nach Ansicht der BAK ein regelmäßiger interner Austausch aller drei Senate der Gleichbehandlungskommission bzw. ihrer Mitglieder stattfinden. Dies erscheint vor allem unter dem Aspekt der Einheitlichkeit der Beurteilung von Rechtsfragen in ähnlichen Sachverhalten und bei Zuständigkeitsfragen erforderlich.

Eine Verkleinerung der Senate und die vermehrte Tätigkeit in Ausschüssen sind nach Ansicht der BAK ebenfalls notwendige Schritte, um das Verfahren vor der GBK zu verkürzen (siehe Punkt 8).

b) Senat I:

Der Senat I der GBK ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie für Mehrfachdiskriminierungen in Verbindung mit dem Teil I GIBG 2004 zuständig (§ 1 Abs. 2 Z 1 und Abs. 3 GBK/GAW-G).

Die Funktionsperiode 2004 - 2008 des Senats I war nach der Wahrnehmung der BAK davon geprägt, dass sich Verfahren vom Antrag bis zur endgültigen Erledigung über lange Zeiträume gezogen haben.

Im März 2012 wies der Senat I noch 82 offene Anträge auf, davon 16 aus dem Jahr 2010 sowie 56 aus dem Jahr 2011.

Inwieweit sich die Novellierung (BGBl. 2011/7) des GBK Verfahrens in Bezug auf die Vertraulichkeit – wie gewünscht – positiv auf eine Verkürzung der Verfahrensdauer auswirken wird, bleibt noch abzuwarten, da die Regelung erst mit 1. März 2011 in Kraft getreten ist. Eine diesbezügliche Evaluierung ist aus Sicht der BAK wünschenswert.

Positiv anzumerken ist die Vorgangsweise der Vorsitzenden, die Verfahrensdauer durch Zuweisung von Einzelprüfungsverfahren auf kleinere Ausschüsse zu verkürzen.

c) Senat II:

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

Insgesamt sind im Senat II der GBK seit Beginn seiner Tätigkeit 155 Anträge eingelangt, davon konnten bislang 140 Fälle abgeschlossen werden. Die Sitzungen des Senates finden monatlich statt.

Zu den Verfahren im Senat II ist für den Beobachtungszeitraum 2008 bis 2011 festzustellen, dass von der Antragseinbringung bis zur Erledigung durch Zustellung eines schriftlichen Ergebnisses im Durchschnitt (noch) ein Zeitraum von mehr als einem Jahr liegt, wobei eine stete Verringerung der Verfahrensdauer zu beobachten ist.

Festzuhalten ist weiter, dass nach Ansicht der BAK die GBK-Verfahren einen wesentlichen Beitrag in den Betrieben zur Sensibilisierung und einem bewussteren Umgang mit dem Thema Gleichbehandlung leisten. Positive Elemente können neben dieser Sensibilisierungs- und

Informationsfunktion der GBK auch den Schlichtungsmöglichkeiten der GBK zugeschrieben werden, die es zu stärken gilt.

d) Senat III:

Senat III ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG) zuständig (§ 1 Abs. 2 Z 3 GBK/GAW-G).

Die für Dauerschuldverhältnisse in der Arbeitswelt entwickelten Grundsätze des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission erweisen sich im Hinblick auf die Erfordernisse eines effizienten Rechtsschutzes von Diskriminierungen im Rahmen von Zielschuldverhältnissen als problematisch.

Die Betroffenen empfinden die Verfahren nach wie vor als zu lange. Da die Betroffenen im Bereich des Senates III keine Dauerbeziehung mit dem Antragsgegner haben, sondern nur punktuelle Kontakte einer Dienstleistung oä, könnte auch ein subjektives Empfinden als „zu lang“ hinzukommen.

Zudem hindern oft das Prozesskostenrisiko, die Unvorhersehbarkeit des Ausgangs von Gerichtsverfahren (vor allem im Hinblick auf Unsicherheiten zur Schadenersatzbemessung) und mangelnde Unterstützungsmöglichkeiten vor Gericht, die Betroffenen den Weg zu Gericht zu gehen.

Anzudenken wäre im Hinblick auf die effektive Bekämpfung von Diskriminierung die Möglichkeit, Unternehmen, die nachhaltig gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, die Gewerbeberechtigung entziehen zu können. Zu denken ist dabei etwa an häufige Beispiele aus der Praxis bei diskriminierender Eintrittsverweigerung in Lokale und Diskotheken – viele Unternehmen verletzen hier wiederholt das Gleichbehandlungsgesetz.

Die Tätigkeit des Vorsitzes des Senats III als hauptberufliche zu gestalten, wäre sehr hilfreich, um Ressourcen zu eröffnen, um vermehrt amtswegige Verfahren einleiten oder Gutachten erstellen und häufigere Sitzungstermine wahrnehmen zu können. Dies wäre neben Öffentlichkeitsarbeit eine weitere Möglichkeit, ein gesellschaftliches Bewusstsein für das Thema zu entwickeln bzw. zu verstärken.

Da – neben den Kenntnissen im Gleichbehandlungsrecht – vor allem im Senat III ein breit gefächertes Wissen ua. im Zivil-, Versicherungs-, Gesellschafts-, Handels- und Konsumentenschutzrecht sowie den unterschiedlichsten Bereichen des öffentlichen Rechts notwendig ist, wird die Zurverfügungstellung eines ausreichenden Budgets angeregt, um Fortbildungen der Mitglieder, Vergaben von Studien und Honorare von Sachverständigen bezahlen zu können.

Dies wären notwendige Mittel, um das fachliche Gewicht des Senates zu stärken, eine eigenständige Rolle in der Öffentlichkeit zu fördern und so zur Akzeptanz des Senates beizutragen.

3.1.4 Wahrnehmungen der BAK betreffend die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Die Antidiskriminierungsrichtlinien verlangen die Einrichtung von unabhängigen Stellen zur Förderung von Gleichbehandlung. Die Aufgabe dieser Stellen ist es, auf unabhängige Weise, die Opfer von Diskriminierungen bei der Wahrung ihrer Rechte zu unterstützen, Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen und Berichte und Empfehlungen zu veröffentlichen.

Mit der Novelle BGBl. 7/2011 wurden die Mitglieder der GBK sowie die Anwält/inn/e/n für Gleichbehandlung einfachgesetzlich weisungsfrei gestellt.

Nichtsdestotrotz erscheint die – nach wie vor gegebene – ministerielle Eingliederung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Hinblick auf die von den Antidiskriminierungsrichtlinien geforderte Unabhängigkeit problematisch. Dies betrifft zum einen die personelle und dienstrechtliche Einbindung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Ministerien, zum anderen auch die finanzielle Abhängigkeit von ministeriellen Budgets.

Um es der GAW zu ermöglichen alle ihre gemeinschaftsrechtlichen Aufgaben zu übernehmen und zu erfüllen, sollte ihr zudem gesetzlich auch die Möglichkeit gegeben werden, in größerem Ausmaß Verfahren bei den zuständigen Gerichten zu führen. Dies unter der Voraussetzung der Aufstockung der finanziellen und personellen Mittel.

Die BAK erachtet außerdem die Regionalisierung der GAW für den II. und den III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes im Sinne eines leichteren Zugangs zum Schutz vor Diskriminierung in den Bundesländern als notwendig.

3.1.5 Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte in den Ländern gewähren ihren Mitgliedern auf Antrag und im Rahmen ihres Rechtsschutzregulativs Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten; hierdurch sind AK-Mitglieder in vielen Fällen vor dem Kostenrisiko von Zivilverfahren abgesichert. Dies gilt für Ansprüche nach Teil I und Teil II GIBG, soweit sie in die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte fallen. Ansprüche von Diskriminierungsopfern nach Teil III GIBG fallen nicht darunter. Das mit deren Durchsetzung verbundene Kostenrisiko führt nach Einschätzung der BAK dazu, dass bislang kaum Gerichtsentscheidungen für die Bereiche der „sonstigen“ Arbeitswelt und für den Diskriminierungsschutz wegen der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechtes außerhalb der Arbeitswelt vorliegen.

In Bezug auf die von den Gerichten zugesprochenen immateriellen Schadenersatzbeträge lässt sich starke Zurückhaltung der Gerichte hinsichtlich der Höhe dieser Beträge erkennen. Im Sinne der von den Antidiskriminierungsrichtlinien geforderten wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen im Falle einer Diskriminierung wären aus der Sicht der BAK Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen der Richter/innenamtsanwärter/innen und Richter/innen wünschenswert.

Im Sinne von wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen wäre es nach Ansicht der BAK ebenso notwendig, bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge Kriterien wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen heranzuziehen.

3.1.6 Überprüfung der Lage der Menschenrechte in Österreich durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen im Rahmen der universellen Staatenprüfung 2011

Durch die universelle Staatenprüfung wurde die Möglichkeit einer periodischen Überprüfung der menschenrechtlichen Lage in den einzelnen Mitgliedstaaten der vereinten Nationen durch den Menschenrechtsrat geschaffen. Ziel ist die effektive Verbesserung der Menschenrechtssituation in allen Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen durch regelmäßige Überprüfungen.

Österreich nahm die Empfehlung des Menschenrechtsrates zur Harmonisierung des Schutzniveaus gegen alle Formen der Diskriminierung („Levelling up“) in der nationalen Rechtsordnung an.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz sieht einen Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum lediglich aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft vor. Im Bereich des Sozialschutzes, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste sowie bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung ist Diskriminierungsschutz lediglich aufgrund der ethnischen Herkunft geregelt. Der Bereich der Werbung ist leider gänzlich vom Diskriminierungsschutz ausgenommen.

Die Merkmale des Alters, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung sind in diesen Bereichen nicht vor Diskriminierung geschützt.

Der Entwurf aus dem Jahr 2010 zur Novellierung des GIBG, der die Ausdehnung des Schutzes vor Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, auf die Diskriminierungsgründe Alter, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung vorsah, wurde diesbezüglich nicht umgesetzt. Der Empfehlung des Menschenrechtsrates wurde dahingehend somit bis dato nicht entsprochen.

3.1.7 Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten

Mit der Novelle des GIBG BGBl. 2007/11 wurde die Pflicht von privaten Unternehmen und Arbeitsvermittler/innen eingeführt, in Stellenausschreibungen das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

Die Einführung dieser Regelung gemeinsam mit den Einkommensberichten wurde von der BAK im Sinne der Förderung der Einkommenstransparenz begrüßt.

Seit Geltung der Strafaktionen ab 1. Jänner 2012 im Falle des Zuwiderhandelns gegen die Pflicht zur Entgeltangabe in Stelleninseraten hält sich nach einer Studie der AK der Großteil der Unternehmungen an die gesetzlichen Vorgaben.

Es bestehen im Hinblick auf eine flächendeckende Einkommenstransparenz und eine effektive Durchsetzung nach Ansicht der BAK noch einige Defizite, die beseitigt werden sollten.

3.1.8 BAK-Forderungen

Im Sinne eines wirksamen Schutzes gegen Diskriminierung und entsprechend der Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien sollten die für eine Diskriminierung vorgesehenen und erfolgenden Sanktionen wirksam und abschreckend sein. Dies umfasst:

- Anhebung der Schadenersatzbeträge im GIBG und Aufhebung der Höchstschadenersatzbeträge.
- Anspruch auf ideellen Schadenersatz auch bei einer Kündigungsanfechtung nach dem GIBG.
- Zudem ist es nach Ansicht der BAK erforderlich, den Zugang zum Gericht für Diskriminierungsopfer zu erleichtern, um eine effektive Rechtsdurchsetzung in diesem Bereich zu ermöglichen.
- Ausdehnung der Anfechtungsfrist im GIBG von 14 Tagen auf 4 Wochen: Die kurze Frist von 14 Tagen erschwert es, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. Schnellschüsse bei der Klageeinbringung bei Gericht aber auch bei der Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission könnten bei einer längeren Frist vermieden werden.
- Erleichterungen bei den Prozesskosten: Bei Anfechtungen und Feststellungsklagen über den aufrechten Bestand eines Dienstverhältnisses sollte jede Partei ihre Kosten selbst tragen und ein Kostenersatzanspruch erst im Verfahren vor dem OGH zustehen (analog Kostenregelung zu § 105 ArbVG-Verfahren).
- Erleichterungen bei der Beweislast: Aus der Beratungserfahrung ergibt sich, dass es Arbeitgeber/innen aufgrund ihrer Nähe zur betrieblichen Organisation oft leichter fällt „zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“. Für Betroffene gestaltet es sich hingegen schwieriger eine Diskriminierung vor Gericht ausreichend zu begründen, da ihnen eben diese „Nähe zum Beweis“ fehlt.

Die Regelungen über die Verteilung der Beweislast entsprechen nicht zur Gänze den Erfordernissen der Beweislastverteilung in den umzusetzenden RL 2000/78/EG, RL 2000/43/EG und RL 2006/54/EG. So hat nach der Richtlinie der Beklagte den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Die jeweiligen gesetzlichen Regelungen, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines anderen

glaubhaft gemachten nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleiben insbesondere in der praktischen Umsetzung der genannten nationalen Regelung zur Beweislastverteilung hinter der europäischen Vorgabe zurück.

- Verbandsklagerecht zur Entlastung von Einzelpersonen.

Ebenso sind nach Ansicht der BAK folgende Maßnahmen hinsichtlich der GBK im Sinne eines effizienteren Verfahrens und somit wieder einer effektiveren Rechtsdurchsetzung notwendig.

Reform des GBK-Verfahrens in Hinsicht auf eine Verkürzung der Verfahrensdauer:

- Verkleinerung der Senate der GBK.
- Verfahrensreform: Einzelfallprüfungen sollen zukünftig zu bereits geklärten Rechtsfragen (nur mehr die Sachverhaltsfrage ist offen) grundsätzlich in Form von Ausschüssen durchgeführt werden. Neue Rechtsfragen sind im Plenum zu behandeln. Vermehrt sollen auch Fachleute für Gutachten beigezogen werden, die Entgeltlichkeit der Leistung soll ins Gesetz aufgenommen werden.
- Einführung einer zusätzlichen Verfahrensart der Schlichtung, um eine gütliche Streitbeilegung ohne Involvierung der Gerichte zu ermöglichen.
- Ausbau der Ressourcen der GBK und der GAW (personelle und finanzielle Ressourcen und Regionalisierung).

Die Regelungen zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten sollten nach Ansicht der BAK folgendermaßen abgeändert werden:

- Alle Betriebe (auch ohne kollektivvertragliches oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltendes Mindestentgelt) sollen Gehaltsangaben bei Stelleninseraten machen müssen.
- Auch freie Dienstverhältnisse sollen erfasst werden.
- Die Länder und Gemeinden als Arbeitgeber sollen gesetzliche Regelungen zur Gehaltsangabe bei Stelleninseraten treffen.
- Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen (AK und Gewerkschaften) sollen bei Verstoß die Möglichkeit zur Anzeige erhalten.

3.2 Österreichischer Gewerkschaftsbund

Beitrag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) zum Bericht an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-G

Die Tätigkeit der in Österreich zur Wahrung der Gleichbehandlung gesetzlich eingerichteten Institutionen konzentriert sich auf die Erstellung von Gutachten, Einzelfallprüfungen, Unterstützungen der Betroffenen und allenfalls Schlichtungen. Die Institutionen sind als soft-law Einrichtungen konzipiert. Die Gerichte sind an die Prüfungsergebnisse nicht gebunden. Zusammen mit der derzeitigen Ausgestaltung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission (GBK) führt dies zu einem Rechtsschutzdefizit für die von Diskriminierung betroffenen Personen.

Das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sind seit der letzten Berichterstattung im Wesentlichen zwei Mal novelliert worden.

Seit der letzten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes ist der Grundsatz der Vertraulichkeit im GBK-Verfahren weggefallen. Der Grundgedanke dieser Neuregelung war einerseits die Beschleunigung des Verfahrens und andererseits die bessere gerichtliche Verwertbarkeit des GBK Verfahrens.

Aus Sicht des ÖGB wäre eine Evaluierung bezüglich der Auswirkungen des Entfalls der Vertraulichkeit auf die Dauer der Verfahren vor der GBK und das Verhalten der Gerichte in Bezug auf Entscheidungen und Begründungen im Falle eines Abgehens von der Entscheidung der GBK notwendig.

Um mehr Transparenz und eine breitere Bekanntheit des Diskriminierungsschutzes in der Öffentlichkeit zu erreichen, wäre es sinnvoll einschlägige Gerichtsurteile in anonymisierter Form zu veröffentlichen.

3.2.1 Senate der Gleichbehandlungskommission

Gemäß § 2 Abs. 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft ist der ÖGB in den Senaten I und II vertreten.

Der Senat I ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Der Senat II ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.

Bei beiden Senaten beträgt die durchschnittliche Verfahrensdauer mehr als 1 Jahr. Der Mangel an personellen und materiellen Ressourcen der GBK und der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) sind die Hauptursachen für die lange Verfahrensdauer.

Die Verfahren der GBK finden nur in Wien statt. Das erschwert den von Diskriminierung betroffenen Personen aus den Bundesländern den Zugang zur Rechtsdurchsetzung. Eine Regionalisierung wäre aus Sicht des ÖGB zu überlegen.

Die Gerichte sind an die Prüfungsergebnisse der Senate nicht gebunden. Dies führt in der Praxis dazu, dass zum einen in einem allfällig daran anschließenden Gerichtsverfahren die Vorfälle lange Zeit zurückliegen und zum anderen, dass es für die von Diskriminierung Betroffenen nur schwer nachvollziehbar ist, warum das Gericht unter Umständen zu einem anderen Ergebnis kommt.

Senat I

Die Verfahren vor dem Senat I der GBK sind von einer langen Verfahrensdauer geprägt.

Im März 2012 wies der Senat I noch 82 offene Anträge auf, davon 16 aus dem Jahr 2010 und 56 aus dem Jahr 2011.

Ob sich die Novellierung (BGBl. 2011/7) des GBK Verfahrens in Bezug auf die Vertraulichkeit positiv auf die Verfahrensdauer auswirken wird, bleibt abzuwarten, da die Regelung erst mit 1. März 2011 in Kraft getreten ist.

Als positiv zu werten ist die Vorgangsweise der Vorsitzenden des Senats I der GBK, die Verfahrensdauer durch Zuweisung von Einzelprüfungsverfahren auf kleinere Ausschüsse zu verkürzen.

Senat II

Gleich wie im Senat I der GBK sind hier die Verfahren von einer langen Verfahrensdauer geprägt, wobei eine stete Verkürzung zu beobachten ist.

Seit Beginn der Tätigkeit des Senats II der GBK sind 155 Anträge eingelangt, davon konnten bislang 140 Fälle abgeschlossen werden.

Aus Sicht des ÖGB leisten die GBK Verfahren einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung und einen bewussteren Umgang mit dem Thema Gleichbehandlung in den Betrieben.

3.2.2 Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Anwält/inn/e/n für Gleichbehandlung sind weisungsfrei.

Die Einrichtung der GAW entspricht den Antidiskriminierungsrichtlinien. Diese bestimmen, dass es die Aufgabe des Staates ist, auf unabhängige Weise, die Opfer von Diskriminierungen bei der Wahrung ihrer Rechte zu unterstützen, Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen und Berichte und Empfehlungen zu veröffentlichen. In diesem Zusammenhang scheint es aus Sicht des ÖGB problematisch, dass die GAW ministeriell eingegliedert und finanziell abhängig vom ministeriellen Budget ist.

Um einen leichteren Zugang zum Schutz vor Diskriminierungen zu erreichen, ist es notwendig die GAW weiter zu regionalisieren.

3.2.3 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

Festgestellt wird eine starke Zurückhaltung der Gerichte in Bezug auf zugesprochene immaterielle Schadensersatzbeträge und zwar speziell auf die Höhe dieser Beträge.

Die Antidiskriminierungsrichtlinien fordern jedoch wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen im Falle einer Diskriminierung. Sensibilisierung und Schulungsmaßnahmen für Richter/innen und Richter/innenamtsanwärter/innen wären sinnvolle Maßnahmen zur effektiven Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien. Der ÖGB fordert, dass im Sinne eines wirksamen Schutzes gegen Diskriminierung und entsprechend den Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien die für eine Diskriminierung vorgesehenen und erfolgenden Sanktionen wirksam und abschreckend sind.

3.2.4 Lage der Menschenrechte in Österreich

Die universelle Staatenprüfung bietet die Möglichkeit einer periodischen Überprüfung der menschenrechtlichen Lage in den einzelnen Staaten der Vereinten Nationen durch den Menschenrechtsrat. Ziel ist die effektive Verbesserung der Menschenrechtssituation in den einzelnen Mitgliedsländern.

Österreich nahm die Empfehlung des Menschenrechtsrates zur Harmonisierung des Schutzniveaus gegen alle Formen der Diskriminierung („Levelling up“) in der nationalen Rechtsordnung an.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz sieht einen Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum lediglich aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft vor. Im Bereich des Sozialschutzes, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste sowie bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung ist Diskriminierungsschutz lediglich aufgrund der ethnischen Herkunft geregelt. Der Bereich der Werbung ist leider gänzlich vom Diskriminierungsschutz ausgenommen.

Ebenso sind folgende Maßnahmen hinsichtlich der GBK im Sinne eines effizienteren Verfahrens und somit wieder einer effektiveren Rechtsdurchsetzung notwendig.

Reform des GBK-Verfahrens in Hinsicht auf eine Verkürzung der Verfahrensdauer:

1. Verkleinerung der Senate der GBK
2. Ausbau der Ressourcen der GBK und der GAW (personelle und finanzielle Ressourcen und Regionalisierung).
3. Abänderung der Regelungen zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten wie folgt:
 - ▶ Alle Betriebe (auch ohne kollektivvertragliches oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltendes Mindestentgelt) sollen Gehaltsangaben bei Stelleninseraten machen müssen.

- ▶ Auch freie Dienstverhältnisse sollen erfasst werden.
- ▶ Die Länder und Gemeinden als Arbeitgeber sollen gesetzliche Regelungen zur Gehaltsangabe bei Stelleninseraten treffen.
- ▶ Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen sollen bei Verstoß die Möglichkeit zur Anzeige erhalten.

3.3 Wirtschaftskammer Österreich

Die Wirtschaftskammer bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gleichbehandlungsbericht 2010 - 2011. Sie sieht allerdings davon ab, einen Beitrag abzugeben.

3.4 Vereinigung der Österreichischen Industrie

Die Vereinigung der Österreichischen Industrie gab keine Stellungnahme ab.

3.5 Landwirtschaftskammer Österreich

Die Landwirtschaftskammer Österreich führt in ihrem Bericht aus, dass die Bestimmungen betreffend Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft in den Landesgesetzen umgesetzt wurden. Eine Umfrage in den Landes-Landwirtschaftskammern hat ergeben, dass derzeit keine Probleme bei der Vollziehung dieser Gesetze vorliegen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I	8
Tabelle 2	Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I	9
Tabelle 3	Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II	158
Tabelle 4	Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II	158
Tabelle 5	Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III	212
Tabelle 6	Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III	212

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

Ballhausplatz 2, 1014 Wien

Telefon: +43 1 53 115-202613

Fax: +43 1 53 115-202880

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at

Internet: www.bundeskanzleramt.at/Publikationen