

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2008 und 2009

Teil I

Gleichbehandlungskommission,
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2008 und 2009

Teil I

**Gleichbehandlungskommission,
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz**

Wien, 2010

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, Edith Vosta

Herstellung: Friedrich VDV, Linz

Wien, 2010

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 53 115-2613,
Fax: +43 1 53 115-2880,
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,
Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	5
1.1 GBK-Senat I.....	5
1.1.1 Allgemeines	5
1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis/Gutachten erledigte Anträge	8
1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates	105
1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge.....	122
1.2 GBK-Senat II.....	161
1.2.1 Allgemeines	161
1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	163
1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates	196
1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge.....	203
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	253
1.3.4 Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge.....	255
2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	257
2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz	257
2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	260
2.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	260
2.2.2 Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt	266
2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht	268
2.3.1 Richtungsweisende Urteile des EuGH.....	268
2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts.....	272
Tabellenverzeichnis	275

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. 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 sowie 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.

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 Expertinentätigkeit in der Gleichbehandlungskommission und im Zusammenhang mit der gerichtlichen Durchsetzung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Inhalt des Berichts ist auch die Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung zur unabhängigen Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern und ihre Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts.

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, 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 2008 bis 31. Dezember 2009 wurden insgesamt 55 Prüfungsergebnisse und 1 Gutachten erstellt.

34 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 3 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt, 1 Fall wurde zuständigkeitshalber an den Senat II abgetreten sowie 1 weiterer Fall wurde zuständigkeitshalber an den Senat I der Bundes-Gleichbehandlungskommission abgetreten.

Insgesamt 127 Anträge wurden für den Senat I im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 42 Sitzungen, davon 12 Ausschusssitzungen, des Senates I statt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

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

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Geschlecht¹	Gleichbehandlungsgebot	5
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	18
	Entgelt	23
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	2
	Beruflicher Aufstieg	10
	Sonstige Arbeitsbedingungen	37
	Beendigung	57
	Sexuelle Belästigung	36
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	21
	Belästigung	13
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	6
Ethnische Diskriminierung	Benachteiligungsverbot	29
	Entgelt	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	4
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
	Belästigung	5
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	2
Alter	Benachteiligungsverbot	5
	Gleichbehandlungsgebot	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
	Entgelt	3
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
	Belästigung	2
Religion	Benachteiligungsverbot	2
	Belästigung	1
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1

¹ Ein Fall beruft sich auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch Assoziierung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Weltanschauung	Entgelt	1
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
Sexuelle Orientierung	Entgelt	1
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1

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

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	107
Männer	17
Transgenderperson	1
Gesamt	125

1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis/Gutachten erledigte Anträge

1. GBK I/62/06-M

Eingebracht: durch den Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit am 10. August 2006

Antragsgegner/in: Restaurantbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte sowie durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller sei als Arbeiter in einer Großküche der ersten Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Bald nach seiner Einstellung sei er von seinen Kollegen und Kolleginnen immer wieder aufgrund seiner Hautfarbe, seiner Herkunft und seiner ihm als afrikanischen Mann zugeschriebenen, geschlechtsspezifischen Attribute belästigt worden. Der Leiter der Großküche, zweiter Antragsgegner, und der Koch, dritter Antragsgegner, hätten immer wieder rassistische Witze und pornografische und rassistische Bilder im Zusammenhang mit seiner Hautfarbe und ethnischer Zugehörigkeit an seiner Spindtüre befestigt. Der Antragsteller sei als „Trottel“, „Koffer“, „Nigger“ bzw. „Neger“ und als „Affe“ bzw. „Monkey“ angesprochen worden, obwohl er beide mehrmals ersucht habe damit aufzuhören. Der zweite Antragsgegner und der dritte Antragsgegner hätten den Antragsteller gepackt und gewaltsam in einen „Kipper“ (ein großer Kochtopf) geworfen. Sie hätten die weiblichen Küchengehilfinnen herbeigerufen und gemeint, dass nun die Zeit gekommen sei ihm seine Hose ausziehen um seine Geschlechtsorgane zu begutachten. Der Antragsteller habe sich dagegen zur Wehr gesetzt, weshalb die beiden immer mehr Kraft eingesetzt hätten um ihn im Kipper zu halten. Im Zuge dessen hätten sie ihm durch die scharfe Metallkante des Kippers eine tiefe Schnittwunde an der Achillesferse zugefügt. Der zweite Antragsgegner und der dritte Antragsgegner hätten nicht die Rettung rufen wollen, sondern es sei die Wunde verbunden und gedroht worden, dass er seine Arbeit verlieren würde, wenn er Anzeige erstatten oder irgendjemandem von diesem Vorfall erzählen würde. Gegenüber der Personalabteilung seien die Vorfälle als bloße Scherze oder als Spaß dargestellt worden. Die Verletzung habe er selbst verschuldet. Wegen seiner anhaltenden Beschwerden sei es zu zahlreichen Krankenständen gekommen. Mit 31. Juli 2006 sei es schließlich zu einer einvernehmlichen Lösung seines Arbeitsverhältnisses gekommen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Aussagen des Antragstellers waren für den Senat I der GBK glaubwürdig, lebensnah und bei der Gesamtbetrachtung nachvollziehbar und somit für den Senat I der GBK überzeugend. Der Antragsteller hat wiederholt versucht, das dem Senat I vorliegende pornografische Bildmaterial in der Küche zu entfernen, dieses wurde jedoch immer wieder an seinem Arbeitsplatz deponiert. Sämtlichen vom Senat befragten Personen war die Abbildung bekannt. All diese Vorgänge sind eindeutig der sexuellen Sphäre zuzurechnen, waren seitens des Antragstellers unerwünscht und stellten ein die Würde verletzendes Verhalten dar.

Auch die Angst des Antragstellers, den Vorgesetzten sowie den Personalchef auf dieses unpassende Verhalten hinzuweisen, da der Antragsteller auf diesen Arbeitsplatz angewiesen gewesen ist, ist für den Senat I aufgrund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung ebenso erklärbar. Die befragten Auskunftspersonen haben übereinstimmend das lockere Betriebsklima in der Küche hervorgehoben. Es ist nochmals zu betonen, dass es auf eine „Absicht“ von Herrn X und Herrn Y, den Antragsteller zu belästigen, nicht ankommt. Was für einen noch ein „Spaß“ oder wie für Herrn Y eine „Blödelei“ ist, ist für eine andere Person unangenehm und herabwürdigend. Der Vorfall an sich wurde von beiden nicht bestritten, jedoch von den beteiligten Personen anders interpretiert.

Aufgrund der im Verfahren durchgeführten Befragung des Personalchefs der Antragsgegnerin wurde glaubhaft dargelegt, dass dieser erstmalig im November 2005 anlässlich eines Gespräches mit dem Antragsteller und seiner Vertrauensperson bezüglich des Vorfalles vom Februar 2005 und sonstigen Übergriffen informiert worden ist. Herrn X und Herrn Y wurden daraufhin sofort getrennt befragt und sind bis zur weiteren Aufklärung des Vorfalles suspendiert worden. Der Antragsteller wurde ersucht den Vorfall unverzüglich der Polizei zu melden, damit auch eine strafrechtliche Verantwortung von Herrn X und Herrn Y abschließend geklärt werden kann. Der Personalchef konnte dem erkennenden Senate darlegen, dass er unverzüglich, nachdem die Beschwerden bekannt geworden sind, seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber nachgekommen ist. Den Beteiligten wurde deutlich zu verstehen gegeben, dass solche Umgangsformen im Unternehmen nicht geduldet werden. Im Zuge des Verfahrens konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die Antragsgegnerin ausreichend Maßnahmen ergriffen hat, um die sexuelle Belästigung zu beenden.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den zweiten Antragsgegner liegt gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG vor, hingegen liegt keine sexuelle Belästigung durch den dritten Antragsgegner vor. Weiters liegt eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 durch den zweiten und den dritten Antragsgegner vor. Eine mangelnde Abhilfe durch die erste Antragsgegnerin im Falle des Vorliegens einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG sowie aufgrund der ethnischen Herkunft im Falle des Vorliegens einer Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG liegt nicht vor.

2. GBK I/64/06

Eingebracht: durch die rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin am 28. September 2006

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei bis April 2006 Mitarbeiterin der Antragsgegnerin gewesen. Zuvor sei sie Mitarbeiterin der Firma Y AG gewesen, aus der durch eine Ausgliederung im Jahr 1997 die Antragsgegnerin hervorgegangen sei. Den damaligen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen seien die direkten Betriebs-Pensionsleistungszusagen der Firma Y AG abgefunden worden, wobei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hierbei keinerlei Wahlmöglichkeit offen gestanden sei. Wären auch die direkten Betriebspensionsleistungszusagen der Firma Y AG, wie bei den angeführten Geschäftsführern, in die kurz darauf gegründete Z AG übertragen worden, so hätte sich nicht die niedrige Summe des Unverfallbarkeitsbetrages ergeben, sondern ein von Grund auf höheres Deckungskapital. Davon unabhängig seien von Seiten der Antragsgegnerin bis Ende 2003 Beiträge an die Z AG einbezahlt worden. Ab 1. Jänner 2004 seien keinerlei Zahlungen mehr getätigt worden. Die Antragstellerin habe bis zum heutigen Zeitpunkt keinerlei Leistungen aus der Z AG erhalten.

Des Weiteren wird im Antrag vorgebracht, dass bei der Ausgliederung der Antragsgegnerin eine Gehaltskürzung von 8 Prozent ohne rechtliche Grundlage und ob eines gewissen Druckes von Seiten der Firma X bei der Antragstellerin vorgenommen worden sei. Außerdem hätten vier männliche Mitarbeiter bei einem Tochterunternehmen der Firma Y AG, der Firma W GmbH & Co KG einen „Sondervertrag“ erhalten. Hierbei habe es sich um Teilzeitarbeitsverträge gehandelt, in denen festgehalten worden sei, dass auf eine Arbeitsleistung verzichtet werde. Diese vier Mitarbeiter hätten vorher – genauso wie Frau A – eine Altersteilzeit in Anspruch genommen. Frau A sei im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen ein solcher „Sondervertrag“ nicht angeboten worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Aufgrund des durchgeführten Verfahrens konnte im Zuge der mündlichen Befragungen durch Senat I seitens der Arbeitgeberseite – entgegen der im Antrag angeführten gegenteiligen Vermutungen der Antragstellerin – glaubhaft dargelegt werden, dass die Gehaltskürzung um 8 Prozent generell gegenüber allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Firma X GmbH & Co KG erfolgt ist. Ebenso erfolgte die Auszahlung der Anwartschaft aus der Betriebspensionskassenzusage der Firma Y AG laut Betriebsvereinbarung und Angaben der befragten Personen für alle Tarifangestellten. Lediglich Abteilungsbevollmächtigte, Prokuristen und Direktoren bzw. Geschäftsleiter hatten in ihren Einzelverträgen eine Zusage für eine Betriebspension gehabt und fielen nicht unter den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung. Weiters wird vom Senat I

der GBK festgehalten, dass die Antragstellerin keinen Anspruch gegenüber der Antragsgegnerin hatte, von einem Tochterunternehmen der Firma Y AG, der Firma W als Beschäftigte übernommen zu werden.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 GIBG liegt daher nicht vor.

3. GBK I/66/06

Eingebracht: durch die GAW am 27. Oktober 2006

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe am 21. Februar 2005 als Projektleiterin in der Bauabteilung der Antragsgegnerin zu arbeiten begonnen. Das monatliche Bruttogehalt habe 2.500 Euro betragen, das ab 1. Juni 2005 auf 2.700 Euro angehoben worden sei.

Am 17. Februar 2005 habe in der Bauabteilung Herr B als Projektleiter zu arbeiten begonnen. Er habe jedoch von Beginn an ein monatliches Bruttogehalt von 2.700 Euro bezogen. Beide hätten von Beginn an dieselbe Tätigkeit als Projektleiter bzw. -leiterin ausgeübt, stiegen in laufende Bauprojekte ein, die sie ohne Einschulung oder Anleitung ihres gemeinsamen Vorgesetzten eigenständig weiterführten. An der Arbeitsleistung der Antragstellerin habe es keinerlei Kritik von Seiten ihres Vorgesetzten gegeben, vielmehr sei sie des Öfteren von ihm ausdrücklich für ihre Arbeit gelobt worden. Beim jährlichen Mitarbeiter/innengespräch sei ihrem Kollegen, Herrn B, eine Gehaltserhöhung ab 1. Jänner 2006 auf 3.000 Euro brutto zugesagt worden, die er auch tatsächlich erhalten habe. In dem mit ihr geführten Mitarbeiter/innengespräch am 22. Dezember 2005 sei ihr eine Gehaltserhöhung auf 2.950 Euro in Aussicht gestellt worden. Auf ihre Frage weshalb sie weniger bekommen solle, habe ihr Vorgesetzter angegeben, dass Herr B einen anderen Stil als sie habe. Ihre Frage, ob Herr B besser als sie sei oder nicht, habe er unbeantwortet lassen. Die Antragstellerin habe in weiterer Folge diese unterschiedliche Gehaltssteigerung urgiert, so dass ihr Vorgesetzter ihr ebenfalls ab 1. Jänner 2006 eine Gehaltssteigerung auf 3.000 Euro brutto zugesagt habe. Am 5. Jänner 2006 sei ihr jedoch von ihrem Vorgesetzten eine Zusatzvereinbarung zu ihrem Dienstvertrag vorgelegt worden, die von ihr zu unterschreiben sei. Darin würde sich die Antragstellerin als Gegenleistung für die Gehaltserhöhung verpflichten, das Dienstverhältnis für die Dauer von zwei Jahren ab Zahlung des festgelegten Bruttobetragtes nicht zu kündigen. Die Antragstellerin habe die Unterschrift verweigert. Später habe die Antragstellerin erfahren, dass auch ihrem Kollegen diese Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag vorgelegt worden sei, wobei er sich auch geweigert habe diese zu unterschreiben. Herr B habe jedoch trotzdem die ihm zugesagte Gehaltserhöhung ab 1. Februar 2006 erhalten. In Folge habe sich im Jänner 2006 die Zusam-

menarbeit mit ihrem Vorgesetzten massiv verschlechtert. Es sei schließlich zur einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gekommen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Von den befragten Auskunftspersonen wurde übereinstimmend bestätigt, dass alle Projektleiter/innen in der Abteilung dieselbe Arbeit ausgeübt und von Anfang an eigenverantwortlich ihre Projekte geleitet haben. Dem erkennenden Senat wurde im Zuge des durchgeführten Verfahrens der Eindruck vermittelt, dass der Abteilungsleiter sehr autonom in der Entgeltfindung gewesen ist. Im Unternehmen ging man von Gehaltsbandbreiten aus, die sich an den Relationen der jeweiligen Abteilung und dem Arbeitsmarkt zu orientieren hätten, ohne diese näher im Verfahren zu konkretisieren. Hierzu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, das Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrem Unternehmen umzusetzen. Es soll aufgrund der Wertigkeit der Tätigkeiten ein ausgewogenes Gehaltsschema im Betrieb schaffen. Daher ist vom Inhalt der Tätigkeit auszugehen und nicht von einer formellen Einstufung. Es konnte im Zuge des Verfahrens auch keine Intention des Arbeitgebers erkannt werden, die Gehälter dahingehend zu überprüfen, ob diese diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral ausbezahlt werden. Es wurde lediglich von „Rahmen“ und Gehaltsbandbreiten gesprochen. So wurde die „marktkonforme“ Bezahlung der Mitarbeiter/innen hervorgehoben. Ebenso sind marktkonforme Gehälter, wie im Verfahren angeführt wurde, nicht geeignet, um ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem herzustellen und auch kein Rechtfertigungsgrund für die Gehaltspolitik der Antragsgegnerin. Der Antragsgegnerin wird deshalb empfohlen, in Zukunft für die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Gehälter im Unternehmen zu sorgen und bestehende Verträge daraufhin zu überprüfen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG liegt vor.

4. GBK I/70/06

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 27. November 2006

Antragsgegner/in: Gasthaus

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

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe bei der Arbeitgeberin als Köchin gearbeitet. Ihre Dienstzeit sei täglich wochentags von 10.00 Uhr bis 15.00 Uhr gewesen. Die Antragstellerin sei von ihrem Kollegen, Herrn B, fast täglich verbal und ein Mal auch körperlich belästigt worden. Dies sei zumeist in

der Zeit zwischen 13.00 und 15.00 Uhr geschehen, da während dieser Zeitspanne der Firmeninhaber nicht mehr anwesend und die Antragstellerin mit Herrn B sehr häufig alleine gewesen sei. Nach dem Ende des Mittagsgeschäftes sei zumeist die Bestellbesprechung zwischen den beiden erfolgt. Während diesen Besprechungen seien Äußerungen durch Herrn B gefallen wie: „Geh mit mir in den Keller und nimm auch gleich Kondome mit, die werden wir dort brauchen“ oder „Eigentlich kann ich mit dir im Keller gar keinen Sex haben, denn du schreist ja sicher so laut, dass alle Leute auf der Straße das hören würden“ oder „Bist du eigentlich unten rasiert, aber ich glaube schon, so wie du aussiehst“. Die Antragstellerin habe den gemeinsamen Besprechungen und möglichen Belästigungen dadurch zu entgehen versucht, indem sie die notwendigen Bestellungen nur noch schriftlich vorgelegt und bei trotzdem anfallenden mündlichen Besprechungen betont geschäftliches Verhalten an den Tag gelegt habe. Weiters habe sie eine Freundin gebeten, des Öfteren vorbeizukommen, damit sie in dieser Zeit mit Herrn B nicht allein sein müsse. Einmal sei auch ein körperlicher Übergriff erfolgt, bei dem der Herr B an die Antragstellerin von hinten herangetreten sei und ihr mit beiden Händen an das Gesäß gefasst habe. Daraufhin habe sie sich sofort abgewandt und den Bereich der Theke verlassen. Sie sei aufgrund ihrer 12-jährigen Tätigkeit im Gastgewerbe einiges an einschlägigen Äußerungen gewohnt, jedoch seien die vorgefallenen Übergriffe auf Dauer zuviel des Guten gewesen. Allein die Tatsache, dass sie alleinerziehende Mutter von zwei Kindern sei, weshalb es schwierig sei eine Arbeit mit Arbeitszeiten zu finden, bei denen sich Beruf und Familie vereinbaren lassen, habe sie veranlasst, für einige Zeit das Verhalten von Herrn B zu ertragen. Ungefähr zwei Wochen vor dem Ende ihres Dienstverhältnisses habe Frau A eine neue Beziehung begonnen und dem Antragsgegner ausdrücklich mitgeteilt, dass er mit den Belästigungen aufhören sollte, da sie dies nicht interessiere. Im Weiteren sei es zur Entlassung der Antragstellerin gekommen.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Generell ist festzuhalten dass die sexuelle Belästigung verschuldensunabhängig ist. Ein Bewusstsein bzw. eine Motivation seitens Herrn B, die Antragstellerin sexuell zu belästigen, ist – wie bereits ausgeführt – nicht notwendig. Es kommt vielmehr auf das subjektive Empfinden von Frau A an. Die – wie sie dem Senat glaubhaft machen konnte – das Verhalten von Herrn B ihr gegenüber als unangenehm, unerwünscht und als unangebracht empfunden hat. Die ihrerseits anfänglich noch tolerierten Äußerungen haben letztlich ein Ausmaß angenommen, dass ihre Würde beeinträchtigt hatte und von ihr eindeutig unerwünscht war. Es entspricht den langjährigen Erfahrungen des Senates, dass Arbeitnehmerinnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen. Dies wurde auch im gegenständlichen Verfahren sehr deutlich. Die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten stellt für eine betroffene Frau oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar. Es ist deshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt vor.

5. GBK I/76/06

Eingebracht: durch die GAW am 27. Dezember 2006

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei im Gegensatz zu den männlichen Mitarbeitern in der Abteilung im Zuge einer Anstellungswelle nicht zu 100 Prozent, sondern nur zu 80 Prozent angestellt worden. Man habe ihr mitgeteilt, dass zu wenig Geld vorhanden sei. Die Antragstellerin sei in Verwendungsgruppe (VG) ... eingereiht gewesen. In weiterer Folge sei ein um zwei VG höherer Posten ausgeschrieben worden. Den Posten habe Herr X erhalten, der um drei VG höher als die Antragstellerin eingereiht worden sei und zusätzlich eine großzügige Überstundenpauschale erhalten habe. Herr X übe seitdem inhaltlich die gleiche Tätigkeit wie die Antragstellerin aus, die nur in VG ... eingestuft sei. Auch bei anderen Bewerbungen der Antragstellerin sei sie übergangen worden. Eine ihrer Bewerbungen sei beispielsweise von einem Vorgesetzten dahingehend kommentiert worden, dass „sie das nicht interessieren würde“.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Für den Senat I der GBK ergab sich aufgrund des durchgeführten Verfahrens, dass die Antragstellerin redaktionelle Tätigkeiten ausübt, die um zwei VG höher zu bewerten wären. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten ebenso, dass Herr X keine andere Tätigkeit als die Antragstellerin ausübt. Herr X ist jedoch im Gegensatz zur Antragstellerin um drei VG höher eingestuft und erhält daneben aufgrund einer „ad personam“-Regelung das Entgelt aus der höheren VG. Herr X wurde von der Antragsgegnerin für eine höhere Position geholt, die er aber als solche nicht ausgeübt hat. Der EuGH hat in seinem Urteil „Brunnhofner gegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG“, C-381/99, vom 26. Juni 2001 festgehalten, dass es dem EG-Recht widerspricht, dass bei der Einstellung von zwei Arbeitnehmer/innen unterschiedlichen Geschlechts bei Vorliegen eines gleichen Arbeitsplatz oder einer gleichwertigen Arbeit die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden können, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer/innen bekannt werden und erst nach der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden können, wie etwa durch einen Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen. Die weit höhere Bezahlung von Herrn X durch die Antragsgegnerin führt somit zu einer

Ungleichbehandlung der Antragstellerin nach dem GIBG, die inhaltlich die gleichen Tätigkeiten erledigt. Die Antragsgegnerin hat sich in ihrem Vorbringen auf sehr formelle Kriterien bei der Beurteilung der Einstufung zurückgezogen und sich nicht auf – wie das GIBG dies fordert – den tatsächlichen Inhalt der Tätigkeit bezogen. Ein/e Arbeitgeber/in mit einem intransparenten Entgeltsystem ist absolut beweispflichtig für dessen innere Zweckmäßigkeit und Ziel, das er/sie verfolgt, sowie für die Rechtfertigung des Zieles. Es war für Senat I nicht nachvollziehbar, nach welchen Kriterien „ad personam“-Regelungen bestimmt werden. Es konnten keine klaren Äußerungen zu den Kriterien für ad personam-Regelungen genannt werden. Es wird daher dringend empfohlen, dass die Antragsgegnerin eine transparente Richtlinie zu den „ad personam“-Regelungen erlässt, die allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich ist und zur Kenntnis gebracht wird. Des Weiteren konnte dem Senat I weder glaubhaft und transparent die vorgenommene Bewertung für die zu besetzenden Stellen seitens der Antragsgegnerin dargelegt werden. Die Entscheidung der Arbeitgeberin für die männlichen Bewerber als jeweils bestqualifizierteste Bewerber für die ausgeschriebenen Stellen ist nicht nach objektiven Kriterien nachvollziehbar. Im Laufe des Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft dargelegt werden, dass die Antragstellerin ohne eine sachliche Rechtfertigung bloß zu 80 Prozent angestellt worden ist, obwohl die Antragstellerin großes Interesse an einer Vollzeitanstellung bekundet hat. Von Seiten der Arbeitgeberin wurde als Rechtfertigung Einsparungsgründe genannt. Der Senat I verkennt nicht, dass in der beruflichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen und aus Einsparungsgründen die Anstellung aller Mitarbeiter/innen zu 100 Prozent nicht möglich ist. Senat I der GBK gibt aber zu bedenken, dass gerade in einer Situation der betrieblichen Umstrukturierung besondere Sensibilität auf die Vermeidung einer möglichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu legen ist. Im vorliegenden Fall wurden trotzdem Männer Vollzeit angestellt, obwohl gleichzeitig nicht genug Geld für die Vollarbeit der Antragstellerin vorhanden gewesen ist. Dem Einsparungsargument konnte daher nicht gefolgt werden.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG, beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG sowie den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG liegt vor.

6. GBK I/78/07

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 25. Jänner 2007

Antragsgegner/in: Kreditauskunftsbüro

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei bei Herrn X als Datatypistin beschäftigt gewesen. So habe sie Datensätze einzugeben gehabt und als Entlohnung seien zwischen 20 bis 29 Cent vereinbart gewesen.

Die Vertragsbeziehung zwischen den beiden sei von Herrn X als Vertrag mit einer „neuen Selbstständigen“ bezeichnet worden. Die Antragstellerin sei, um das Beschäftigungsverhältnis weiter aufrechterhalten zu können, ca. drei Wochen nach Arbeitsbeginn von Herrn X zur Lösung eines Gewerbescheines gedrängt worden. Vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sei der Antragstellerin zugesagt worden, dass sie nach einer Einarbeitungszeit die Arbeitszeit frei einteilen und auch von zu Hause erledigen könne. Die Antragstellerin müsse bloß ein bis zwei Tage pro Woche im Büro sein, um Kopien der neuen Adresslisten anzufertigen, Ausdrucke zu ordnen und die Abrechnung zu vervollständigen. Diese Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten, sei für die Antragstellerin der Ausschlag gewesen, diese Arbeit anzunehmen. Die Antragstellerin habe ihren Hauptwohnsitz in der Steiermark und habe mehr Zeit mit ihrer Tochter verbringen wollen. Nach Ablauf der Einarbeitungszeit sei sie immer wieder getröstet worden, dass „sie noch nicht soweit sei“ ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Die von Herrn X vorgegebenen und von den Mitarbeiterinnen nicht veränderbaren Arbeitszeiten seien Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 16.30 Uhr und Freitag von 8.00 bis 12.00 Uhr gewesen. Es sei lediglich möglich gewesen schon vor 8.00 Uhr in der Früh zu beginnen. Außerdem sei die Antragstellerin fortwährend im Zeitraum ihres Beschäftigungsverhältnisses von Herrn X sexuell belästigt worden. Es sei ständig zu körperlichen Annäherungsversuchen, wie ein zu knappes Nebeneinandersitzen und Zupfen an ihren Haaren sowie ein Knierreiben an dem der Antragstellerin gekommen. Auch seien verbale Aussagen sexueller Natur an der Tagesordnung gewesen. So habe er mit Vorliebe PC-Passwörter wie „Wixer“ oder „Bumser“ verwendet und habe diese laut vor seinen Mitarbeiterinnen ausgesprochen. Des Weiteren habe er der Antragstellerin auf ihrem Bildschirm Bilder junger, halbnackter Mädchen im Internet gezeigt und gemeint, „ob sie es nicht für eine gute Idee befinden würde, auch ihre 17-jährige Tochter so fotografieren zu lassen und dann ins Netz zu stellen“. Die Antragstellerin habe wiederholt verbal als auch körperlich durch Abwenden oder Verlassen des Zimmers zu verstehen gegeben, dass sie an Gesprächen sowie an Verhaltensweisen der genannten Art kein Interesse habe. Aus Angst vor angedrohten und auch umgesetzten Repressalien wie willkürliches Nachhauseschicken, physische Zurechtweisungen wie heftiges Reißen an den Stuhllehnen, lautes Zuschlagen der Bürotüren, Verbot während der Mittagspausen das bestellte Essen auch zu essen und insbesondere das willkürliche Zurückhalten des Entgelts, sei sie lange Zeit bereit gewesen das Verhalten des Antragsgegners zu ertragen.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Antragsgegner bestätigte in seiner Aussage die Tatsache, dass er ein Passwort namens „Wixer01“ in seinem Büro verwendet hat. Dieses hat er auch seinen Mitarbeiterinnen bekannt gegeben. Er schilderte, dass es auch durchaus vorkam, dass er bei der Antragstellerin angestoßen ist, da er die Arbeiten seiner Mitarbeiterinnen überprüft bzw. ob seiner schlechten Augen keinen größeren Abstand halten konnte. Aus Sicht des erkennenden Senates konnte der Antragsgegner diesen nicht davon überzeugen, dass er seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin gegenüber, insbesondere das im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot – durch Schaffung entsprechender Arbeitsbedingungen – eingehalten hat. Fragen oder auch „PC-Passwörter“ die Intimsphäre betreffend sind seitens eines Vorgesetzten seinen Mitarbeiterinnen gegenüber als nicht angebracht anzusehen. Die Äußerungen

des Antragsgegners stehen in jedem Fall im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre und waren – für diesen erkennbar – von der Antragstellerin nicht erwünscht. Der Antragsgegner hat ausschließlich weibliche Beschäftigte für Schreibtätigkeiten unter den beschriebenen Einstellbedingungen herangezogen, da diese im Allgemeinen einer größeren Drucksituation ausgesetzt sind als männliche Beschäftigte im gleichen Alter. Die Antragstellerin hat aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation (Alleinerzieherin, mittleres Alter) diese Arbeit angenommen, da ihr unter anderem zugesichert worden ist, von zu Hause aus zu arbeiten und sich dies mit ihren Betreuungspflichten gut vereinbaren hätte lassen. Die Antragstellerin war aufgrund ihrer persönlichen Situation gezwungen, die Einstellungsbedingungen als auch das vorhandene Arbeitsklima samt Umgangston des Antragsgegners „auszuhalten“, um den Job nicht aufzugeben. Diese Gesamtsituation der Antragstellerin führte offensichtlich dazu, dass der Antragsgegner eine Arbeitssituation durch sein persönliches Verhalten geschaffen hat, die für die Antragstellerin letztendlich unzumutbar wurde.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und eine sexuelle Belästigung durch Herrn X gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegen vor.

7. GBK I/80/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 7. Februar 2007

Antragsgegner/in: Fleischzerlegebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei bereits kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses von ihrem Arbeitgeber, Herr X, permanent sexuell belästigt worden. So soll Herr X, während die Antragstellerin am Arbeitstisch Fleischwaren verpackt habe, von hinten an sie herangetreten seien und ihr zwischen die Beine, ans Gesäß und an die Brust gefasst haben. Dies sei zwei bis drei Mal pro Woche geschehen. Ein Mal solle er auch vor ihr die Hosen heruntergelassen haben. Darüber hinaus hätte Herr X die Antragstellerin auch verbal belästigt, indem er der Antragstellerin Redensarten ins Ohr geflüstert habe, die sexuellen Inhalts gewesen seien. Ihre Zurückweisungen seien vom Herrn X nicht ernst genommen worden. Er habe sie einfach ausgelacht. Ein Arbeitskollege von ihr habe ebenso die Arbeitnehmerinnen des Betriebes sexuell belästigt und die Handlungsweisen des Arbeitgebers als erheiternd empfunden. Die Arbeitsbedingungen seien ebenso sehr problematisch gewesen, da die Arbeitskleidung für das Arbeiten im Kühlhaus völlig unzureichend gewesen sei. So habe die Antragstellerin im Kühlhaus ohne Handschuhe und ohne geeignete Schutzkleidung arbeiten müssen. Das Ersuchen um

Schutzhandschuhe wäre mit dem Hinweis, dass diese zu teuer kämen, abgelehnt worden. Dies führe die Antragstellerin auf die Tatsache zurück, dass sie die Annäherungsversuche von Herrn X abgelehnt habe. Die Kündigung sei deshalb ausgesprochen worden, weil die Antragstellerin die Übergriffe nicht mehr dulden habe können und Herrn X mit seinen Handlungsweisen konfrontieren habe.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Aussagen der Antragstellerin waren für den Senat I der GBK glaubwürdig, lebensnahe und überzeugend. Die Antragstellerin hat mehrfach versucht, sich der für sie unerwünschten Berührungen durch ihren Chef durch ein bewusst abwehrendes und distanzierendes Verhalten zu entziehen. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass dem Senat I der GBK auch glaubwürdig dargelegt wurde, dass Übergriffe sexueller Art in dieser Firma üblich sind, da die Antragstellerin bei der Versetzung in eine andere Filiale wiederum sexuellen Belästigungen durch einen Kollegen ausgesetzt war. Im Laufe des Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft dargelegt werden, dass der Antragsgegner für die Antragstellerin Arbeitsschuhe in ihrer Größe besorgt hat. Herr X konnte dem Senat I eine Rechnung hinsichtlich der Bestellung der Schutzschuhe vorlegen. Weiters konnte Herr X den erkennenden Senat davon überzeugen, dass er der Antragstellerin alle zu ihrem Arbeitnehmerinnenschutz erforderlichen Arbeitsmittel ausreichend zur Verfügung gestellt hat, da diese auch vor der Lieferung der neuen Schuhe geeignete Arbeitsschuhe verwenden habe können. Es ist nicht Aufgabe des Senat I der GBK zu überprüfen, ob es zur tatsächlichen Verwendung der Arbeitsmittel durch die Antragstellerin gekommen ist. Vielmehr ist zu überprüfen, ob ihr als Arbeitnehmerin dieselben Arbeitsmittel in ausreichender Form zur Verfügung gestanden sind. Da der Arbeitgeber eine Verwendung aller nötigen Arbeitsmittel der Antragstellerin ermöglicht hat, kann nicht von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgegangen werden. Die Arbeitgeberkündigung wurde in Folge des Anrufes des Lebensgefährten der Antragstellerin ausgesprochen, der beim Antragsgegner angerufen hat, um ihn mit den von seiner Lebensgefährtin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigungen durch den Arbeitgeber zu konfrontieren. Herr X konnte den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, dass die Kündigung deshalb ausgesprochen worden ist, da die Antragstellerin wiederholt nicht angeordnete Überstunden lukrieren wollte und sich der Antragsgegner durch den Lebensgefährten der Antragstellerin bedroht gefühlt hat. Die Kombination von sexueller Belästigung und Kündigung kommt sehr häufig vor, da bei Firmen die Tendenz besteht, das Problem zu lösen, indem nicht der/die Belästiger/in, sondern die belästigte Person aus dem Betrieb entfernt wird. Im Ermittlungsverfahren konnte keine Verletzung des Benachteiligungsverbots festgestellt werden.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegt nicht vor. Eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt vor.

8. GBK I/83/07

Eingebracht: durch einen Protokollantrag der Antragstellerin am 19. März 2007

Antragsgegner/in: Kommunikationsagentur

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe sich auf eine Annonce einer Hochschule als Telefonistin beworben. Sie habe schließlich dort als Unterstützung der Chefsekretärin und zur Betreuung der Helpline gearbeitet. Sie sei während ihrer Tätigkeit der Ansicht gewesen, bei Z beschäftigt gewesen zu sein. Erst später habe sie auf ihren Lohnzettel bemerkt, dass sie ihr Gehalt von der X-GmbH erhalte. Des Weiteren sei sie dem Mobbing einer Kollegin ausgesetzt gewesen. Im Frühjahr 2005 seien der Antragstellerin die Arbeitszeit auf 15 Stunden reduziert worden. Als Begründung sei ihr gegenüber angegeben worden, dass kein Bedarf nach mehr Arbeitszeiten bestehe, gespart werden müsse und ihre Sozialversicherung zu teuer sei. Die Antragstellerin habe dies aus Angst vor einem Jobverlust hingenommen, aber immer deutlich gemacht, dass sie die Stundenanzahl erhöhen und ein Vollzeitverhältnis anstrebe. Zur gleichen Zeit seien drei weitere Männer als Vertragsbedienstete mit 40 Wochenstunden bei Z angestellt worden. Herr F sei als Karenzvertretung als Telefonkraft für eine Kollegin im Service Center mit 40 Wochenstunden aufgenommen worden. Sein Vertrag hätte mit Ende Februar 2007 geendet. Ende Februar 2007 sei ihr mitgeteilt worden, dass aufgrund der hohen Personalkosten ihre Arbeitskraft wieder an die X GmbH zurückgegeben werde. Aus sozialen Gründen würde Herr F eine Fixanstellung bekommen, und dadurch sei auch kein Geld mehr für die Antragstellerin vorhanden. Die Antragstellerin sei in Folge im Krankenstand gekündigt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Zuge des Verfahrens stellte der Senat I fest, dass die Antragstellerin mit der Firma Y GmbH (später X GmbH) einen Arbeitsvertrag als Teilzeitbeschäftigte abgeschlossen hatte, der von der Firma X GmbH übernommen worden ist. Es liegt somit ein Arbeitsverhältnis iSd § 1 GIBG vor. Die Zuständigkeit des Senates I der GBK ist grundsätzlich gegeben. Die Antragstellerin wurde von der Antragsgegnerin zur Arbeitsleistung an Z überlassen. Es handelt sich hierbei um eine Arbeitskräfteüberlassung und es findet das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG 1988 idF BGBl. I 2000/44) Anwendung. Gemäß § 4 Abs. 1 AÜG ist für die Beurteilung ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Es ist der Bezug zu dem Nächsten, der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin sein könnte, herzustellen. Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des/der Beschäftigers/Beschäftigerin gilt dieser als Arbeitgeber/in im Sinne der Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Die Firma Y GmbH bzw. deren Nachfolgerin die Firma X GmbH haben aufgrund der Nichtbeachtung der gesetzlichen Bestimmungen des AÜG 1988 ein rechtliches Fehlverhalten gesetzt, wodurch sowohl

gewerbe- als auch die arbeitsrechtlichen Vorschriften außer Acht gelassen worden sind. Der erkennende Senat I der GBK sieht jedoch darin keine Verletzung des GIBG durch die Firma X GmbH gegenüber der Antragstellerin. Nach umfassender Überprüfung der vorliegenden Materie sowie der strengen Verknüpfung des zur Anwendung kommenden AÜG 1988 sind allfällige vermutete Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnis zur Z, bei den Arbeitsbedingungen an der Z sowie durch das Verhalten der Arbeitskollegin gegenüber der Antragstellerin, gemäß dem wahren wirtschaftlichen Gehalt des Arbeitsverhältnisses entsprechend, ausschließlich der Z zuzurechnen und nicht der Firma X GmbH. Die Überprüfung eventuell diskriminierender Vorgehensweisen der Z liegt jedoch nicht in der Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft.

Ergebnis:

Es liegt daher keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.

9. GBK I/85/07-M

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 20. März 2007

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe ihre Altersteilzeit ändern wollen, um 15 Dienstjahre zu erreichen. Dies sei ihr von der Personalabteilung mit der Begründung verweigert worden, dass dies nicht mehr möglich wäre, da mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) bereits der Altersteilzeitvertrag abgeschlossen wäre. In Folge habe sie auch nicht die volle Abfertigung erhalten, ein männlicher Kollege hingegen schon, obwohl auch ihm zwei Monate zur Erreichung der höheren Abfertigungssumme gefehlt hätten.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Laufe des Verfahrens konnte festgestellt werden, dass die Antragstellerin und der genannte Kollege denselben Pensionsstichtag hatten. Ursprünglich wollte die Antragstellerin erst mit 1. März 2007 (d. h. mit 57 Jahren) in Pension gehen. Die Antragstellerin hat beim AMS und der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) Erkundigungen hinsichtlich der Altersteilzeit eingeholt. Es ist ihr mitgeteilt worden, dass möglicherweise zum Stichtag ihrer Pensionierung eine andere Gesetzeslage gilt. Die Antragstellerin hat befürchtet, dass zum 1. März 2007 das Mindestpensionsalter auf 58 Jahre erhöht werde. Die Antragsgegnerin konnte dem Senat I der GBK gegenüber glaubhaft machen, dass kein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist, und es zu keiner unterschiedlichen Behandlung der Antragstellerin gekommen

ist. Die Antragstellerin war über die damals geltende Rechtslage aufgeklärt. Es war der Antragstellerin bewusst, dass sie nicht die vollen fünfzehn Dienstjahre erreichen wird. Die Antragstellerin hat diesen Umstand in einem an die Antragsgegnerin ergangenen E-Mail erwähnt. Trotzdem hat sie aus freien Stücken den früheren Zeitpunkt der Pensionierung gewählt. Der Senat I der GBK hält fest, dass von Seiten der Antragsgegnerin keinerlei Druck auf die Antragstellerin ausgeübt worden ist, das Arbeitsverhältnis zu beenden und in Pension zu gehen. Aufgrund der guten Arbeitsleistungen der Antragstellerin hat die Antragsgegnerin ihr vielmehr freiwillig einen zusätzlich Monat zu ihrem gesetzlichen Abfertigungsanspruch gezahlt.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG liegt nicht vor. Der Senat I der GBK kommt im Weiteren zur Ansicht, dass die übrigen im Antrag vorgebrachten Vorwürfe gemäß § 1 Abs. 2 iVm Abs. 3 GBK/GAW-G nicht unter das GIBG fallen. Somit ist eine Zuständigkeit des Senates I der GBK zur Überprüfung des restlichen Antrages nicht gegeben.

10. GBK I/87/07

Eingebracht: von Amts wegen am 17. Jänner 2007

Antragsgegner/in: Luftfahrtunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 29 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die GAW wurde von Senat I der GBK gemäß § 4 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz mit der Durchführung von Ermittlungstätigkeiten beauftragt. In einem Verfahren vor dem Senat I der GBK gab es Hinweise bzgl. einer geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung. Daraufhin sei der GAW von der Antragsgegnerin mitgeteilt worden, dass es zu einer Bewertung des Arbeitsplatzes der Antragstellerin und von Frau Mag.^a D, der unmittelbaren Arbeitskollegin der Antragstellerin, gekommen sei. Das Bewertungsgremium sei auf Empfehlung der Geschäftsleitung der Antragsgegnerin zum Schluss gekommen, dass keine neue Einstufung der Stellen angebracht sei. Die Antragstellerin sowie Frau Mag.^a D unterliege weiterhin ihrer bisherigen Einstufung. Nach Gesprächen sowohl mit der Personalabteilung als auch mit dem Betriebsrat sei bei der GAW der Eindruck entstanden, dass die Antragsgegnerin der Meinung sei, für die Arbeitnehmerin nicht mehr zuständig zu sein. Es werde festgehalten, dass sich an den Parteien des Arbeitsvertrages nach den der GAW vorliegenden Informationen nichts geändert habe. Die Antragstellerin übe allerdings die gleiche Tätigkeit wie ihr früherer Vorgesetzter, Herr E, MSc, aus, der allerdings höher eingestuft sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Da die Antragsgegnerin sowohl gegenüber der Antragstellerin als auch gegenüber der GAW ihre Arbeitgeberfunktion bestritten hat, wurde von Senat I der GBK bei „Y“ angefragt, um die Zuständigkeit des Senates I der GBK zu klären. „Y“ hat Senat I der GBK mitgeteilt, dass die Antragstellerin im Rahmen eines mit der Antragsgegnerin geschlossenen Arbeitsleihvertrages in „Y“ tätig ist. Die Antragstellerin ist somit weiterhin Arbeitnehmerin der Antragsgegnerin, folglich liegt eine Zuständigkeit des Senates I der GBK gemäß § 1 GIBG iVm § 1 GBK/GAW-G vor.

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin mit der Übersiedlung in „Y“ die gleiche bzw. eine gleichartige Tätigkeit wie Herr E, MSc ausgeübt habe. Daneben habe es auch einen inhaltlichen Anstieg im Aufgabenfeld der Antragstellerin gegeben, ohne dass sich dies in einer Höherbewertung ihrer Tätigkeit niedergeschlagen habe. Obwohl die Vorgesetztenfunktion nicht mehr von Herrn E, MSc ausgeübt worden sei, sei dieser von der Entlohnungsgruppe 7 sogar in die höhere Entlohnungsgruppe 8 umgestuft worden. Die Neubewertung ihres Arbeitsplatzes habe trotzdem nicht zu einer Umstufung geführt. Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragstellerin, die durch Aussagen der Auskunftspersonen bestätigt worden sind, hat die Antragstellerin seit März 2006 die gleichen und gleichartigen Tätigkeiten wie die männliche Vergleichsperson, Herrn E, MSc, ausgeübt. Im Laufe des Verfahrens ergab sich, dass die Antragstellerin zum Teil höherwertige Tätigkeiten als die männliche Vergleichsperson ausgeübt hat. Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung hätte die Antragsgegnerin darlegen müssen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war, das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Die Antragstellerin wurde jedoch auch nach der neuerlichen Bewertung durch die Antragsgegnerin weiterhin in die Entlohnungsgruppe 6 eingereiht. Durch die vorgenommene Einstufung hat die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn E, MSc, der in Entlohnungsgruppe 8 eingereiht war, zu einem geringeren Grundgehalt gearbeitet. Hinzu kommt, dass es mit der Übersiedlung in „Y“ zu einem inhaltlichen Anstieg in ihrer Tätigkeit gekommen ist, ohne dass sich dies in einer Aufwertung des Arbeitsplatzes ausgedrückt hätte. Die Auffassung des erkennenden Senates wird auch durch die Tatsache, dass die Stelle des ehemaligen Vorgesetzten nach dessen Ausscheiden nicht wieder nachbesetzt worden ist, bestätigt. Seine Aufgaben sind auf die Antragstellerin und ihre Arbeitskollegin, Frau Mag.^a D, aufgeteilt worden. Es ist nicht die Aufgabe des Senates I der GBK zu überprüfen, in welche konkrete Verwendungsgruppe die Antragstellerin einzuordnen ist. Es soll lediglich überprüft werden, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene Bewertung des Arbeitsplatzes transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist.

Es ist der Antragsgegnerin mit ihrem Vorbringen nicht gelungen, den Senat I der GBK zu überzeugen, dass das Entgelt nach objektiven und transparenten Kriterien festgesetzt wird.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Umstufung der Antragstellerin in eine höhere Entlohnungsgruppe,
- 2.** Nachzahlung des Differenzbetrages ab März 2006,
- 3.** die Leistung eines angemessen, immateriellen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 2 GIBG an die Antragstellerin, Frau Mag.^a A, zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts iSd § 3 Z 2 GIBG.

Senat I weist überdies darauf hin, dass die Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe von Herrn E, MSc, nachdem Senat I im Prüfungsergebnis GBK I/41/05 eine sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin festgestellt hat, nicht im Einklang mit dem GIBG steht.

11. GBK I/88/07

Eingebracht: durch die GAW am 4. April 2007

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

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

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe im Unternehmen (erste Antragsgegnerin) als Vorarbeiterin gearbeitet. Einer ihrer Mitarbeiter (zweiter Antragsgegner) habe seine Arbeit nicht adäquat ausgeübt und die Antragstellerin habe ihn in ihrer Eigenschaft als Vorarbeiterin darauf hingewiesen. Daraufhin habe der zweite Antragsgegner ihr gesagt, dass sie nicht seine Chefin sei und verschwinden solle. Weiters habe er ihr gedroht und ihr plötzlich lächelnd mit voller Wucht in den Schritt gegriffen. Die Antragstellerin habe den Vorfall sowohl der ersten Antragsgegnerin gemeldet als auch zur Anzeige gebracht. Die erste Antragsgegnerin habe ihr nicht geglaubt, sondern sich vielmehr über mangelnde Arbeitsleistung geäußert. Bei einem Treffen mit der Betriebspsychologin sei auch die Betriebsrätin herangezogen worden und es sei der Antragstellerin von der Arbeitgeberin eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden. Die

Antragstellerin sei an sich zu einem Wechsel nach Wien bereit gewesen, die erste Antragsgegnerin habe jedoch keinen adäquaten Arbeitsplatz für sie finden können. Es sei dann zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gekommen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass es zu einem unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gekommen ist. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht von Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Dieser Vorfall hat die Antragstellerin auf das Höchste betroffen gemacht. Die Darstellung des Vorfalls während der Befragung war für die Antragstellerin emotional äußerst belastend. Es ist für sie – selbst nach so langer Zeit – nicht möglich gewesen, darüber ohne große Emotionen zu sprechen. Dabei hat sich für den Senat I der GBK der Eindruck erhärtet, dass der von der Antragstellerin geschilderte Übergriff die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten hat.

Das Ermittlungsverfahren ergab weiters, dass der zuständige Niederlassungsleiter aufgrund der Meldung der Antragstellerin unverzüglich eine Befragung an Ort und Stelle bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durchgeführt hat. Die Mitarbeiterinnen wurden einzeln und getrennt von der ersten Antragsgegnerin befragt. Nach deren Ansicht hätten die Befragungen keine Bestätigung des Verdachts einer sexuellen Belästigung ergeben. Aus diesem Grund wurde der zweite Antragsgegner an seinem bisherigen Arbeitsplatz belassen. Vielmehr wurde auf Seiten der Antragstellerin ein Fehlverhalten geortet. Nach Auffassung des Senates I der GBK ist die erste Antragsgegnerin ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin nicht nachgekommen und hat keine angemessene Abhilfe gegenüber der sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch den zweiten Antragsgegner gesetzt. Der erkennende Senat ist sich sehr wohl im Klaren, dass es für eine/n Arbeitgeber/in sehr schwer sein kann, derartige Vorwürfe zu beurteilen. Es hätte daher zur Erleichterung der Beurteilung von sexuellen Belästigungen unternehmensinterne Richtlinien geben sollen, die es nach Aussagen der Auskunftspersonen nicht gibt. Allein aufgrund der Unternehmensgröße der ersten Antragsgegnerin sowie einer Mehrheit an weiblichen Mitarbeiterinnen wären solche Richtlinien nach Ansicht des Senates I der GBK unerlässlich. Die erste Antragsgegnerin hat in ihrem Vorgehen den Beteiligten auch nicht klar zu verstehen gegeben, dass sexuelle Belästigungen – nicht nur auf diesen Fall bezogen – im Unternehmen nicht geduldet werden. Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis durch eine einvernehmliche Lösung beendet. Es war zunächst zweifelhaft, ob die Antragstellerin aufgrund einer Drucksituation das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet hat. Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass von Seiten der ersten Antragsgegnerin der Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen worden ist. Aus den Befragungen der beteiligten Auskunftspersonen ergab sich, dass die Antragstellerin von sich aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat. Die Antragstellerin konnte sich vor dem Unterfertigen der Auflösungsvereinbarung mit der zuständigen Betriebsrätin ausreichend über die Folgen sowie dessen Inhalt beraten. Aus der Sicht des Senates I der GBK ist es nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens zu keinen benach-

teiligenden Reaktionen iSd GIBG durch die Arbeitgeberin gekommen. So ist unter anderem die Antragstellerin weiterhin Vorarbeiterin bis zur Beendigung ihres Arbeitsvertrages geblieben.

Ergebnis:

Es liegt somit eine sexuelle Belästigung durch den zweiten Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sowie eine mangelnde Abhilfe durch die erste Antragsgegnerin im Falle einer sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG vor. Des Weiteren liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und keine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG vor.

12. GBK I/93/07-M

Eingebracht: durch die GAW am 11. Mai 2007

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, 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 durch Dritte und aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei einer der drei Geschäftsführer/innen der ersten Antragsgegnerin gewesen. Der zuständige Vorgesetzte habe ihr gegenüber immer wieder einen aggressiven und sexistischen Ton an den Tag gelegt. Des Weiteren habe er versucht, Einfluss auf die erste Antragsgegnerin zu nehmen. In einer Sitzung habe er die Antragstellerin als „Trampel“, „blöde Kuh“ bezeichnet und sie aufgefordert, „endlich den Mund zu halten“. Beispielsweise habe der zweite Antragsgegner dem Leiter einer Abteilung anlässlich einer Besprechung am Freitagnachmittag in ihrer Gegenwart „ein gutes Fickend“ gewünscht. Auch habe er während eines Rechtsseminars vor den Teilnehmern und Teilnehmerinnen einen derben Witz über Kühe auf der Alm und über eine „Kuhbusenmassage“ erzählt. In weiterer Folge habe der zweite Antragsgegner massiv gegen die Antragstellerin opponiert, wodurch die Antragstellerin schließlich gekündigt worden sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Laufe des Verfahrens konnte die erste Antragsgegnerin dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass die Antragstellerin während ihres Arbeitsverhältnisses bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht diskriminiert worden ist. Der Vorwurf der schlechten Einführung der Antragstellerin in ihrer Tätigkeit als Geschäftsführerin bei der ersten Antragsgegnerin bzw. der

Vorwurf des Ausschlusses von Informationen durch die beiden anderen Geschäftsführer konnte im Ermittlungsverfahren durch die erste Antragsgegnerin widerlegt werden. Ein herkömmliches Ausschreibungsverfahren zur Besetzung einer Stelle als Geschäftsführer/in hat im vorliegenden Fall nicht stattgefunden. Eine der Auskunftspersonen, die auch ein Mitglied des Aufsichtsrates ist, kannte die Antragstellerin von ihrer früheren Tätigkeit und deren Qualifikation, die nicht angezweifelt worden sind. Es ist für den erkennenden Senat nachvollziehbar, dass die erste Antragsgegnerin in einem Institut mit 80 Mitarbeiter/innen in Zukunft mit höchstens zwei Geschäftsführern bzw. Geschäftsführerinnen auskommen möchte, wobei eine/r aus der Geschäftsführung mit kaufmännischem Hintergrund bestellt werden soll. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen bzgl. des Werdeganges und der Qualifikationen der Antragstellerin geht deutlich hervor, dass die Antragstellerin nicht die entsprechende Ausbildung hat, um den kaufmännischen Bereich inne zu haben. Aus den Befragungen ging aber auch deutlich hervor, dass sich die Antragstellerin für ihre Funktion als Geschäftsführerin sehr engagiert hat. Aber die befragten Auskunftspersonen gaben auch an, dass sie sich naturgemäß fachlich auf ihre Mitarbeiter/innen verlassen musste, da sie eine andere Ausbildung genossen hat. Aus Sicht des erkennenden Senates ist es notwendig, dass ein/e Geschäftsführer/in eine entsprechende fachliche Ausbildung hat, um als Vorgesetzte/r die Tätigkeiten der ihm/ihr unterstellten Mitarbeiter/innen zu überprüfen. Es reicht nicht aus, sich nur auf seine Fachexperten/innen zu verlassen. Die Schilderungen der Antragstellerin bzgl. den sexuellen Belästigungen durch den zweiten Antragsgegner waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und wurden durch weitere Auskunftspersonen inhaltlich bestätigt. Die befragten Auskunftspersonen konnten definitiv ausschließen, dass sie sich hinsichtlich des Ausspruches „Ein gutes Fickend“ verhöhrt hätten. Der zweite Antragsgegner hat in seiner mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK selbst bestätigt, dass er gegenüber der Antragstellerin eine Bemerkung bzgl. einer Kuhbusenmasseur gemacht hat. Die vom zweiten Antragsgegner vorgebrachte Rechtfertigung, dass es sich bei diesem Begriff um Volksgut handelt, kann nicht nachvollzogen werden. Dem Senat I der GBK ist nicht bekannt und auch nicht vorstellbar, dass es zum österreichischen Volksgut gehört, dass man eine Sennerin als eine „Kuhbusenmasseur“ bezeichnet. Der gegen den zweiten Antragsgegner erhobene Vorwurf, dass er die Antragstellerin in einer Aufsichtsratssitzung als „Trampel“ und „blöde Kuh“ bezeichnet hat, konnte trotzdem nicht durch das Vorbringen des zweiten Antragsgegners entkräftet werden. Die Aussage, dass die Antragstellerin „endlich den Mund halten soll“, ist außerdem in dem zur Sitzung verfassten Protokoll festgehalten worden. Die frauenfeindliche bzw. sexistische Einstellung des zweiten Antragsgegners wurde von den beteiligten Personen bestätigt.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG bzw. Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den zweiten Antragsgegner liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die erste Antragsgegnerin liegt jedoch nicht vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß §§ 6 Abs. 1 Z 2, 7 Abs. 1 Z 2 GIBG sowie aufgrund der Weltanschauung gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.

13. GBK I/94/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 21. Mai 2007

Antragsgegner/in: Institut für Aus- und Weiterbildung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe als Trainerin gearbeitet und für einen im Training befindlichen Jugendlichen auf einer Internetseite Informationen über die Familienbeihilfe recherchiert. Sie habe die Internetseite offen gelassen, als sie von ihrem Arbeitsplatz weggerufen worden sei. Ihr Vorgesetzter habe dies gesehen und bei einer Kollegin nachgefragt, ob die Antragstellerin schwanger sei. In Folge sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet worden. Als Grund sei ihr gegenüber angegeben worden, dass die Antragsgegnerin einen „aktiven Malermeister“ suchen würde. Zuvor habe es nie Beanstandungen an der Arbeit der Antragstellerin gegeben.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Es war daher zu prüfen, ob die Antragsgegnerin beweisen konnte, dass ein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist. Nach seinen Angaben sollte ursprünglich ein Malermeister mit 20 Wochenstunden angestellt werden, welcher der Antragsgegnerin aufgrund der Malerkonzession als gewerberechtl. Geschäftsführer zur Verfügung hätte stehen sollen. Der angeworbene Malermeister wollte aber nur mit 40 Wochenstunden angestellt werden. Die Antragsgegnerin ist als wirtschaftliches Unternehmen auf Erzielung eines Gewinnes ausgerichtet. Dieses Ziel lässt sich mit einem/r gewerberechtl. Geschäftsführer/in entsprechend leichter erreichen. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat sehr glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind und untermauerte dies auch mit der Vorlage eines Protokolls der Aufsichtsratssitzung vom 2. März 2007. Nach Ansicht des Senates I der GBK wurde auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbots verwirklicht. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin ist aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt und war nicht als Reaktion auf die Vermutung einer bestehenden Schwangerschaft zu sehen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegen nicht vor.

14. GBK I/95/07

Eingebracht: durch die GAW am 21. Mai 2007

Antragsgegner/in: IT-Dienstleistungsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe nach der Rückkehr aus der Karenz nicht mehr den gleichen bzw. gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten. Vor ihrer Karenz sei sie als Trainer-Organisatorin/Assistentin der Schulungsleitung beschäftigt gewesen, nach der Karenz sei sie u. a. mit der Wartung und Aktualisierung der Homepage sowie mit der Beschaffung von Büro-material und Klopapier beauftragt gewesen. Auch habe sie nach der Rückkehr aus der Karenz nicht wieder ihr altes Büro erhalten, sondern sei von ihrem Team getrennt gesessen. Des Weiteren sei sie im neuen Kollektivvertrag (KV) in eine Einstufungsgruppe eingereiht worden, die ihrem bisherigen Tätigkeitsprofil nicht entsprochen habe, auch habe sie nach der Rückkehr aus der Karenz einen deutlich gekürzten variablen Gehaltsbestandteil zu ihrem Gehalt erhalten. Der Betriebsrat, dessen Mitglied sie gewesen sei, habe dieser verschlechternden Versetzung widersprochen. Ihre Arbeitgeberin habe daraufhin eine Klage auf Zustimmung zur Kündigung eingereicht. Die Antragstellerin habe demgegenüber eine Klage auf Feststellung einer verschlechternden Versetzung eingebracht.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Sinne der Beweislastverteilung hätte die Antragsgegnerin darlegen müssen, dass sie auch einen männlichen Mitarbeiter nach einer Karenzierung ähnlich eingestuft hätte. Dies ist unterblieben. Die Antragstellerin und die einvernommenen Auskunftspersonen konnten vielmehr glaubhaft untermauern, dass die Antragstellerin bewusst ungünstiger im Kollektivvertrag eingestuft worden ist. Dies stellt per se eine unmittelbare Diskriminierung dar. Der Senat I der GBK beanstandet weiters die Verteilung der Prämien auf die Mitarbeiter/innen im Unternehmen. Die Antragsgegnerin vertritt zu den Incentives die Auffassung, dass diese nie in ein mit dem/der Arbeitnehmer/in im Arbeitsvertrag vereinbarten Entgelt aufgenommen wurden, sondern jeweils als jährlich zu vereinbarende Prämie gesondert geregelt werden. Diese Auffassung widerspricht – wie bereits dargestellt – der ständigen Judikatur des EuGH, wonach auch Prämien als Teil des Entgelts gewertet werden.

Es ist der Antragstellerin nicht gelungen, objektive und transparente Kriterien für die Verteilung der Prämien auf die Mitarbeiter/innen darzulegen. Die Antragsgegnerin hat in der Befragung vielmehr angegeben, dass es für die Prämienverteilung keine Richtlinien gibt, sondern dass die Verteilung der Incentives Einschätzungssache bzw. Willkür sei. Das momentane Entgelt der Antragstellerin steht nach Ansicht des Senates I der GBK unmittelbar in Zusammenhang mit

ihrer Schwangerschaft und Karenzierung. Aufgrund der Flexibilisierung der Karenz wurde ein Recht auf Information im Gesetz neu eingeführt. § 15 g MSchG sieht vor, dass der/die Arbeitgeber/in während einer Karenz verpflichtet ist, die Arbeitnehmer/innen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des/der karenzierten Dienstnehmer/innen berühren, insbesondere über betriebliche Umstrukturierungen zu informieren. Damit soll es vor allem karenzierten Arbeitnehmern/innen ermöglicht werden, mit dem Unternehmen während der Unterbrechung ihre Beschäftigung engeren Kontakt zu halten. Die Intention des Gesetzgebers bei der Erlassung der Novelle zum MSchG war, dass jeder Arbeitsplatz auch in einer Teilzeitbeschäftigung zu erledigen ist. Wie das Ermittlungsverfahren ergeben hat, ist die Antragsgegnerin jedoch genau dieser Informationspflicht nicht nachgekommen. Die Behauptungen der Antragsgegnerin, dass der Arbeitsplatz der Antragstellerin bei ihrer Rückkehr aus der Karenz nicht mehr existierte, konnte gegenüber dem Senat I der GBK nicht untermauert werden. Dass einer Frau nach Schwangerschaft und Teilzeitkarenz im Zusammenhang mit ihren nunmehrigen Betreuungspflichten der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr in vollem Umfang zugetraut wird, beinhaltet eine diskriminierende Haltung in der Einschätzung eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin gegenüber dieser Frau. Nach Angaben der Auskunftspersonen hat die Nachfrage nach Trainings im IT-Bereich nach 2001 stark nachgelassen. Die Nachfolgerin der Antragstellerin konnte neben den Agenden der Antragstellerin noch andere Aufgaben erledigen. Das bedeutet, dass gerade die Organisation der Trainings bei der Antragsgegnerin geradezu prädestiniert für eine Teilzeitbeschäftigung gewesen wäre. Gerade ein Unternehmen, das betont, sich den wirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten des Marktes anpassen zu müssen, hätte diesen Arbeitsplatz mit einer Teilzeitkraft besetzen können. Es ist auch zu betonen, dass die Antragstellerin vor ihrer erneuten Schwangerschaft wieder in Vollzeit zurückkehrt ist. Auch zu diesem Zeitpunkt wurde der Antragstellerin wiederum nicht ein gleicher bzw. gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen. Der Senat I hat aufgrund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck gewonnen, dass die Antragsgegnerin für karenzurlaubbedingte Abwesenheiten und den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen noch nicht die Notwendigkeit von geeigneten Maßnahmen im erforderlichen Umfang erkannt hat.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen liegt nach Ansicht des Senates I der GBK vor. Der Antrag auf Überprüfung der Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen. Der Senat I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Die Antragsgegnerin hat die Antragstellerin spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird. Der Wiedereinstieg hat zu keiner Schlechterstellung der sonstigen Arbeitsbedingungen der Antragstellerin zu führen. Der Antragstellerin steht ein gleicher oder gleichwertiger Arbeitsplatz zu. Eine allfällige Teilzeitbeschäftigung darf zu keinerlei Benachteiligung führen. Die Antragsgegnerin hat ihre Arbeitsplätze und Führungspositionen so zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt.

2. Die Antragsgegnerin hat die Einstufung im Kollektivvertrag und die Leistungsprämien der Antragstellerin zu überprüfen und diese richtigzustellen.
3. Es sind innerbetriebliche Kriterien für eine objektive und transparente Prämienverteilung festzulegen.

15. GBK I/96/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 23. Mai 2007

Antragsgegner/in: Gasthaus

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe als Kellnerin gearbeitet. Ihre Chefin und ein Gast seien in das Lokal gekommen und hätten zwei Sektflaschen getrunken. Der Gast habe eine weitere Sektflasche bestellt. Während die Antragstellerin die Rechnung ausgestellt habe, habe der Gast ihr zwischen die Beine gegriffen. Die Antragstellerin habe ihn scharf zu Recht gewiesen. Ihre Chefin habe dazu gemeint, dass bei zwei Flaschen Sekt „angreifen“ drinnen sein müsse. Die Chefin sei wegen der Beschwerde der Antragstellerin sehr ungehalten gewesen und habe die Antragstellerin entlassen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Eine wesentliche Intention des Gleichbehandlungsgesetzes ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt. Der/die Arbeitgeber/in ist deshalb aufgrund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht (vgl. § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG) aufgefordert, in seinem/ihrer Betrieb Maßnahmen zu setzen um die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer/innen zu schützen. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/in aufgrund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt ausreichend Mittel zur Verfügung. Ist der/die Belästiger/in Kunde, kommen räumliche Sicherheitsvorkehrungen oder aber etwa der Ausschluss dienstlicher Kontakte in Frage. Wobei sich diese nicht erst recht zum Nachteil für den/die Betroffene/n auswirken dürfen. Nach dem GIBG besteht die Verpflichtung für den Arbeitgeber zur Schaffung angemessener Abhilfe, was bedeutet, dass eine Maßnahme dann geeignet ist, wenn sie die belästigte Person vor weiteren Übergriffen zu schützen vermag. Aus Sicht des erkennenden Senates lag eine sexuelle Belästigung vor, da es sich um eine unerwünschte unangebrachte und aus Sicht der Antragstellerin um ein ihre Würde verletzendes Verhalten gehandelt hat, das der sexuellen Sphäre zuzuordnen. Aufgrund des Vorliegens der sexuellen Belästigung hätte für die Arbeitgeberin, die bei dem Vorfall anwesend gewesen ist und somit davon Kenntnis erlangt

hat, kein Zweifel bestehen dürfen, dass es sich hierbei um eine Belästigung im Sinne des GIBG gehandelt hat. So verpflichtet jede Form sexueller Belästigung den/die Arbeitgeber/in dazu, angemessene Vorkehrungen zu treffen bzw. Abhilfe zu schaffen.

Ergebnis:

Eine mangelnde Abhilfe der Antragsgegnerin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG liegt vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG wurde von der AK Wien zurückgezogen.

16. GBK I/97/07

Eingebracht: durch die GAW am 31. Mai 2007

Antragsgegner/in: Sprachschule

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Arbeitskollege der Antragstellerin habe wiederholt ihr Gesäß kommentiert und ihren Körper unangenehm lange betrachtet. Ein Mal habe er mit der Hand unter ihren Rock gegriffen und ihren Oberschenkel berührt. Auch habe sie immer mehr das Gefühl gehabt, dass ihr Kollege sie verfolge, es aber gegenüber den anderen so darstelle, als sei sie nicht normal. Ihre Arbeitgeberin habe zu ihr gemeint, dass sie eine Anzeige bei der Polizei machen müsse, ansonsten könne sie nicht gegen den Kollegen vorgehen. Als sie die Anzeige bei der Polizei gemacht habe, sei ihre Arbeitgeberin wütend geworden und habe sie angeschrien. In weiterer Folge sei das Arbeitsverhältnis beendet worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

In der mündlichen Befragung hat Herr B nochmals betont, dass er sich zum fraglichen Zeitpunkt gar nicht in der Sprachschule aufgehalten habe, sondern auf Außenterminen gewesen sei. Dies ließe sich durch Unterlagen der Sprachschule belegen. Als einen der Gründe für ihre Vorwürfe hat Herr B psychische Probleme genannt. Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat nicht ausreichend schlüssig glaubhaft machen, dass der erste Antragsgegner wiederholt einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, oder es auch zu unerwünschten Kommentaren bzgl. ihres Körpers und sonstigen verbalen sexuellen Anspielungen gekommen ist. Die Angaben der Antragstellerin

stehen im Widerspruch zu den glaubhaften Angaben der befragten Auskunftspersonen. Im Laufe des Verfahrens bestätigte sich der Eindruck des Senates I der GBK, dass die Antragstellerin aufgrund eines traumatischen Erlebnisses eine erhöhte Sensibilität hinsichtlich ihrer sexuellen Integrität hat. Die Antragstellerin ist eine sehr sensible, empfindsame Person, die aus ihrer Situation heraus Dinge wahrnimmt, die gar nicht vorliegen. Der Senat I der GBK konnte aus den Schilderungen der Antragstellerin keine Übergriffe in die sexuelle Sphäre und damit die für die Erfüllung des Tatbestandes erforderlichen, objektiv belästigenden Elemente erkennen. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass Herr B die Antragstellerin nicht sexuell belästigt hat. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche sexuelle Belästigung durch eine/n Dritte/n. Der erkennende Senat hat im Ermittlungsverfahren den Eindruck gewonnen, dass sich die Sprachschule tatsächlich um die Antragstellerin gesorgt und versucht hat, diese dahingehend zu unterstützen, dass es ihr psychisch besser geht. Die Arbeitsleistungen der Antragstellerin wurden von der Arbeitgeberin gelobt. Deshalb wollte man an sich das Arbeitsverhältnis fortführen. Der Senat I der GBK hat aufgrund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck gewonnen, dass die Antragsgegnerin ihren Pflichten aus dem GIBG nachgekommen ist, um der Antragstellerin ein angenehmes Arbeitsklima zu ermöglichen. Die Arbeitgeberin konnte im Laufe des Verfahrens dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen worden ist. Die befragten Auskunftspersonen brachten glaubhaft vor, dass eine weitere Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht mehr möglich war. So hat die Antragstellerin ihre Kollegen und Kolleginnen über mehrere Monate hinweg verbal attackiert und persönlich beleidigt. Auch wurde die Ehefrau des Geschäftsführers von der Antragstellerin als „Hexe“ bzw. „Tochter des Teufels“ beschimpft. Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbots verwirklicht. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin ist aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt. Es ist der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein besonderer Vorfall vorausgegangen, der eine Verletzung des § 13 GIBG indizieren würde.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG, durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG, durch mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegt nicht vor.

17. GBK I/100/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 27. Juni 2007

Antragsgegner/in: Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei als Kanzleileiterin beim Antragsgegner beschäftigt gewesen und von diesem gekündigt worden. Nach Ansicht der Antragstellerin stehe ihre Kündigung in unmittelbarem Zusammenhang mit den Annäherungsversuchen durch den Antragsgegner, ihrem Arbeitgeber. Zunächst habe die Antragstellerin zum Antragsgegner ein sehr gutes Verhältnis gehabt, aber dann hätten Annäherungsversuche begonnen, die die Antragstellerin immer zurückgewiesen habe. In Folge habe sich das Arbeitsklima für die Antragstellerin deutlich verschlechtert. Es sei ihre Arbeit wiederholt beanstandet worden, obwohl diese bis dahin von ihrem Arbeitgeber gelobt worden sei. Auch sei sie durch die übrigen Sekretariatsmitarbeiterinnen gemobbt worden. Der Antragsgegner habe – dem Wunsch seiner Tochter folgend, die auch in dessen Firma mitgearbeitet und mit der Antragstellerin das Zimmer geteilt habe – veranlasst, dass die Antragstellerin das Zimmer wechseln habe müssen. Schließlich sei es zu einem Gespräch zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin gekommen, in dem er sie informiert habe, dass sie sich eine neue Arbeitsstelle suchen müsse. Da sich die Antragstellerin aufgrund des in der Kanzlei herrschenden unerträglichen Arbeitsklima nicht habe vorstellen können weiterhin in der Kanzlei zu arbeiten, habe sie davon abgesehen, die Kündigung nach § 12 Abs. 7 GIBG bei Gericht anzufechten.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Zuge des Verfahrens konnte der Antragsgegner den Senat I davon überzeugen, dass die Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ungleich behandelt worden ist. Sowohl die Antragstellerin als auch die anderen befragten Auskunftspersonen bestätigten den Umstand, dass der Antragsgegner im Büroalltag immer sehr nett, höflich und zuvorkommend zur Antragstellerin gewesen ist. So hat es innerhalb der Kanzlei nie persönliche Kontakte gegeben. In der Kanzlei waren beide immer "per Sie". Durch die Aussage einer Auskunftsperson wurde weiters untermauert, dass der Antragsgegner, als er von den Anfeindungen der übrigen Sekretärinnen der Antragstellerin gegenüber erfahren hat, sofort dagegen vorgegangen ist. Der Antragsgegner hat für sie deutlich Partei ergriffen. Es wurde eine eigene Kanzleiordnung geschaffen, die die Position der Antragstellerin im Unternehmen stärken sollte. Als es zu Spannungen zwischen der Antragstellerin und der Tochter des Antragsgegners gekommen ist, hat der Antragsgegner die beiden räumlich voneinander getrennt. Dadurch ist der Antragsgegner seinen Sorgfaltspflichten als Arbeitgeber nachgekommen, da die Antragstellerin ansonsten in einem sehr angespannten Arbeitsklima ihre Arbeit hätte verrichten müssen. Der Antragsgegner konnte außerdem im Laufe des Verfahrens dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass er sowohl aufgrund von wirtschaftlichen als auch privaten Gründen die Kündigung ausgesprochen hat. Wie bereits oben ausgeführt, hat der Antragsgegner versucht, die

Stellung der Antragstellerin als Kanzleileiterin im Sekretariat zu stärken, was im Ergebnis von den übrigen Sekretärinnen nicht angenommen wurde. Nachdem die Ehegattin und Anteilseignerin der Kanzlei und deren gemeinsame Tochter von der „Beziehung“ zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin Kenntnis erlangt haben, haben diese darauf bestanden, dass die Antragstellerin die Kanzlei verlässt. Es ist für den erkennenden Senat nachvollziehbar, dass sich der Antragsgegner in dieser Situation für den Verbleib seiner Familienangehörigen in der Kanzlei entschieden hat. Laut der glaubwürdigen Aussage des Antragsgegners wurde die Kündigung erst ein Monat später gegenüber der Antragstellerin ausgesprochen, wobei vom Antragsgegner ein Maßnahmenpaket zu Abfederung der Kündigung geschnürt worden ist (z. B. Kostentragung der Beauftragung einer Personalberatungsfirma zur Unterstützung der Antragstellerin, Hinausschieben des Endes des Arbeitsverhältnisses, um den Kuraufenthalt der Antragstellerin zu ermöglichen, Umwandlung eines Darlehens in eine Prämie). Die Befragungen haben erkennen lassen, dass beim Antragsgegner scheinbar eine „Verliebtheit“ gegenüber der Antragstellerin vorgelegen ist, welche ihren Ausdruck auch im Versenden von SMS-Nachrichten und E-Mails, die im Verfahren vorgelegt wurden, gefunden hat. Eine „Beziehung“, wie immer diese auch ausgesehen hat, ist offenbar vorgelegen. Auch die Antragstellerin hat in der mündlichen Befragung selbst bestätigt, dass ein freundschaftliches Verhältnis bestanden hat, das über das normale Angestellten-Vorgesetzten-Verhältnis hinausgegangen ist. Der Antragsgegner konnte durch den Senat I vorgelegten Unterlagen untermauern, dass er gegenüber der Antragstellerin bemüht war, ihr den bestmöglichen Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis zu gewähren, sodass ihre keine Nachteile entstanden sind. Das Einverständnis der Antragstellerin, sich ihre Eigentumswohnung durch den Antragsgegner vorfinanzieren zu lassen, auch wenn sie diesen Kredit an den Antragsteller zurückzahlt, bestätigen die Ansicht des Senat I der GBK. Es fehlt für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes nötigen belästigenden Elemente sowie das Vorliegen des mangelnden Fortkommens. Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbots verwirklicht. Die Kündigung der Antragstellerin ist – wie bereits dargelegt – aus wirtschaftlichen sowie privaten Gründen erfolgt und war nicht als eine Reaktion auf eine Ablehnung durch die Antragstellerin zu sehen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG, durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sowie durch Verletzung des Benachteiligungsverbots liegt nicht vor.

18. GBK I/101/07-M

Eingebracht: durch die GAW am 3. Juli 2007

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die

Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und/oder des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch eine Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei als Tochter deutscher Einwander/innen in Russland geboren worden und habe neben Russisch auch Deutsch gesprochen. Ab 1993 habe sie in Deutschland gelebt und die deutsche Staatsbürgerschaft besessen. Zunächst habe die Antragstellerin ein auf drei Monate befristetes Arbeitsverhältnis inne gehabt, das nach der Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen sollte. In ihrer Abteilung habe ein lockerer Umgangston geherrscht. So habe ein Kollege, Herrn Y, immer wieder von seinen Besuchen von Erotikmessen erzählt und ihr gegenüber erwähnt, dass er gerne auch eine alte Frau nackt sehen möchte. Auch sei sie wegen ihrer russischen Herkunft von ihrem Kollegen, Herrn Z, aufgezogen worden. Am letzten Tag des befristeten Arbeitsverhältnisses sei ihr mitgeteilt worden, dass der Arbeitsvertrag nicht verlängert werde.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der zweite Antragsgegner, Herr Y, hat im Zuge des Verfahrens bestätigt, dass er sowohl über Termine der Erotikmesse gesprochen als auch den Ausspruch getätigt hat, dass er gern einmal die „Oide nackt sehen“ will, auch hat er bestätigt, dass sich die Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt im selben Raum aufgehalten hat. Der Senat I der GBK ist der Auffassung, dass die von der Antragstellerin geschilderten sexualisierten Äußerungen die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten haben. Die Äußerungen waren für die Antragstellerin unerwünscht, unangebracht, anstößig und ihre Würde beeinträchtigend. Die Furcht der Antragstellerin, ihren Arbeitskollegen auf sein unpassendes Verhalten hinzuweisen, da die Antragstellerin ihren Arbeitsplatz nicht verlieren wollte, ist für den Senat I der GBK nachvollziehbar und glaubwürdig. Die Antragstellerin hat versucht sich dadurch zu schützen, indem sie bei diesen Bemerkungen demonstrativ abgewendet oder diese ignoriert hat. § 6 GIBG sieht im Übrigen vor, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung auch die Duldung eines solchen Verhaltens mitumfasst. Der dritte Antragsgegner, Herr Z, hat im Ermittlungsverfahren bestätigt, dass er in Gegenwart der Antragstellerin die Bemerkung „etwas Russisch erledigen“ getätigt hat. Der dritte Antragsgegner und eine weitere im Verfahren befragte Auskunftsperson gaben hinsichtlich der Bemerkung „etwas Russisch erledigen“ an, dass dieser Ausspruch nicht negativ oder gar beleidigend gemeint war. Es war vielmehr eine positive Bemerkung. Ein russischer Staatsbürger könne mit geringen Mitteln und/oder Talent alles erledigen. Es könne keinesfalls so verstanden werden, dass etwas schlampig gemacht worden wäre. Dem dritten Antragsgegner war nicht bewusst, dass er damit die Antragstellerin beleidigt haben könnte. Nach Ansicht des erkennenden Senats ist der Ausspruch „etwas Russisch erledigen“ keineswegs positiv belegt. In Österreich hat diese Aussage nach dem Kenntnisstand des Senates I der GBK allgemein einen negativen Beigeschmack. Unter dem Begriff „etwas Russisch erledigen“

gen“ wird umgangssprachlich „etwas schlampig erledigen“ verstanden. Die Antragstellerin hat diese Äußerungen auf ihre russische Herkunft bezogen. Deshalb ist es für den Senat I der GBK glaubwürdig und nachvollziehbar, dass die von der Antragstellerin dargelegten Äußerungen des dritten Antragsgegners ihre russische Herkunft lächerlich gemacht und so ihre Würde verletzt haben. Das Ermittlungsverfahren hat im Weiteren ergeben, dass es nach den übereinstimmenden Aussagen der Auskunftspersonen zu Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Arbeitsanforderungen seitens der Antragstellerin gekommen ist. Es ist für Senat I der GBK zwar sehr verwunderlich, dass die erste Antragsgegnerin mit einer Arbeitnehmerin, die Verständigungsschwierigkeiten aufgrund von mangelnden Sprachkenntnissen hat und deren Arbeitsleistung fehler- und mangelhaft gewesen sei, kein förmliches Gespräch über ihre Arbeitsleistung geführt hat. Eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen konnte jedoch nicht festgestellt werden. Die erste Antragsgegnerin sollte jedoch in Hinkunft mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben und bei denen eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Raum steht, vor Auslaufen der Frist obligatorisch ein Gespräch führen, in dem die Arbeitsleitung der Mitarbeiter/innen besprochen und eine Einschätzung der Situation ermöglicht wird.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung aufgrund des Geschlechts durch ihren Arbeitskollegen, Herrn Y, gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG, eine Belästigung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch ihren Arbeitskollegen, Herrn Z, gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG aufgrund der ethnischen Herkunft liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG durch die Arbeitgeberin liegt nicht vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG sowie aufgrund des Alters gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.

19. GBK I/102/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 3. Juli 2007

Antragsgegner/in: Zahnarzt

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei durch ihren Vorgesetzten während der Arbeit in der Ordination sexuell belästigt worden. Ihr Vorgesetzter habe auffallend oft Komplimente zu ihrem Aussehen gemacht und es sei ebenso zu unerwünschten körperlichen Berührungen an Hüfte, Rücken und Brust gekommen. Das Arbeitsverhältnis sei von der Antragstellerin in der Probezeit beendet worden. Der Antragsgegner habe der Antragstellerin im Aufenthaltsraum der Ordination ein

Gerät erklärt, wobei er sich zunächst bei ihr erkundigt habe, ob sie mit dem gesamten Team zum Essen mitgehen würde. Die Antragstellerin habe ihr Kommen zugesagt. Danach habe er sie aber gefragt, ob die Antragstellerin alleine mit ihm essen gehen würde. Diese Einladung sei jedoch von ihr höflich aber bestimmt abgelehnt worden. Der Antragsgegner habe ihr gegenüber betont, wie nett und hübsch er sie finde und sich mehr als nur eine gute Zusammenarbeit erhoffe. Dabei habe der Antragsgegner ihr auf die Brust gegriffen. Die Antragstellerin habe ihrerseits den Antragsgegner von sich weggedrängt und ihn klar und unmissverständlich aufgefordert, solche Übergriffe künftig zu unterlassen. Trotzdem habe der Antragsgegner ein weiteres Mal versucht die Brust der Antragstellerin zu berühren, wobei er von der Antragstellerin abgewehrt worden sei und sie reflexartig die Hand gehoben habe. Daraufhin habe der Antragsgegner ihr gegenüber gemeint, dass sie sich überlegen solle, was sie tue, und dass sie sich auch das gerade geführte Gespräch nochmals gut überlegen solle. Die Antragstellerin habe daraufhin erwidert, dass sie sich dazu gar nichts überlegen brauche. Am nächsten Tag sei die Antragstellerin in der Begleitung ihres Mannes in die Ordination gegangen, um die Situation zu besprechen. Der Antragsgegner sei sehr überrascht gewesen, offensichtlich weil der Ehemann der Antragstellerin mitgekommen sei. Er habe zu ihr gesagt, dass ihm dieser Vorfall leid täte und es sich um ein Missverständnis handeln würde. Aufgrund dieser Vorkommnisse habe sich die Antragstellerin nicht mehr vorstellen können, in der Ordination tätig zu sein, obwohl sie ursprünglich mit den Arbeitsbedingungen sehr zufrieden gewesen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin, konnte in ihrer Befragung dem Senat I der GBK glaubhaft machen, dass es zu einem von ihr unerwünschten Körperkontakt gekommen ist. Auch das von ihr geschilderte Ablehnungsverhalten und die Reaktion des Antragsgegners lassen darauf schließen, dass es sich nicht um ein, wie der Antragsgegner sich in seiner Befragung äußerte, „Missverständnis“ gehandelt haben kann. Die Berührungen des Antragsgegners stehen im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre und waren für diesen erkennbar von der Antragstellerin nicht erwünscht, da sie sogar reflexartig zur Abwehr ihre Hand gehoben hat, um sich nötigenfalls gegen den Antragsgegner auch körperlich zu wehren. Die Antragstellerin hat aus Angst und Unsicherheit, wie sie mit dieser Situation umgehen soll, an ihrem Arbeitsplatz weitergearbeitet, und sich keiner ihrer Kolleginnen anvertraut, mit denen sie auch erst seit kurzem zusammengearbeitet hat und diese unhaltbare Situation toleriert.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG wurde von der AK Wien zurückgezogen.

20. GBK I/105/07

Eingebracht: durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers am 13. Juli 2007

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller sei vom ersten Geschäftsführer gebeten worden mitzuhelfen, den zweiten Geschäftsführer für den Bereich Buchhaltung und Rechnungswesen loszuwerden. Zu diesem Zweck seien Revisionen angeordnet worden, um entsprechenden Druck auszuüben. Zur selben Zeit habe die Sekretärin des ersten Geschäftsführers einen Antrag an den Senat I der GBK wegen der Überprüfung einer sexuellen Belästigung durch diesen Geschäftsführer gestellt. In diesem Verfahren habe der Antragsteller als Auskunftsperson ausgesagt. In weiterer Folge sei der Antragsteller gekündigt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Gemäß § 13 GIBG darf ein/e Arbeitnehmer/in als Reaktion auf eine Beschwerde durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung des Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Zutreffend hat bereits der EuGH (22.9.1998, C-185/97 – Coote) darauf hingewiesen, dass ein Benachteiligungsverbot für einen effektiven Rechtsschutz erforderlich ist. Es bestünde ansonsten die Gefahr, dass die Diskriminierungsverbote von den diskriminierten Arbeitnehmer/innen aus Angst vor Repressalien nicht durchgesetzt werden würden. Der erkennende Senat sieht es als erwiesen an, dass die Kündigung des Antragstellers durch die erste Antragsgegnerin in plausiblen Zusammenhang mit seiner Aussage vor dem Senat I der GBK erfolgt ist. Der Senat I der GBK ist sich darüber im Klaren, dass sicherlich nicht nur die Vorkommnisse im Nachhang zum Fall GBK I/55/06 zur Kündigung des Antragstellers geführt haben. In Anbetracht der dortigen Vorfälle, der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen und den vorliegenden Informationen besteht ein zeitlicher und sachlicher Konnex zwischen der Aussage des Antragstellers vor der GBK, der Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen und schließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Kündigungsschreiben der ersten Antragsgegnerin wurde auf das GBK-Verfahren in der Sache „GBK I/55/06“ Bezug genommen. Der Antragsteller hätte, selbst wenn er das Prüfungsergebnis in Händen gehabt hätte, es niemandem geben können, für den es einen Vorteil gebracht hätte. Der genannte Kündigungsgrund geht daher

insbesondere deshalb ins Leere, da Senat I der GBK dem zuständigen Aufsichtsrat – dem zweiten Antragsgegner – das Prüfungsergebnis nachweislich zur Kenntnis gebracht hat. Es ist für den erkennenden Senat erwiesen, dass das Vorverfahren in der Sache „GBK I/55/06“ eine bedeutende Rolle bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers gespielt hat. Diesen Zusammenhang haben die befragten Auskunftspersonen glaubwürdig dargelegt.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots durch die erste Antragsgegnerin und den zweiten Antragsgegner gemäß § 13 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der ersten Antragsgegnerin erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Der erkennende Senat sieht sich veranlasst, die erste Antragsgegnerin in aller Deutlichkeit daraufhin zu weisen, dass sie im Falle einer sexuellen Belästigung und/oder einer anderen Verletzung des GIBG gesetzeskonform vorzugehen hat. Die erste Antragsgegnerin hat im Falle einer sexuellen Belästigung Abhilfemaßnahmen iSd GIBG zu setzen, da sie sich sonst dem Verdacht einer mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG aussetzt.

Senat I der GBK schlägt der ersten Antragsgegnerin folgende Maßnahmen vor:

- 1.** Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die sich in regelmäßigen Informationsveranstaltungen unter anderem auch mit dem Thema der sexuellen Belästigung befasst.
- 2.** Erstellung einer Information zum Thema „Sexuelle Belästigung“, die allen Mitarbeiter/innen zur Verfügung gestellt wird.
- 3.** Die Mitarbeiter/innen sollen ermutigt werden, Belästiger/innen in Schranken zu weisen und sollte ihnen, für den Fall von Belästigungen, die Unterstützung der Arbeitgeberin zugesichert werden. Es ist darauf zu achten, dass sowohl belästigten Personen als auch anderen Mitarbeitern/innen keine Benachteiligungen bzw. Beeinträchtigungen erfahren.
- 4.** Allfällige Vorfälle und Beschwerden sind ernst zu nehmen und von der Personalabteilung besonders sorgfältig zu überprüfen. Bei Vorliegen bzw. im Wiederholungsfall sind je nach Schwere des Fehlverhaltens entsprechende disziplinarische Maßnahmen (z. B. Versetzung, Freistellung, Gehaltskürzung, Abmahnung, Herabsetzung des Dienstgrades, Hausverbot, Kündigung, Entlassung) zu setzen. Die Führungskräfte sollen im Weiteren aufgefordert werden, im Falle einer Beschwerde sofort einzugreifen. Der/Die Vorgesetzte haben gegenüber ihren Mitarbeiter/innen eine gewisse Vorbildfunktion auszuüben.
- 5.** Bei Unsicherheiten bzw. Unklarheiten, die sich bei der Einhaltung des GIBG ergeben könnten, sollte sich die Arbeitgeberin an eine/n Experten/in des GIBG wenden, wie z. B. die im Senat I der GBK vertretenen Interessenvertretungen sowie die GAW.

21. GBK I/106/07

Eingebracht: durch die GAW am 31. Juli 2007

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe gegenüber ihren männlichen Kollegen in ihrer Abteilung ein geringeres Gehalt erhalten und es seien ihr auch keine Weiterbildungskurse angeboten worden. Ihr ehemaliger Abteilungsleiter habe sie als Frau sehr schlecht behandelt und bewertet. In weiterer Folge habe er sie nicht beachtet, was sie auch von anderen männlichen Kollegen zu spüren bekommen habe. Nach einem Bandscheibenvorfall im April 2005 sei sie für längere Zeit im Krankenstand gewesen. Nach ihrer Rückkehr habe sie nicht mehr ihre ursprünglichen Arbeitsinhalte erhalten, z. B. Wegfall der Bilanzierung des Tochterunternehmens XY.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK sah sich bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes damit konfrontiert, dass die Antragstellerin zunächst als Werkstudentin bei der Antragsgegnerin begonnen hat und dann angestellt worden ist. Bei ihrer Einstellung wurde der Antragstellerin eine Gehaltserhöhung von ATS 3.000,- zugesagt, wenn sie sich innerhalb der ersten drei Monate bewährt. Letztlich hat sie eine Gehaltserhöhung von ATS 1.000,- bekommen. Während ihrer Anstellung bei der Antragsgegnerin hat die Antragstellerin eine Gehaltserhöhung von 60 Euro erhalten. Außerdem hat sie 2004 und 2005 keine Jahresprämien erhalten. Die Antragsgegnerin hat im Verfahren vorgebracht, dass es bei Antragstellerin an den fachlichen Voraussetzungen und der sozialen Kompetenz gefehlt hätte. Bei der Gehaltsfindung würden folgende Kriterien von Bedeutung sein: fachliche Ausbildung, die zu bekleidende Funktion sowie Vorerfahrung. Es hätte Beschwerden von Kunden und Kundinnen und Kollegen und Kolleginnen gegeben. Die von der Antragsgegnerin vorgebrachten Gründe für die schlechtere Bezahlung der Antragstellerin konnten gegenüber dem Senat I der GBK nicht nachgewiesen werden. Vielmehr haben die einvernommenen Auskunftspersonen angegeben, dass Gehaltserhöhungen und Prämien bei der Antragsgegnerin nach dem subjektiven Gutdünken von Vorgesetzten festgesetzt werden würden. Es wurde übereinstimmend angegeben, dass die Leistungskriterien für die Mitarbeiter/innen nicht objektiv nachvollziehbar seien. Im Ermittlungsverfahren hat sich ergeben, dass der Kurs von der Antragstellerin im Mitarbeiter/innengespräch im Jänner 2004 beantragt worden ist. Dieser Kurs wird vom U veranstaltet und kostet ca. 5.000 Euro. Der damalige Vorgesetzte der Antragstellerin, Herr Mag. X, hat ihr die Teilnahme an diesem Kurs unter der Bedingung zugesagt, dass auch sein Vorgesetzter sein Einverständnis dazu gibt. Zum damaligen Zeitpunkt war es jedoch notwendig, dass alle Mitarbeiter/innen der Abteilungen im Bereich des Finanz- und Rechnungswesens den Kurs als Fortbildungsmaßnahme absolvie-

ren mussten. Aus diesem Grund hat die Antragsgegnerin eine Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei beauftragt, eine Inhouse-Veranstaltung zu diesem Themenkomplex für alle betroffenen 137 Mitarbeiter/innen anzubieten. Dadurch sind der Antragsgegnerin geringere Fortbildungskosten angefallen, als wenn jede/r einzelne Mitarbeiter/in einen Kurs besucht hätte. Alle Mitarbeiter/innen haben für die Teilnahme an diesem Kurs ein Zertifikat erhalten und konnten den Kurs während der Arbeitszeit absolvieren. Der vom U angebotene Kurs hätte demgegenüber außerhalb der Arbeitszeit absolviert werden müssen. Die Antragstellerin wurde in diesem Punkt nicht diskriminiert, da es keinem Sinn gemacht hätte, wenn die Antragstellerin den Kurs alleine absolviert hätte. Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragsgegnerin glaubhaft darlegen, dass sie für die Antragstellerin ein eigenes Therapiekonzept aufgrund ihres Bandscheibenvorfalles erstellt, ein eigener Sessel angeschafft und ihre Arbeitszeit maximal flexibilisiert worden sei. Die Antragstellerin hat gegenüber dem erkennenden Senat bestätigt, dass die Antragsgegnerin ihr einen bandscheibengeeigneten Arbeitssessel gekauft und sie zum Betriebsarzt geschickt habe. Die Antragstellerin habe sich allerdings eine andere Sitzgelegenheit gekauft. Die befragten Auskunftspersonen haben vor Senat I bekräftigt, dass sich die gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. ihr langer Krankenstand nicht negativ auf das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin ausgewirkt hätten.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung gemäß § 3 Z 4 GIBG sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG liegt nicht vor.

22. GBK I/107/07

Eingebracht: durch die GAW am 13. August 2007

Antragsgegner/in: Gebäudereinigung

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

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Arbeitgeber habe für die Antragstellerin, einem Lehrling, hörbar E-Mails mit pornografischem Inhalt laut kommentiert. Im Büro habe es einen Pin-Up Kalender und eine große Anzahl von DVDs mit pornografischem Inhalt gegeben. Da der Antragstellerin die Bilder von nackten Frauen unangenehm gewesen seien, habe sie den Geschäftsführer darauf aufmerksam gemacht. Daraufhin habe der Geschäftsführer entgegnet, dies sei sein Büro und er könne machen, was er wolle. Ein Arbeitskollege habe sie einmal angerufen, ob er ihr aus einem Bekleidungsgeschäft Reizwäsche mitnehmen solle. Das Lehrverhältnis sei nach Beratung mit ihren Eltern einvernehmlich gelöst worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Schilderungen der Antragstellerin hinsichtlich der sexuellen Belästigung durch den Geschäftsführer waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und wurden durch andere Auskunftspersonen bestätigt. Es deutet auch nichts darauf hin, dass sie ein Motiv haben könnte, dem Geschäftsführer durch unrichtige Anschuldigungen zu schaden. Die Antragstellerin hat vielmehr nach Rücksprache das Lehrverhältnis einvernehmlich gelöst, obwohl es für sie nach Angaben der Auskunftsperson sehr schwierig war eine Lehrstelle zu finden. Auch hätte es keinen ersichtlichen Grund gegeben, die zwischen der Familie der Antragstellerin und der des Geschäftsführers bestehende Freundschaft ansonsten aufzukündigen. Im Zuge der Befragung wurde das Vorhandensein des Pin-Up Kalenders durch eine weitere Auskunftsperson bestätigt, welche genaue Angaben hinsichtlich der Beschaffenheit des Kalenders machen konnte. Dies verstärkte für den Senat I den Eindruck, dass auch die diesbezüglichen Angaben der Antragstellerin glaubwürdig und nachvollziehbar sind.

Hinsichtlich der E-Mails mit pornografischem Inhalt bzw. Spam-Mails ist festzuhalten, dass diese – auch trotz eines Spam-Filters – teilweise nicht zu verhindern sind. Wenn es sich jedoch um einen PC in einem Büro handelt, in dem auch ein Lehrling arbeitet, entstehen für den/die Arbeitgeber/in besondere Sorgfaltspflichten. Der Geschäftsführer hätte auf jeden Fall dafür Sorge tragen müssen, dass seine privaten E-Mails nicht mehr in dem allgemeinen E-Mail-Posteingang des Unternehmens einlangen. Er hätte vielmehr einen eigenen privaten E-Mail-Account installieren müssen, um so die privaten von den geschäftlichen E-Mails zu trennen. Auch möchte der Senat I der GBK an dieser Stelle auf das im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot und die auf Grundlage des § 19 c BAG am 17. Juli 2008 vom BM für Wirtschaft und Arbeit erlassene Richtlinie zu Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen auszugsweise verweisen.

Als Förderausschluss werden unter anderem in der Richtlinie angesehen:

Die Befassung der Gleichbehandlungskommission oder des Arbeits- und Sozialgerichts hinsichtlich folgender Tatbestände

- Der/Die Arbeitgeber/in ist zugleich Ausbilder/in und hat den Lehrling sexuell belästigt oder
- der Lehrling wurde von Dritten (Kollege/Kollegin, Vorgesetzte/n, Ausbilder/in) sexuell belästigt und der/die Arbeitgeber/in hat keine angemessene Abhilfe geschaffen (§ 6 Abs. 1 Z 3, § 7 Abs. 1 Z 3, § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG) oder
- der/die Arbeitgeber/in hat eine konkrete Empfehlung des Senats zur Wahrung des Gleichbehandlungsgebots im schriftlichen Prüfungsergebnis nicht binnen der gesetzten Frist erfüllt (§ 12 Abs. 3 GBK-/GAW-G), und dies wurde durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft festgestellt (§ 4 Abs. 4 und § 5 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz),

führt zum vorläufigen Förderstopp, sobald die zuständige Lehrlingsstelle schriftlich davon Kenntnis erhält. Werden von den zuständigen Senaten der Gleichbehandlungskommission

(§ 2 GBK-/GAW-G) oder vom Arbeits- und Sozialgericht sexuelle Belästigungen (§ 6 GIBG) oder Belästigungen (§ 7 GIBG) oder Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters oder der Religion oder Weltanschauung (§ 21 GIBG) von Lehrlingen nach den oben angeführten Punkten festgestellt, so tritt mit Rechtskraft der Feststellung ein Ausschluss von der Basisförderung, die nach der Übertretung fällig geworden wäre, in Kraft. (...)

Der Geschäftsführer ist seinen gegenüber der Antragstellerin zukommenden Sorgfaltspflichten nicht nachgekommen, obwohl die Antragstellerin und deren Mutter ihn mehrfach darauf aufmerksam gemacht haben, dass sich die Antragstellerin durch die Vorkommnisse während der Arbeit (Pin-Up Kalender und Schachtel mit DVDs pornografischen Inhalts im Büro, Kommentierung von E-Mails mit pornografischem Inhalt im Beisein der Antragstellerin) in ihrer Würde beeinträchtigt erachtet. Auch wenn die Aufnahme der Antragstellerin als Lehrling in seinem Unternehmen ein Gefälligkeitsdienst aufgrund der freundschaftlichen Beziehungen zwischen beiden Familien war, hat sich der Geschäftsführer an die geltenden Bestimmungen zu halten und seine Pflichten als Lehrberechtigter iSd § 19 Berufsausbildungsgesetzes (BAG) zu erfüllen.

Die Aussagen des zweiten Antragsgegners waren teils sehr widersprüchlich, doch bestätigte er in seiner Aussage, dass er die Antragstellerin angerufen und ihr mitgeteilt hat, dass er sich auf der Mariahilfer Straße befinde und Reizwäsche einkaufe. Der zweite Antragsgegner konnte dem Senat I der GBK nicht darlegen, durch welches Verhalten der Antragstellerin er sich – wie in der Stellungnahme behauptet – zu dieser Aussage provoziert gefühlt hätte. Die Antragstellerin und eine weitere vom erkennenden Senat befragte Auskunftsperson konnten demgegenüber den Vorfall widerspruchsfrei und glaubwürdig darlegen. Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts und der getätigten Aussagen wäre es lebensfremd anzunehmen, dass die Antragstellerin diesen Telefonanruf nur erfunden hätte.

Der Senat I der GBK hat von Amts wegen eine Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG vorgenommen, in dem diese es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen. Der Senat I der GBK geht aufgrund der Aussagen der beteiligten Personen und der vorliegenden Stellungnahme davon aus, dass von Seiten der ersten Antragsgegnerin keinerlei Maßnahmen zur angemessenen Abhilfe bei der sexuellen Belästigung durch den zweiten Antragsgegner gesetzt worden sind.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den Vorgesetzten gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG und den Arbeitskollegen gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt vor. Ebenso liegt eine mangelnde Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG vor.

23. GBK I/108/07

Eingebracht: durch die GAW am 14. August 2007

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller sei als Physiotherapeut auf ein Jahr befristet bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Das Arbeitsverhältnis habe durch Zeitablauf geendet. Üblicherweise würden Mitarbeiter/innen mit einem positiven Dienstzeugnis bei Vorliegen eines Dienstpostens in ein fixes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Der Antragsteller habe die Aussicht auf einen fixen Arbeitsplatz gehabt. Der Antragsteller habe sich entschlossen, die Karenz mit seiner Frau zu teilen und das zweite Karenzjahr zu übernehmen. In weiterer Folge sei ihm mitgeteilt worden, dass sein Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Nach der EuGH-Judikatur stellt die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrages aufgrund einer vorliegenden Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar (EuGH vom 4. Oktober 2001, Rs C-438/99, „Melgar“). Wird ein Arbeitsverhältnis aufgrund eines Karenzurlaubes nicht verlängert, ist von einer mittelbaren Diskriminierung auszugehen. Das Ziel des GIBG ist die Gleichstellung von Männern und Frauen. Daher sind Männer, die Benachteiligung im Zuge einer Väterkarenz ausgesetzt sind, von der Schutznorm des GIBG umfasst.

Im Laufe des Verfahrens hat sich für den erkennenden Senat der Eindruck erhärtet, dass die Meldung der Väterkarenz die „conditio sine qua non“ für die Nichtübernahme des Antragstellers in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewesen ist. Nach den Angaben der Antragsgegnerin hat es im Stellenplan einen freien unbefristeten Dienstposten für den Antragsteller gegeben. Da es innerhalb der Antragsgegnerin weniger männliche als weibliche Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen gibt, wäre man über einen weiteren männlichen Physiotherapeuten froh gewesen. Der Antragsteller hat seine Väterkarenz zu einem Zeitpunkt gemeldet, als sein Arbeitsvertrag noch befristet gewesen ist. Es hat im Zuge des Karenzantrages zwischen dem ärztlichen Leiter und dem Antragsteller mehrere Gespräche hinsichtlich der Urlaubsgewährung und der Dauer des Karenzurlaubes gegeben, wobei der Antragsteller anscheinend den genauen Endzeitpunkt der Karenz nicht bekannt geben wollte. Das Pochen des Antragstellers auf sein Recht, eine Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, dürfte bei den beteiligten Vorgesetzten ein emotionales Unbehagen ausgelöst haben. Dies hat letztlich zur Nichtweiterbeschäftigung des Antragstellers geführt. Es ist dem Antragsteller eine Weiterbeschäftigung bis zum Antritt der Karenz sowie die Möglichkeit, sich nach dem Ende der Karenz wieder bei der Antragsgegnerin zu melden, angeboten worden. Es ist der Dienstbeschreibung kein Hinweis zu entnehmen, aus dem man schließen könnte, dass das bisherige Verhalten des Antragstellers nicht tadellos gewesen wäre. Es hat für den erkennenden Senat keinen Grund gegeben, dass man das Dienstverhältnis nicht fortführen hätte können. Der einzige Grund ist die beabsichtigte Inanspruchnahme der Väterkarenz durch den Antragsteller gewesen. Es besteht ebenso ein

enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Karenzantrag und der Abgabe der sehr guten Dienstbeschreibung.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG liegt vor. Aus der Sicht des Senates I der GBK wäre es dringend erforderlich, dass alle mit dem Personalwesen befassten Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin fortlaufend und umfassend bezüglich der Rechtsgrundlagen des Personalwesens, insbesondere des GIBG, geschult und aufgeklärt werden.

24. GBK I/110/07

Eingebracht: durch einen Protokollantrag des Antragstellers am 5. September 2007

Antragsgegner/in: Steuerberatungskanzlei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller habe sich in einer Steuerberatungskanzlei als Sekretär beworben. Seine Bewerbung sei mit den Worten, „... als Sekretär werden eigentlich keine Männer aufgenommen...“, abgelehnt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Begriff „bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses“ ist extensiv auszulegen und umfasst alle im Vorfeld mit dem Zusammenkommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge, beginnend mit der Bewerbung. Das Telefonat des Antragstellers mit der Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, in welchem ihm abgesagt und er auf sein Ersuchen, in Evidenz gehalten zu werden, die Auskunft erhalten habe, dass „...als Sekretär eigentlich keine Männer aufgenommen...“ würden, ist vom Gleichbehandlungsgebot des § 3 Z 1 GIBG erfasst. Grundsätzlich soll in einem Verfahren vor dem Senat I der GBK nicht das Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines/einer Bewerbers/Bewerberin geführt hat, transparent und nachvollziehbar war. Für Senat I der GBK bestätigte sich im Ermittlungsverfahren der Eindruck, dass die Antragsgegnerin in einer tief verwurzelten Differenzierung der Geschlechterrollen verhaftet ist, weshalb die Antragsgegnerin Männer grundsätzlich für den Beruf als Sekretär als nicht geeignet ansieht. Die getätigte Äußerung „...als Sekretär werden eigentlich keine Männer aufgenommen...“ stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar. Der Ablehnungsgrund ist einzig im Geschlecht gelegen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG liegt vor.

25. GBK I/112/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 17. September 2007

Antragsgegner/in: Gasthaus

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller sei von Beginn des Lehrverhältnisses an erniedrigenden und demütigenden Verhaltensweisen ausgesetzt gewesen. Die Lehrlinge seien regelmäßig von ihrem Arbeitgeber beschimpft und körperlich gezüchtigt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Laufe des Verfahrens hat der Antragsgegner zugegeben, dass die Lehrlinge beschimpft bzw. angeschrien wurden, wenn in der Küche ein gewisser Arbeitsdruck geherrscht hat. Die dem Senat I der GBK vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen bestätigen die Angaben des Antragstellers. Nach Ansicht des erkennenden Senates muss aufgrund der körperlichen und verbalen Übergriffe in der Intimsphäre, das Schlagen bzw. dessen Andeutung in den Hodenbereich, wiederholte Bemerkungen des Antragsgegners hinsichtlich der Sexualpraktiken der Lehrlinge sowie den Beschimpfungen ein einschüchterndes und feindseliges Arbeitsklima geherrscht haben. Im Ermittlungsverfahren gab der befragte Antragsteller an, dass der Antragsgegner ihn und die anderen Lehrlinge – nach Lust und Laune – wiederholt geschlagen hat. Der Antragsteller wurde mit einem Kartoffelstampfer auf den Rücken und in den Hodenbereich geschlagen und hat aus Angst um seine Lehrstelle nicht gewagt, sich dagegen zu wehren. Der Antragsteller hat aufgrund seiner Zeugnisse gefürchtet, keine Lehrstelle mehr zu finden. Der Antragsgegner hat in der Befragung angegeben, dass er keine Fortbildungsmaßnahmen als Lehrberechtigter gemacht habe. Die getätigten Aussagen und die geschilderten Vorfälle haben gegenüber Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner eklatant sowohl an Kenntnissen des BAG als auch an Unrechtsbewusstsein gemangelt hat. Durch sein Verhalten hat der Antragsgegner die im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG, BGBl. I Nr. 450/1994 idF Nr. 159/2001) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung eines Minderjährigen durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens jedoch eines 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an den Antragsteller zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG.

26. GBK I/113/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 19. September 2007

Antragsgegner/in: Pizzeria

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe als Küchengehilfin ihren Dienst angetreten und sei unmittelbar nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses von einem Kollegen, Herrn B, belästigt worden. Aufgrund der Vorkommnisse habe sie noch am selben Tag ihr Arbeitsverhältnis gelöst.

Trotz zweimaliger Urgenz des Senates I der GBK langte keine Stellungnahme des Antragsgegners ein. Eine Einsichtnahme in das Zentrale Melderegister ergab, dass seit Dezember 2007 keine Meldedaten für Herrn B vorlagen.

Dem Senat I wurde zur Kenntnis gebracht, dass hinsichtlich des selben Sachverhalts das Bezirksgericht ... mit Urteil ... erkannte, dass der Antragsgegner das Vergehen der sexuellen Belästigung gem. § 218 Abs. 1 Z 1 StGB begangen hat.

Der Senat I stellte Herrn B zwei weitere Ladungen an dessen neue Wohnadresse zu. Der Antragsgegner blieb beiden Befragungen unentschuldigt fern. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Antrages der AK Wien gem. § 12 Abs. 2 GBK-GO fort.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Für den Senat I der GBK ist die Schilderung der Antragstellerin hinsichtlich der verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen aufgrund der glaubwürdigen Schilderung in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar und wurden auch von einer Auskunftsperson bestätigt. Sie hat auf ihren Arbeitsplatz verzichtet, um sich nicht der Belastung einer weiteren Zusammenar-

beit mit dem Antragsgegner auszusetzen. Dies ist für den Senat I der GBK ein Zeichen dafür, dass die Antragstellerin nicht mehr mit ihrem Kollegen konfrontiert werden wollte. Die sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner ist der Antragstellerin, obwohl das Ereignis bereits einhalb Jahre zurückliegt, merklich nahe gegangen. Die dargestellten Aussagen und der geschilderte Vorfall haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt und er die im Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ASchG) und im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) – dieses ist im Hinblick auf das Alter der Antragstellerin zu beachten – vorgesehenen Sittlichkeitsgrenzen überschritten hat.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung einer Minderjährigen durch den Arbeitskollegen, Herrn B, gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt vor. Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessenen, mindestens jedoch 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

27. GBK I/114/07

Eingebracht: durch die GAW am 28. September 2007

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, in eventu bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe sich bei einer anderen Landesstelle der Versicherungsanstalt als Psychologin fristgerecht im Dienstweg beworben. Aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung habe die Antragstellerin jedenfalls damit gerechnet, zumindest zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Sie habe jedoch eine Absage erhalten. Man habe sich für einen Kandidaten entschieden, der dem Anforderungsprofil absolut nahe gekommen und vor allem ortsansässig sei. Zu einem späteren Zeitpunkt habe die Antragstellerin erfahren, dass jener Kandidat, der letztlich die Stelle erhalten habe, 28 Jahre sei, aus Italien (Südtirol) stamme und über weit weniger Berufserfahrung verfüge.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im gegenständlichen Fall hat sich die Antragstellerin auf eine gleichwertige Position beworben. Die Antragstellerin hat in der mündlichen Befragung selbst angegeben, dass sie sich für die exakt gleiche Stelle beworben hat, die sie bereits in der Landesstelle X inne hatte. Bei einer erfolgreichen Bewerbung wäre es zu keiner Erweiterung der Aufgaben der von der Antragstellerin auszuführenden Tätigkeiten gekommen. Die bloße Erhöhung des Gehaltes fällt außerdem – ohne Anhebung der Verwendung – nicht unter den Begriff „Beförderung“. Die von der Antragstellerin vorgebrachten besseren Aufstiegschancen in der Landesstelle Z erscheinen dem Senat I der GBK als zu spekulativ. Der Senat I der GBK ist jedoch von Amts wegen der Frage nachgegangen, ob die Antragstellerin aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 GIBG durch die Antragsgegnerin im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden ist. Eine Diskriminierung kann sowohl in der Nichtzulassung zur Bewerbung als auch in der diskriminierenden Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren bestehen. Das Diskriminierungsverbot begründet jedoch keinen Anspruch auf eine Einstellung, sondern dient der Konkretisierung der Sorgfaltspflichten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin. Im Besetzungsverfahren kann nur derjenige/diejenige benachteiligt werden, der/die sich subjektiv ernsthaft beworben hat und objektiv für die zu besetzende Stelle in Frage kommt. Grundsätzlich dient das Verfahren vor Senat I der GBK nicht dazu, das Auswahlverfahren zu wiederholen, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines/einer Bewerbers/Bewerberin geführt hat, transparent und nachvollziehbar war. In der mündlichen Befragung wurde von Seiten der Antragsgegnerin angegeben, dass die Antragstellerin alle formalen Voraussetzungen des Ausschreibungstextes erfüllt habe. Es seien jedoch Beschwerden bzw. Bedenken durch langjährige Mitarbeiter/innen hinsichtlich des Agierens der Antragstellerin in der Landesstelle X an die Direktion der Antragsgegnerin herangetragen worden. Von den formalen Voraussetzungen der Ausschreibung her gesehen hätte die Antragstellerin – nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen und deren Bewertung durch Senat I der GBK – zum Hearing einladen werden müssen, da der erkennende Senat davon ausgeht, dass die geforderten fachlichen Kriterien von der Antragstellerin erfüllt wurden. Nach Ansicht von Senat I ist es bedenklich, dass die Entscheidungsträger der Antragsgegnerin sich nicht selbst ein Bild über die Antragstellerin machen wollten und diesen Gerüchten nicht nachgegangen sind. Der Ausschluss der Antragstellerin ist nur aufgrund von Gerüchten, die – wie dies die Antragsgegnerin selbst zugestanden hat – nicht überprüft worden sind, erfolgt. Die Antragsgegnerin hat im Auswahlverfahren unbelegten Gerüchten über das Privatleben der Antragstellerin bzw. deren soziales Verhalten, die sie – wie sie mehrfach betont hat – selbst nicht überprüft hat, mehr Glauben geschenkt als sachlichen Auswahlkriterien.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG liegt nicht vor, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zuge eines Bewerbungsverfahrens liegt jedoch vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und wir diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Die Leistung eines Ersatzanspruches analog zu § 12 Abs. 1 Z 2 GIBG an die Antragstellerin zum Ersatz des Vermögensschadens. Der Ersatzanspruch beträgt im Höchstfall 500 Euro, da der der Antragstellerin entstandener Schaden nur darin bestanden hat, dass die Berücksichtigung ihrer Bewerbung verweigert worden ist.
- 2.** Das Auswahlverfahren ist transparent zu gestalten, um nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung zu begründen.
- 3.** Stellenbesetzungen sind nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen. Es sind keine willkürlich erscheinenden Argumente für die Personalentscheidungen heranzuziehen.
- 4.** Das Kriterium der Zugehörigkeit aus einem bestimmten Bundesland ist in Hinblick auf Art. 2 sowie Art. 10 B-VG iVm Art. 2 StGG als bedenklich einzustufen. Die Bevorzugung eines Bundeslandes gegenüber den anderen Bundesländern ist ein unsachliches Auswahlkriterium. Es darf weder auf der Arbeitgeber/innenseite noch auf der Arbeitnehmer/innenseite zu einer Bevorzugung kommen, wenn diese aus einem bestimmten Bundesland stammen. Der erforderliche Konnex der Bewerber/innen zum Bundesland ... durch die Antragsgegnerin stellt eine unsachliche und unzulässige Bevorzugung dar.
- 5.** Die Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen. In den Ausschreibungen ist der Hinweis auf das Frauenförderungsgebot aufzunehmen. Frauen sollen ausdrücklich aufgefordert werden, sich für Führungspositionen bei der Antragsgegnerin zu bewerben.

Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass gerade die Transparenz eines objektiv, fair und gut dokumentiert durchgeführten Auswahlverfahrens insbesondere für Frauen die Chance auf ein diskriminierungsfreies berufliches Weiterkommen wesentlich erhöhen kann. Daher sind Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren bei der Antragsgegnerin zu empfehlen.

28. GBK I/117/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 24. Oktober 2007

Antragsgegner/in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei als Kanzleileiterin beschäftigt gewesen. Sie habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, da sie die sexuellen Belästigungen durch ihren Arbeitgeber nicht mehr ertragen

habe können. Der Antragsgegner habe ihr gegenüber sexualisierte Äußerungen getätigt: Sie würde wie eine „billige Hure“ aussehen, und wenn sie abnehmen würde, würde er sie „sofort flachlegen“. Außerdem habe der Antragsgegner ihr sehr oft SMS mit teilweise zweideutigem Inhalt – auch abends und an den Wochenenden – geschickt. Daneben sei es auch zu körperlichen Annäherungen durch Berührungen und Küsse an die Wange gekommen. Diese Übergriffe seien von der Antragstellerin unerwünscht gewesen.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Schilderungen der Antragstellerin im Rahmen ihrer Befragung waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und wurden u. a. durch vorgelegte SMS-Nachrichten bestätigt. Wie auch der Antragsgegner in der Befragung unbestritten ließ, gab es durchaus direkt an die Antragstellerin gerichtete SMS, wie beispielweise „Meine Traumfrau“, „Liebe, Hochachtung, Leidenschaft“, „Du bist die beste Mitarbeiterin!“, „Ich habe dich im Herzen sehr gern!“ oder „I love you so!“. Es ist durchaus möglich, dass einige der vorgelegten SMS mit klar der sexuellen Sphäre zuordenbarem Inhalt vom Antragsgegner auf das Handy der Antragstellerin weitergeleitet worden sind. Diesbezüglich ist jedoch folgendes festzuhalten: Wenn eine Sekretärin im Zuge ihrer Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei „unanständige“ Texte abschreiben muss, muss der/die Rechtsanwalt/Rechtsanwältin seine/n Mitarbeiter/in darüber aufklären, dass diese Unterlagen zu einem bestimmten Fall gehören und sie/ihn bitten, diese im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit abzuschreiben. Dann hätte der/die Arbeitgeber/in dem im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz vorgesehenen Sittlichkeitsgebot ausreichend Genüge getan. Dies ist aber im vorliegenden Fall nicht geschehen. Es handelt sich hierbei um private SMS des Antragsgegners. Die direkte Weiterleitung derartiger SMS an die Antragstellerin erfüllt bereits den Tatbestand der sexuellen Belästigung, selbst wenn der Antragsgegner nichts für den Erhalt jener SMS-Nachrichten kann. Nach Ansicht des Senates I der GBK kann es nicht die Aufgabe einer Mitarbeiterin sein, persönliche SMS mit sexuellem Inhalt abzutippen. Der Antragsgegner hat in seiner Befragung angegeben, dass er die Kleidung der Antragstellerin nicht für adäquat gehalten und dies auch mit der Aussage „Heute bist Du aber wieder sexy angezogen!“ kommentiert hat. Eine solche Aussage ist, auch wenn diese ironisch gemeint war, als eine sexuelle Belästigung anzusehen.

Der Antragsgegner hat in der mündlichen Befragung selbst bestätigt, dass er mit seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sehr schnell per Du ist und umgekehrt auch geduzt werden möchte. Zur Begrüßung und Verabschiedung küsst er seine Mitarbeiter/innen. Die vielen SMS, die nicht nur spät abends oder sehr zeitig in der Früh (SMS um 23.10 Uhr, 21.36 Uhr, 21.55 Uhr, 22.00 Uhr, 6.11 Uhr, u. v. m.), sondern auch an den Wochenenden bei der Antragstellerin an ihrem Privathandy eingegangen sind, sind ein Beleg dafür, dass der Antragsgegner von einer permanenten Verfügbarkeit der Antragstellerin „rund um die Uhr“ ausgegangen ist. Der Senat I der GBK ist sich auch der Tatsache, dass der Arbeitsanfall bzw. –druck in einer Rechtsanwaltskanzlei sehr hoch sein kann, sehr wohl bewusst. Dies darf aber keinesfalls dazu führen, dass die Antragstellerin – nicht nur in Ausnahmefällen – die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht „ungestört“ verbringen konnte. Dies zeugt neben den andauernden sexuellen Belästigungen gegenüber der Antragstellerin, dem in der Kanzlei vorherrschenden Arbeitsklima und der

sehr hohen Mitarbeiter/innenfluktuation von letztlich nicht mehr tragbaren Arbeitsbedingungen. Im vorliegenden Fall ist es zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gekommen. Der Antragsgegner konnte dem Senat I der GBK die Abmeldebestätigung der Gebietskrankenkasse samt Abmeldegrund, nämlich eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses, vorlegen. Die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nach Angaben des Antragsgegners von der Antragstellerin ausgegangen. Es steht allerdings fest, dass aus rechtlicher Sicht das Arbeitsverhältnis unter Bezahlung aller offen stehenden Bezüge einvernehmlich aufgelöst worden ist. Es gibt im vorliegenden Fall keine Hinweise, dass der Antragsgegner die Antragstellerin aufgrund einer Zurückweisung im Arbeitsverhältnis schlechter gestellt hätte.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegt hingegen nicht vor.

29. GBK I/118/07

Eingebracht: AK Wien am 24. Oktober 2007

Antragsgegner/in: Immobilien Service Center

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei durch ihren Arbeitgeber durch sexuell gefärbte Äußerungen, ungewollte Umarmungen, Küsse auf die Wange, Berührungen an Oberschenkel und Gesäß sexuell belästigt worden. Die Antragstellerin habe sich bei diesen Übergriffen sehr unwohl gefühlt und habe dem Antragsgegner auch klar und deutlich mitgeteilt, dieses Verhalten sei für sie unerwünscht. Nach einer erneuten sexuellen Belästigung habe sie noch einmal deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie dieses Verhalten nicht wolle. In weiterer Folge sei ihr befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die befragten Auskunftspersonen gaben in der mündlichen Befragung an, dass der Antragsgegner auch ihnen gegenüber sexualisierte Äußerungen getätigt hat, die für die Auskunftspersonen

sonen sehr unangenehm waren. Die befragten Personen sagten weiters aus, dass ihr Vorgesetzter wiederholt Körperkontakt bei ihnen gesucht hat, so hat er beispielsweise immer wieder deren Hände berührt und gestreichelt. Der Antragsgegner hat in seiner Befragung von sich aus dem Senat I der GBK demonstriert, wie er seine Sekretärin in den Arm genommen hat und konnte dabei nicht ausschließen, dass er einmal auch die Antragstellerin auf diese Weise in den Arm genommen hat. Die Behauptung des Antragsgegners, dass sich mehrere Mitarbeiter/innen, die en bloc durch den Antragsgegner gekündigt wurden, gegen ihn „verschworen“ hätten und es dadurch zu den gegenständlichen Anschuldigungen gekommen sei, konnte durch die glaubwürdigen Aussagen der Auskunftspersonen entkräftet werden.

Im vorliegenden Fall wurde das befristete Arbeitsverhältnis der Antragstellerin mit dem Ende der Befristung durch den Antragsgegner gelöst. Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin sexuell belästigt hat. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts wird dadurch indiziert. Der Antragsgegner konnte dem erkennenden Senat jedoch sehr glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Der Antragsgegner hat Assistentinnen für die Maklerabteilung gesucht und angestellt. Er konnte glaubhaft darlegen, dass er bereits über eine erfahrene Sekretärin verfügt und keine weitere Sekretärin benötigt. Dies wäre für das Unternehmen nicht wirtschaftlich tragbar. Die Antragstellerin hat in der Befragung selbst angegeben, dass sie nicht als Maklerin arbeiten will, sondern als Sekretärin. Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG durch den Arbeitgeber liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegen nicht vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, werden seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner Herrn X erteilt und wird dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessenen, mindestens jedoch 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sowie eine intensive Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz.

30. GBK I/119/07

Eingebracht: durch die GAW am 5. November 2007

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe nach der Rückkehr aus der Karenz in die Elternzeit keinen gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten. So sollte sie nur Sekretariatsaufgaben anstelle ihrer bisherigen Tätigkeit im Projektmanagement übernehmen. Es seien im Unternehmen Gerüchte verbreitet worden, dass sie ihren Dienst nicht antreten und ihre Arbeit nicht ausüben werde. Sie wolle lediglich eine hohe Abfertigungssumme „rausschlagen“. Dadurch sei sie im Unternehmen immer mehr angefeindet worden. Obwohl die Antragstellerin weiterhin auch Betriebsratsvorsitzende gewesen sei, habe sie keine Einladungen erhalten und sei vom Großteil der Informationen abgeschnitten worden. Aufgrund der unerträglichen Situation habe sie sich entschlossen zu kündigen.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Aufgrund des vorliegenden Verlangens wurden zunächst die Umstände der Karenzrückkehr auf eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG überprüft. Im Anschluss daran wurden die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin in Zusammenhang mit ihrer Betriebsratsstätigkeit rechtlich untersucht. Aus den vorliegenden Unterlagen ergibt sich, dass die Antragstellerin vor ihrer Betriebsratsstätigkeit mit Projektabwicklung, Kundenakquisition, Partnermanagement, Betreuung des Intranets, PR-Management sowie Kundenbetreuung betraut gewesen ist. Die Antragstellerin war im Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik unter einer Tätigkeitsgruppe ST 1 (Spezielle Tätigkeiten) eingereiht.

Das neue Tätigkeitsfeld nach der Rückkehr aus der Karenz – Projekt Management Office – war im Kollektivvertrag der Tätigkeitsgruppe ZT (Zentrale Tätigkeiten) zugeordnet gewesen. Es ergibt sich daraus eine grundsätzliche Änderung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes der Antragstellerin. In Fällen, in denen aus verschiedenen Gründen – wie etwa der Umstrukturierung von Arbeitsbereichen eine Rückkehr aus dem Karenzurlaub an exakt den gleichen Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist, besteht ein gesetzlicher Anspruch auf die Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes. Das Anforderungsprofil des Projekt Management Office umfasst unter anderem: Besucheranmeldung und –abholung, Empfänger von Massenmails, Archivierung von Projektunterlagen auf DVD, CD, Ablage/Verwaltung von Dokumenten, Verwaltung des Equipments, Einforderung von Statusberichten, Wartung der Infrastruktur (Drucker, Patronen, Papier), etc. Es zeigt sich ganz deutlich, dass es im Vergleich zu ihrer Tätigkeit vor ihrer Freistellung als Betriebsrätin zu einer verschlechternden Versetzung gekommen ist. Es liegt somit eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, die in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Elternzeit steht. Es sind von Seiten der Antragsgegnerin keine Maßnahmen getroffen worden, um der Antragstellerin einen Wiedereinstieg in eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit zu ermöglichen. Nach Auffassung des Senates I der GBK umfasst

das GIBG auch die Betriebsratsstätigkeit. Diese Rechtsansicht wurde mehrfach durch die EuGH-Judikatur bestätigt. In der Rechtssache Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. gegen Monika Bötzel (EuGH vom 4.6.1992, Rs C – 360/90) hält der EuGH ausdrücklich fest, dass Betriebsratsmitglieder notwendigerweise die Eigenschaften eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin des Betriebes haben und damit betraut sind, für die Interessen des Personals einzutreten. Sie fördern damit das Bestehen harmonischer Arbeitsbeziehungen innerhalb des Betriebes und liegen damit in dessen allgemeinen Interesse. Die Zuständigkeit des Senates I der GBK ist daher gegeben. Der Vorwurf der GAW bezieht sich darauf, dass die Antragstellerin ab der Übernahme des Vorsitzes andere Rahmenbedingungen vorgefunden habe und mit deutlich weniger Ressourcen ausgestattet worden sei als ihr (männlicher) Vorgänger. Nachdem die Antragstellerin zur Betriebsratsvorsitzenden im Unternehmen gewählt worden ist, hat die Antragsgegnerin die zweite Freistellung nicht mehr gewährt. Die zweite – freiwillige – Freistellung wurde dem vorhergehenden Betriebsrat aus einer besonderen Situation heraus gewährt. Sowohl die Antragstellerin als auch ihr Nachfolger haben keine zweite – freiwillige – Freistellung erhalten. Der jetzige Betriebsrat arbeitet zu denselben Bedingungen wie der Betriebsratsvorsitz unter der Antragstellerin. Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbots verwirklicht.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei sonstigen Arbeitsbedingungen, insbesondere durch Inanspruchnahme einer Elternkarenz, gemäß § 3 Z 6 GIBG liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Ausübung bei der Tätigkeit der Antragstellerin als Betriebsrätin, gemäß § 3 Z 6 GIBG und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegt nicht vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.

31. GBK I/121/07

Eingebracht: durch die GAW am 13. November 2007

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitgeber mit Essenseinladungen überhäuft worden. Auch sei es zu Berührungen durch den Arbeitgeber gekommen. Als Folge der Zurückweisungen habe ihr Arbeitgeber sie mit den Worten bedrängt, „Du bist so hübsch, ich kann nicht mehr schauen, ich bin schon so fertig, gehen wir in ein Hotel!“. Die Antragstellerin sei über den Vorfall derart geschockt gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gelöst habe.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK sieht in den von der Antragstellerin geschilderten Vorfällen die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht von Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Die Aussagen des Arbeitgebers und der befragten Auskunftspersonen haben nicht dazu beigetragen, den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn zu entkräften. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem erkennenden Senat sehr widersprüchliche Angaben gemacht und konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm behaupteten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Es wurde vom Arbeitgeber im Ermittlungsverfahren weiters der Vorwurf erhoben, dass Geld möglicherweise ein Motiv der Antragstellerin für die Einleitung des Verfahrens vor dem Senat I der GBK wäre. Aufgrund des über das Bauunternehmen verhängten Konkurses hat die Antragstellerin ihren offenen Monatslohn erst nach längerer Zeit aus dem Insolvenzentgeltausfallfonds erhalten. Trotz der Tatsache, dass die Antragstellerin im Zeitpunkt ihrer Kündigung des Arbeitsverhältnisses keine Aussicht auf eine neue Anstellung hatte und für zwei Kinder sorgepflichtig war, hat sie das Arbeitsverhältnis zur Baufirma gelöst. Für den Senat I der GBK bekräftigte sich auch dadurch der Eindruck, dass es der Antragstellerin nicht um das Geld, sondern darum, gewisse Zustände aufzuzeigen, gegangen ist. Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK auch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots verwirklicht. Der erkennende Senat sieht es als erwiesen an, dass die Antragstellerin wiederholt ihren Arbeitgeber bei unsittlichen Äußerungen und unerwünschten Annäherungsversuchen bzw. Berührungen zurückgewiesen hat. Die Antragstellerin hat in der mündlichen Befragung glaubhaft die Kritik an ihrer Arbeit zurückgewiesen.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens jedoch auf 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

32. GBK I/125/07

Eingebracht: durch die GAW am 21. Dezember 2007

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsanstalt

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

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragstellerin wären als Psychologin keine Betriebe von der Antragsgegnerin zugeteilt worden. Sie sei auch kaum im Außendienst tätig gewesen, obwohl diese Tätigkeiten in der Stellenausschreibung aufgezählt worden seien. Einem Kollegen, der fast zeitgleich mit ihr zu arbeiten begonnen habe, seien bereits nach zwei bis drei Monaten Betriebe zugeteilt worden, obwohl sich beide in der Ausbildungsphase befunden hätten. Außerdem habe sie sich durch einige Kollegen gemobbt gefühlt. In einem Gespräch habe der Abteilungsleiter ihr mitgeteilt, dass sie einer einvernehmlichen Lösung zustimmen solle, da sie ansonsten gekündigt werde. Die Antragstellerin habe dies abgelehnt und sei daher gekündigt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragsgegnerin, die durch Aussagen der Auskunftspersonen bestätigt worden sind, ist die Antragstellerin entsprechend ihrer Vordienstzeiten und ihrer Tätigkeit als „fachkundiges Organ Psychologie“ korrekt eingestuft worden. Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung konnte die Antragsgegnerin gegenüber dem erkennenden Senat ausreichend darlegen, dass die Antragstellerin nicht schlechter als die männlichen fachkundigen Organe eingestuft worden ist. Die Antragsgegnerin gab im Weiteren an, dass sie der Antragstellerin vom ersten Tag an eine Außendienstzulage gewährt habe. Der Senat I der GBK hegt hinsichtlich der Glaubwürdigkeit der Angaben der Antragsgegnerin auch deshalb keine Zweifel, da sich diese über die fachlichen Qualitäten der Antragstellerin stets positiv geäußert hat.

Im Weiteren hat der Vorgesetzte der Antragstellerin trotz der Tatsache, dass sie seine Neustrukturierung der Abteilung vor sämtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit den Worten, „Ich lass mich doch nicht von Nichtakademikern vertreten! Wo sind wir denn da!“, kritisiert hat, ihr die Möglichkeit eingeräumt, in einer eigenen strategischen Gruppe selbstständig zu agieren. Dem Vorwurf der Antragstellerin, dass dies nur eine „Einfraugruppe“ war, kann der erkennende Senat nicht folgen. De facto gab es nur eine Psychologin bei der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin hat sich bemüht, der Antragstellerin in ihren Wünschen entgegenzukommen, auch wenn die Antragstellerin ihre eigene strategische Gruppe schlecht gemacht hat. Die Antragstellerin hatte durch die eigene strategische Gruppe die Möglichkeit, nicht nur eine nachhaltige Präventionsarbeit zu etablieren, sie hätte auch entsprechend dem Psychologen-

gesetz agieren können. Aus den vorliegenden Unterlagen ergibt sich ebenso, dass der Vorgesetzte nicht willkürlich Dienstreisen der Antragstellerin storniert hat. Stornierungen von Dienstreisen ergaben sich aufgrund von Erkrankungen, formell falscher Antragstellung, Terminverschiebung oder -kollision etc. Der Senat I der GBK ist nach der Durchführung des Verfahrens und den vorliegenden Unterlagen zur Auffassung gelangt, dass es offensichtlich Probleme im Arbeitsverhältnis zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin gegeben hat, die letztlich zur Kündigung der Antragstellerin geführt haben. Einerseits ist dies am Verhalten und persönlichen Auftreten der Antragstellerin gelegen, von dem sich der erkennende Senat im Zuge der mündlichen Befragung einen unmittelbaren Eindruck verschaffen konnte. Das Vorbringen der Antragsgegnerin, dass die Antragstellerin gegenüber ihren Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen wiederholt ausfällig geworden sein soll, ist für Senat I gut nachvollziehbar. Eine vor Senat I der GBK befragte Auskunftsperson konnte bestätigen, dass sie selbst von der Antragstellerin als "Kreatur" beschimpft worden sei. Es haben sich im Ermittlungsverfahren auch keine Hinweise darauf ergeben, dass die Antragstellerin „gemobbt“ worden ist. Vielmehr wurde sogar mit der Herabsetzung ihrer Dienstbeschreibung zugewartet, als sie sich für die Position eines/einer Psychologen/Psychologin in der Landesstelle Z beworben hat, da diese ihr ansonsten geschadet hätte. Aufgrund des Fehlverhaltens der Antragstellerin wurde die Dienstbeschreibung der Antragstellerin von ihren Vorgesetzten von „sehr gut“ auf „entsprechend“ abgeändert. Im Laufe des Verfahrens wurde ebenso der Vorwurf, dass der Vorgesetzte der Antragstellerin mit Kündigung gedroht habe, nachdem sie sich bei ihm beschwert habe, durch die übereinstimmenden Aussagen der Auskunftspersonen entkräftet. Der Senat I der GBK ist daher zu keiner dem rechtskräftigen Urteil des ASG ... divergierenden Auffassung gelangt, da es im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte gab, dass die Antragsgegnerin das Arbeitsverhältnis aus dem GIBG widersprechenden Gründen beendet hat.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG liegt nicht vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.

33. GBK I/126/08-M

Eingebracht: durch die AK Wien am 2. Jänner 2008

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots und aufgrund der sexuellen Orientierung und der Weltanschauung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe im Unternehmen redaktionelle Aufgaben erledigt. Dort habe sie eng mit einer Redakteurin zusammengearbeitet, die 2001 aufgrund ihres feministischen Engagements gekündigt worden sei. Auch die Antragstellerin sei gekündigt worden. Beide Kündigungen seien aufgrund des öffentlichen Drucks zurückgenommen worden. Während ihres Arbeitsverhältnisses habe sie bei der Antragsgegnerin Funktionen in der Gewerkschaft ausgeübt. Überdies habe die Antragstellerin während ihrer Beschäftigung beim Antragsgegner für mehrere Jahre in einer lesbischen Lebensgemeinschaft gelebt und diese Tatsache dem Arbeitgeber offen dargelegt. Die Antragstellerin sei nach der versuchten Kündigung mehrmals versetzt worden. In dieser Zeit sei der Posten der Büroleitung frei geworden. Die Antragstellerin habe diese Funktion de facto ausgeübt, wobei sie in weiterer Folge vom Abteilungsleiter das Angebot erhalten habe, die Büroleitung auch formell auszuüben. Dazu sei es jedoch nicht gekommen. Es sei formell eine andere Kollegin mit der Büroleitung betraut worden. Tatsächlich habe diese Kollegin diese Funktion nur sporadisch ausgeübt. Im Jahr ... seien die Arbeitsverhältnisse von freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Angestelltenverhältnisse überführt worden. Ihr Vorgesetzter habe die Übernahme der Antragstellerin in ein Angestelltenverhältnis mit einer Einstufung in Verwendungsgruppe (VG) ... des Kollektivvertrages (KV) des Antragsgegners empfohlen. Tatsächlich sei die Antragstellerin im Ausmaß von 90 Prozent in eine um fünf Stufen niedrigere VG eingestuft und von der Abteilung abgezogen worden. Ihr unmittelbarer Nachfolger habe de facto dieselben Aufgaben wie sie erledigt, sei jedoch um drei VG höher eingestuft worden. Von Juli 2004 bis Februar 2005 sei sie formell der Personalabteilung zugeteilt gewesen. Überdies habe es für die Antragstellerin keinen eigenen Schreibtisch gegeben, vielmehr sei ihr provisorisch ein Sitzungszimmer zugewiesen worden. In Folge sei sie schließlich in den Bereich Y versetzt worden. Die Antragstellerin habe diese Entscheidung begrüßt, da sie ihre berufliche Laufbahn im Y begonnen und gehofft habe, eine ihren Fähigkeiten, Qualifikationen und Interessen entsprechende Tätigkeit zugeteilt zu bekommen. Das Arbeitsverhältnis sei am 19. September 2007 durch eine Arbeitgeberkündigung zum 30. November 2007 beendet worden, die beim Arbeits- und Sozialgericht Wien angefochten worden sei. Bei der Kündigung sei ihr die „schlechte Stimmung unter Kollegen und Kolleginnen“ und der „Mangel an Kollegialität“ vorgehalten worden. 2006 und 2007 hätte es wiederholt Gespräche der Antragstellerin mit ihrem Chef gegeben, in denen sie ihre Unzufriedenheit artikuliert und Möglichkeiten einer Versetzung besprochen habe, die auch von der zuständigen Leiterin befürwortet worden sei. Anstelle einer Lösung der anstehenden Probleme sei es im September 2007 zu ihrer Kündigung gekommen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragstellerin, die durch Aussagen von Auskunftspersonen bestätigt worden sind, hat die Antragstellerin vor der Einführung des KV überwiegend redaktionelle Tätigkeiten für ihren Arbeitgeber ausgeübt. Die Antragstellerin wurde jedoch um fünf VG niedriger zu einem Beschäftigungsausmaß von 90 Prozent

eingereicht. Im Ermittlungsverfahren wurden die Angaben der Antragstellerin bestätigt, dass die männlichen Vergleichspersonen eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ausgeübt haben, aber besser als die Antragstellerin eingestuft worden sind. Dieses intransparente Entgeltschema wurde vom erkennenden Senat bereits in zwei vorausgehenden Prüfungsergebnissen (vgl. GBK I/75/06, GBK I/76/06) sehr deutlich kritisiert. Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts und des durchgeführten Verfahrens gewann der Senat I der GBK den Eindruck, dass man, angesichts der Art und Weise, wie beim Antragsgegner die Einstufungen in den KV vorgenommen worden sind, nicht nach objektiv nachvollziehbaren Kriterien vorgegangen ist. Es gibt – trotz der bereits zweimaligen Beanstandung durch den Senat I der GBK – nach wie vor keine Richtlinien bzw. Kriterien bei der Festsetzung des Gehalts der Mitarbeiter/innen des Antragsgegners. Im Verfahren wurde die Auffassung des erkennenden Senats bekräftigt, dass bei der Eingruppierung der Mitarbeiter/innen durch den Antragsgegner nicht auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit abgestellt wird, sondern diese Willkür bzw. Einschätzungssache der Personalabteilung ist. Der Senat I der GBK weist in aller Deutlichkeit darauf hin, dass sich bislang kein männlicher Mitarbeiter des Antragsgegners bei der GBK beschwert hat. Es erscheint dem Senat I der GBK naheliegend anzunehmen, dass in Fragen der Einstufung in den KV weibliche Mitarbeiterinnen tendenziell benachteiligt wurden. Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass sie als einzige Mitarbeiterin aufgefordert gewesen ist, detaillierte Protokolle über ihre geleistete Arbeit anzulegen. Weiters hat man der Antragstellerin einen Schreibtisch in einem Sitzungssaal zugewiesen, den sie, wenn eine Sitzung stattgefunden hat, verlassen musste. Diese Tatsache wurde in der Aussage des Antragsgegners bestätigt, der diese Arbeitssituation jedoch nicht für unzumutbar gehalten hat, da es sich bei dem Sitzungssaal um einen sehr großen Raum mit einem wunderschönen Ausblick über Wien gehandelt habe und die Antragstellerin in der Abteilung ohnehin "nicht erwünscht" war. Die Voreingenommenheit des Arbeitgebers kam auch dadurch sehr deutlich zum Ausdruck, dass die Personalabteilung die anderen Abteilungen und deren Leitung hinsichtlich der Antragstellerin bereits vor ihrem Dienstantritt „vorgewarnt“ hat. Es zeigt sich vielmehr das Bild, dass "lästig" gewordenen Frauen unqualifizierte Arbeit zugeteilt wurde, um diese zu schikanieren und zu erniedrigen. Im Ermittlungsverfahren wurde durch den Antragsgegner hinsichtlich der Antragstellerin das Bild einer schwierigen Person gezeichnet, die sich in keiner Abteilung des Unternehmens einordnen konnte, und die deshalb aus dem Unternehmen hat entfernt werden müssen. Der erkennende Senat hat in seinen Erwägungen miteinbezogen, dass beim Antragsgegner – bekanntermaßen – eine Menge „kantiger Persönlichkeiten“ beschäftigt worden sind bzw. beschäftigt werden. Es lässt daraus schließen, dass der Antragsgegner grundsätzlich durchaus in der Lage ist, schwierige und herausfordernde Persönlichkeiten im Unternehmen zu integrieren. Energisches Auftreten wird bei Männern als eine positive Eigenschaft (durchsetzungsfähig, karriereorientiert) im Arbeitsleben angesehen, bei Frauen führt energisches Auftreten fast immer zu Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis. Diese Auffassung wurde durch eine Auskunftsperson bestätigt, die gegenüber dem Senat I angab, dass die Antragstellerin sehr wohl eine in eine Abteilung integrierbare Mitarbeiterin ist, wenn diese durch ihre/n Vorgesetzte/n gefordert und ausgelastet wird. Der erkennende Senat sieht es als erwiesen an, dass die Antragstellerin wiederholt den Antragsgegner auf die sie benachteiligenden Arbeitsbedingungen hingewiesen hat. Die Antragstellerin konnte dem Senat schriftliche Unterlagen wie E-Mails und Briefe an die Personalvertretung vorlegen, die ihre Angaben bestätigten. Als Folge ihres mehrfachen Hinweises, dass sie gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt

worden ist, wurde bereits 2001 das erste Mal versucht, die Antragstellerin zu kündigen. Schließlich wurde das Arbeitsverhältnis mit 30. November 2007 durch Kündigung des Antragsgegners aufgelöst.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegen vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG sowie aufgrund der sexuellen Orientierung bzw. der Weltanschauung gemäß §§ 17 Abs. 1 Z 2, 5, 6 und 7 GIBG wurde von der AK Wien zurückgezogen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Der Antragsgegner hat den KV aufgrund der vom Senat I der GBK bereits mehrfach kritisierten Intransparenz auf seine Nachvollziehbarkeit zu überprüfen. Es wird im Weiteren beanstandet, dass kein transparentes Einstufungsschema in den KV vorliegt. Der Antragsgegner wird aufgefordert, seine Mitarbeiter/innen nach einem transparenten Einstufungsschema einzureihen.
- 2.** Der Antragsgegner wird aufgefordert, dem Senat I der GBK Bericht darüber zu legen, wie er im Jahr ... die Einstufung seiner Mitarbeiter/innen vorgenommen hat, sowie eine Gegenüberstellung dieser Einstufungen mit den jetzigen Einstufungen, aufgeschlüsselt nach weiblichen und männlichen Mitarbeiter/innen vorzulegen.

34. GBK I/127/08

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 16. Jänner 2008

Antragsgegner/in: Kulturbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei als Beauftragte für Kinder und Jugendprojekte und Theaterpädagogin beschäftigt gewesen. Das Dienstverhältnis sei derzeit karenziert. Der Bühnendienstvertrag sei mit einer einjährigen Befristung abgeschlossen worden. Das Dienstverhältnis habe sich jährlich gem. § 37 des Kollektivvertrages verlängert, da keine Nichtverlängerungserklärungen der Vertragsteile vorgelegen seien. Als die Antragstellerin im Herbst 2005 ihre Schwangerschaft

mitgeteilt habe, habe die Geschäftsführerin zunächst sehr ungehalten reagiert und gesagt: „Was, jetzt müssen wir schon wieder jemand neuen suchen.“ Der Direktor, der zweite Antragsgegner, habe in Gegenwart der Antragstellerin, ihrer Nachfolgerin und einer Assistentin gesagt: „Wenn drei Frauen in einem Raum sind, sollte man eine Bombe hineinwerfen und die Türe zusperren!“ Im Rahmen einer Feier einer Abteilung, in welcher ausschließlich Frauen beschäftigt gewesen seien, habe sich der zweite Antragsgegner dahingehend geäußert, dass Frauen an den Herd gekettet gehörten. Im Mai 2006 habe die Antragstellerin ein Kind geboren. Noch während der Schwangerschaft habe sie mit einer Mitarbeiterin der Personal- und Rechtsabteilung eine Karenzierung ihres Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Kinderbetreuung bis zum ersten Geburtstag des Kindes vereinbart. In weiterer Folge sei vereinbart worden die Karenzierung um ein weiteres Jahr zu verlängern. Im Zuge dieses Gespräches sei der Antragstellerin gegenüber nicht erwähnt worden, dass sich die Karenzierung nur bis zum Ende der Befristung ihres Vertrages, nämlich dem 31. August 2007, bezogen habe. Es habe auch keine Belehrung bezüglich der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz oder während der Karenzierung mit dem Arbeitgeber in Kontakt zu bleiben gegeben. In einem Gespräch habe die Antragstellerin ihrer Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie die Karenzierung um ein Jahr, also bis zum zweiten Geburtstag ihres Kindes, verlängern möchte und habe dabei ihr Interesse an einer geringfügigen Tätigkeit bekundet, um hinsichtlich ihrer Arbeit auf dem Laufenden zu bleiben. Dabei sei die Antragstellerin von ihrer Vorgesetzten gefragt worden, ob sie nach der Karenz wieder zur Antragsgegnerin zurückkehren möchte. Die Antragstellerin habe diese Frage bejaht und erklärt, dann lieber in Teilzeit arbeiten zu wollen. Mitte Jänner 2007 habe die Antragstellerin seitens der Betriebsratsvorsitzenden telefonisch die Mitteilung erhalten, dass ihr Vertrag nicht verlängert werden würde. Eine Begründung dafür sei nicht erfolgt. Die Antragstellerin habe diese Mitteilung völlig überraschend getroffen und sie habe der Betriebsratsvorsitzenden erklärt, sie sehe einen klaren Zusammenhang zwischen ihrer Inanspruchnahme des Karenzurlaubes zur Betreuung ihres Kindes und der Mitteilung der Nichtverlängerung und sie empfinde dies als ungerechtfertigte Benachteiligung. Sie habe angekündigt, sich gegen diese Benachteiligung zur Wehr setzen zu wollen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die erste Antragsgegnerin mit der Antragstellerin einen Bühnendienstvertrag, der jeweils auf ein Jahr befristet war, abgeschlossen hat.

Es ist dem Senat I der GBK bewusst, dass die Auslegung des § 1 SchauspielerG nicht immer einfach ist. Es gibt einen gewissen Graubereich zwischen künstlerischem Personal und Personal nach § 1 AngG. Aus Sicht des erkennenden Senates hätte die erste Antragsgegnerin mit der Antragstellerin keinen Bühnendienstvertrag abschließen dürfen. Das ergibt sich auch aus der Organisation der ersten Antragsgegnerin. So arbeitet die Karenzvertretung, Frau Mag.^a G, in der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit. Sowohl die Abteilungsleiterin als auch eine Mitarbeiterin im Sekretariat haben laut den Angaben der befragten Auskunftspersonen einen Angestelltenvertrag. Das Anforderungsprofil der Position der Antragstellerin erfüllt nicht die Kriterien des § 1 SchauspielerG. Ein Bühnendienstvertrag hat ganz spezifische Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin wie das Fehlen eines Kündigungsschutzes, das Fehlen eines

Probemonats sowie das Recht auf Beschäftigung. Es kam offensichtlich zu einer „verschleierten“ Anwendung des Arbeitsrechts durch die erste Antragsgegnerin, wodurch die Antragstellerin in ihren Rechten verletzt wurde. Die Befragungen ergaben unter anderem, dass neben der Antragstellerin weitere Mitarbeiterinnen der ersten Antragsgegnerin widrigerweise einen Bühnendienstvertrag erhalten haben.

Im Laufe des Verfahrens hat sich für den erkennenden Senat der Eindruck erhärtet, dass die Inanspruchnahme von Karenz und Kinderbetreuung die „conditio sine qua non“ für die Androhung der Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages und die Nichtübernahme der Antragstellerin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewesen ist. Der ersten Antragsgegnerin ist es in ihrem Vorbringen nicht gelungen, den Senat I der GBK davon zu überzeugen, dass das Geschlecht nicht der Grund für die Ankündigung der Nichtverlängerung war. Die befragten Auskunftspersonen gaben übereinstimmend an, dass die Antragstellerin ausgezeichnete Arbeit geleistet hat. Es sind auch keine sonstigen wirtschaftlichen Gründe bekannt, die eine Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätten. Die Personalistin der ersten Antragsgegnerin bestätigte in der mündlichen Befragung, dass es durchaus sein könne, dass ein Bühnendienstvertrag im Falle einer Karenzierung nicht verlängert werde. Der Senat I der GBK weist in diesem Zusammenhang mit aller Deutlichkeit darauf hin, dass die Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Karenz gesetzlich vorgesehen ist. Es ist kein Entgegenkommen der ersten Antragsgegnerin erforderlich. Dieser Umstand war augenscheinlich der ersten Antragsgegnerin unbekannt. Selbst wenn der Abschluss eines Bühnendienstvertrages mit der Antragstellerin rechtlich in Ordnung gewesen wäre, würde die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, da die Nichtverlängerung an der Karenz anknüpft. Das Diskriminierungsverbot hinsichtlich der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ in § 3 Z 6 GIBG umfasst nach Auffassung des erkennenden Senates allerdings auch die Ankündigung der ersten Antragsgegnerin, den befristeten Arbeitsvertrag aufgrund der Karenzierung der Antragstellerin nicht zu verlängern.

Der gegen den zweiten Antragsgegner erhobene Vorwurf, dass er in Anwesenheit der Antragstellerin Aussagen wie „Frauen gehören an den Herd“, „Habt ihr schon wieder keinen Mann gefunden, muss es wieder eine Frau sein!“, „Eigentlich wollten wir lieber einen Mann!“ sowie „Wenn drei Frauen in einem Raum sind, sollte man eine Bombe hineinwerfen und die Türe zusperren!“, konnte nicht durch das Vorbringen des zweiten Antragsgegners entkräftet werden. Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig, nachvollziehbar und in sich schlüssig. Die Ansicht des erkennenden Senates wurde durch die Aussagen der Auskunftspersonen untermauert, da diese die Beschimpfungen inhaltlich bestätigen konnten. Die Äußerung des zweiten Antragsgegners, wie „Habt ihr schon wieder keinen Mann gefunden, muss es wieder eine Frau sein“, „Eigentlich wollten wir lieber einen Mann!“ gegenüber Frau Mag.^a I bzw. die Aussage, „Frauen gehören an den Herd!“, wurden vom zweiten Antragsgegner sowie durch die erste Antragsgegnerin bestätigt. Der zweite Antragsgegner hat sich für die von ihm gemachte Äußerung, „Frauen gehören an den Herd!“, entschuldigt, und nochmals den Vorwurf, „Wenn drei Frauen in einem Raum sind, sollte man eine Bombe hineinwerfen und die Türe zusperren!“, von sich gewiesen. Der zweite Antragsgegner meinte dazu, dass er sich vorstellen könne, dass seiner Flachserei, „Frauen gehören an den Herd“, eine männerfeindliche Äußerung vorangegangen sei. Im Kulturbetrieb sei es einfach so, dass man sich den ganzen Tag blöd anredet. Es herrsche hier ein anderes Klima. Hiezu ist festzu-

halten, dass gerade derartige Äußerungen, die dazu dienen, Frauen ihre Kompetenz abzusprechen, vom GIBG hintangehalten werden sollen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die erste Antragsgegnerin und durch eine Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 GIBG durch den zweiten Antragsgegner liegt vor.

Aus der Sicht des Senates I der GBK ist es dringend erforderlich, dass alle mit dem Personalwesen befassten Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin fortlaufend und umfassend bezüglich der Rechtsgrundlagen des Personalwesens, insbesondere des GIBG, geschult und aufgeklärt werden.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der ersten Antragsgegnerin erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Die Leistung eines Ersatzes des erlittenen Vermögensschadens gemäß § 12 Abs. 6 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.
- 2.** Die Ergreifung von geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass aus einer zulässigen Rechtswahl (Bündendienstvertrag, Angestelltenvertrag) keine Diskriminierungen erwachsen können.
- 3.** Der Senat I der GBK empfiehlt folgende Maßnahmen zur besseren Vorbereitung der Karenzrückkehrer/innen bzw. zur Förderung des Wiedereinstieges nach der Karenz:
 - ▶ Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen.
 - ▶ Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen (z. B. Väterkarenz) durch die männlichen Mitarbeiter der ersten Antragsgegnerin.
 - ▶ Die Geschäftsleitung und/oder die Personalabteilung haben die Mitarbeiter/innen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Im Besonderen sind Männer im Unternehmen auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Karenz bzw. Elternteilzeit hinzuweisen.
 - ▶ 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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

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.

- ▶ Den karenzierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist während der Karenz zur Erhaltung ihres beruflichen Wissens und zur Erleichterung des Wiedereinstieges in das Arbeitsleben die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu ermöglichen. Sie sind schriftlich über das Schulungsangebot zu informieren und ihnen ist die Teilnahme an den Seminaren schriftlich anzubieten. Bei Bedarf ist ihnen während der Karenzzeit bevorzugt Gelegenheit zu geringfügiger Beschäftigung zu geben.
- ▶ Der Wiedereinstieg ist den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durch gezielte Förderung der beruflichen Fortbildung zur raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu erleichtern. Sofern Wiedereinstiegsseminare (z. B. EDV-Kurse) angeboten werden, haben die Vorgesetzten den betroffenen Mitarbeiter/innen die Teilnahme zu ermöglichen.
- ▶ Bewerbungen von karenzierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für offene Positionen sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.
- ▶ Für Mitarbeiter/innen darf es durch Teilzeitbeschäftigung zu keiner beruflichen Benachteiligung kommen. Es sind individuelle Regelungen der Arbeitszeit und der Arbeitsleistung für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten anzustreben.
- ▶ Es ist organisatorisch Vorsorge zu treffen, dass Leitungspositionen soweit als möglich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Teilzeitbeschäftigung hat grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Führungsbetraungen zu sein. Teilzeitbeschäftigung soll in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationen möglich sein.

- 4.** Zur Umsetzung dieser Maßnahmen empfiehlt der Senat I der GBK, eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat zur Verwirklichung einer Gleichstellungspolitik abzuschließen.

Im Weiteren wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz dem zweiten Antragsgegner folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessenen, mindestens 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden Belästigung iSd § 7 Abs. 1 Z 1 GIBG.

35. GBK I/128/08

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 22. Jänner 2008

Antragsgegner/in: Café-Konditorei

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

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei als Gastronomiefachfrau mit Inkasso in der Café-Konditorei des Antragsgegners beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin sei zunächst mit ihrer Arbeit sehr zufrieden gewesen. Nach vier Monaten habe sich dies geändert, als ihr Arbeitgeber begonnen habe sie sexuell zu belästigen. Es seien Bemerkungen wie etwa "sie mache für mehrere Männer die Beine breit", gefallen. Außerdem habe sie der Antragsgegner wiederholt auf ihre Beziehung zu ihrem Freund und ihr Sexualleben angesprochen. Wenn die Antragstellerin sich gebückt habe, um den Geschirrspüler auszuräumen, habe der Antragsgegner auf ihr Gesäß gegriffen. Zudem habe er die Antragstellerin als „Krowotin“ beschimpft. Besonders sei für sie die Tatsache unangenehm gewesen, dass der Antragsgegner derartige Übergriffe in Anwesenheit der Gäste vorgenommen habe. Einmal sei der Antragstellerin vom Antragsgegner aufgetragen worden, einen Tisch ins Freie zu tragen. Als sie seiner Aufforderung nachkommen habe wollen, sei er neben sie getreten und habe sie in Anwesenheit der Gäste am Ohr ins Freie gezogen, wobei er ihr dabei immer wieder mit einem Geschirrtuch auf den Kopf geschlagen habe. Letztlich sei sie aus gesundheitlichen Gründen gezwungen gewesen, ihr Arbeitsverhältnis mit dem Antragsgegner zu beenden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten:

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass ihr Vorgesetzter wiederholt einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, und es auch zu verbalen Belästigungen gekommen ist. Dem erkennenden Senat liegt weiters ein ärztlicher Befund der Antragstellerin vor, in dem eine schwere depressive Episode durch aktuelle widrige Umstände samt einer andauernden Migräne attestiert wird.

Es hat sich für Senat I der GBK der Eindruck erhärtet, dass die von der Antragstellerin geschilderten Übergriffe die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten und ihre psychische und physische Gesundheit angegriffen haben. Der Antragsgegner hat in seiner Stellungnahme und in seiner mündlichen Befragung als mögliches Motiv der Antragstellerin für die Einleitung des Verfahrens vor Senat I der GBK, den finanziellen Aspekt in den Mittelpunkt gestellt. Bei den von der Antragstellerin ursprünglich eingeforderten arbeitsrechtlichen Ansprüchen geht es um eine geringe Anzahl von Überstunden (14,5 Stunden) und Urlaubsabfindungsleistungen. In der geringen Höhe dieser Ansprüche sieht der erkennende Senat keinen Hinweis darauf, dass diese mutwillig eingefordert worden seien. Die Behauptung des Antragsgegners, dass sich der Lebensgefährte der Antragstellerin gegen den Antragsgegner "verschworen" haben soll und diesem "schaden" wolle, konnte im Ermittlungsverfahren nicht bestätigt werden. Es wurde vom Antragsgegner kein einziges glaubwürdiges Argument vorgebracht, wieso sich der Lebensgefährte der Antragstellerin eine "Verschwörung" ausdenken sollte, insbesondere da der Antragsgegner und der Lebensgefährte der Antragstellerin nicht einmal in derselben Branche arbeiten (Gastronomie bzw. Elektronik). Die vorgebrachten Argumente des Antragsgegners sollten nach Ansicht des Senates I der GBK wohl die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin erschüttern. Im Verfahren wurde unter anderem auch behauptet, dass sich die Antragstellerin zeitweise offenherzig gekleidet habe. Dieser Einwand,

der in Verfahren, in denen es um sexuelle Belästigung geht, sehr oft vorgebracht wird, um Antragstellerinnen als „leichte“ bzw. „freizügige“ Frauen darzustellen, konnte im vorliegenden Verfahren ebenfalls nicht bestätigt werden. Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass belästigte Personen mit derartigen Übergriffen unterschiedlich umgehen und unterschiedlich lange brauchen um eine sexuelle Belästigung zu verarbeiten. Aus Furcht den Arbeitsplatz zu verlieren und/oder die Ausbezahlung arbeitsrechtlicher Ansprüche (wie Abfertigungen, Prämien, etc.) zu gefährden, ist für den Senat I der GBK aufgrund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung erklärbar, wieso die Antragstellerin nicht sofort ein Verlangen an Senat I der GBK gestellt, sondern sich zunächst um die Erlangung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche gekümmert hat. Diese Intention verfolgt im Übrigen auch der österreichische Gesetzgeber, der im § 15 Abs. 1 GIBG eine Verjährungsfrist von einem Jahr für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund einer sexuellen Belästigung vorsieht.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessenen, mindestens jedoch 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG.

36. GBK I/129/08

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 4. Februar 2008

Antragsgegner/in: Versicherung

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsgegner sei als Gebietsleiter eingetreten und ab diesem Zeitpunkt ihr unmittelbarer Vorgesetzter gewesen. Bereits kurz nach seinem Eintritt sei es für die Antragstellerin zu unangenehmen und belastenden Vorfällen gekommen. So habe die Antragstellerin beispielsweise einen schweren Ordner in die oberste Reihe des Wandschranks in ihrem Büro stellen wollen. Allerdings habe die Antragstellerin Mühe gehabt, diesen Ordner einzureihen, weil die bereits eingeordneten Ordner immer wieder zur Seite gekippt seien. Der Antragsgegner habe ihr seine Hilfe angeboten, worauf die Antragstellerin ihn gebeten habe, den Ordner dort oben hineinzuschieben. Daraufhin habe er ihr geantwortet: „Ich würde Ihnen lieber wo anders was hinein-

schieben!“ Wenn die Antragstellerin dem Antragsgegner auf seinem Notebook etwas zeigen habe wollen, habe dieser mehrmals versucht, sie auf seinen Schoß zu ziehen, wogegen sich die Antragstellerin gewehrt habe, in dem sie sich dagegen gestemmt habe. Die Antragstellerin habe auf diese psychische Belastung mit gesundheitlichen Beschwerden reagiert.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

So konnte die Antragstellerin in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass ihr Vorgesetzter einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, und es auch zu verbalen Belästigungen gekommen ist. Der Senat I der GBK hält die Angaben der Antragstellerin, dass sie sich zunächst nicht getraut hat, die Geschenke ihres Vorgesetzten zurückzuweisen, für glaubwürdig. Daneben war die Antragstellerin noch den verbalen Belästigungen des Antragsgegners – „Schöne Unterwäsche haben Sie, gefällt mir!“, „Ich würde Ihnen lieber wo anders etwas hineinschieben!“ – ausgesetzt. Durch dieses Verhalten hat der Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt. Die Antragstellerin hat durch ihr abweisendes Verhalten gegen die körperlichen Übergriffe ihres Vorgesetzten zum Ausdruck gebracht, dass sie so ein Verhalten nicht duldet und es ihre Würde verletzt. Aufgrund der Vorkommnisse wurde die Antragstellerin nicht nur in ihrer beruflichen Stellung geschwächt, sondern hatte durch die für die Antragstellerin „extrem belastenden“ Umstände massive gesundheitliche Probleme. Die Antragstellerin ist mehr als zwei Monate im Krankenstand gewesen. Dies ist für den Senat I der GBK ein Zeichen dafür, wie sehr die Übergriffe die Antragstellerin gesundheitlich belastet haben. Das vom Antragsgegner behauptete Motiv (oder gar ein rein finanzielles Motiv) ist für Senat I der GBK aus dem Verhalten der Antragstellerin nicht erkennbar. Die befragten Auskunftspersonen haben im Ermittlungsverfahren angegeben, dass die Antragstellerin eine absolut loyale, sehr gewissenhafte Mitarbeiterin gewesen ist.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und wird dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens 720 Euro hohen Schadenersatz gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

37. GBK I/130/08

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 4. Februar 2008

Antragsgegner/in: Versicherung

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Etwa im Jahr 2005 habe der Antragsgegner, ein Arbeitskollege der Antragstellerin, begonnen sie sexuell zu belästigen, indem er ihr immer wieder sehr nahe gekommen sei, sie gedrückt und dabei zu ihr gesagt habe: „Du taugst mir.“ Wenn die Antragstellerin ihn zurechtgewiesen habe, habe er bloß entgegnet, dass er eben Südländer sei. Der Antragsgegner sei ihr immer wieder bis in den Waschraum in der Damentoilette gefolgt. Er habe sie immer wieder gedrückt und geküsst. Auch im Mai 2007 sei der Antragsgegner der Antragstellerin bis in den Waschraum gefolgt, wo er sie gedrückt und am Hals geküsst habe. Nach diesem Vorfall habe sich die Antragstellerin bei ihrem Vorgesetzten über die sexuellen Belästigungen des Antragsgegners beschwert. Dieser habe ihre Vorwürfe nicht ernst genommen und sie gefragt, warum sie denn so empfindlich sei. Die Antragstellerin habe auf die psychische Belastung mit gesundheitlichen Beschwerden reagiert.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Für den Senat I der GBK ist der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf hinsichtlich der verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen aufgrund der glaubwürdigen Schilderungen in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar. So hat der Antragsgegner wiederholt ihre körperliche Nähe gesucht, indem er die Antragstellerin umarmt und geküsst hat. Daneben war die Antragstellerin noch den verbalen Belästigungen des Antragsgegners – „Zeig mir deinen Busen, weil das gibt es nicht, dass du mit deinem Alter noch so einen Busen hast, ohne dass er operiert ist.“, „Heute habe ich schon wieder von dir geträumt, aber ich kann dir das nicht sagen, das war so eine heiße Sache.“ – ausgesetzt. Durch dieses Verhalten hat der Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt. Der Antragsgegner konnte den erkennenden Senat nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Die dem Senat I der GBK vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen bestätigen die Angaben der Antragstellerin. Die getätigten Aussagen und die geschilderten Vorfälle haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und wird dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens 720 Euro hohen Schadenersatz gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

38. GBK I/134/08

Eingebracht: durch die GAW am 26. Februar 2008

Antragsgegner/in: Energieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei von der Firma Y GmbH zum Zweck einer Personalvermittlung für eine Tätigkeit im öffentlichkeitsnahen Bereich als qualifizierte Assistentkraft des Geschäftsführers bei der Antragsgegnerin kontaktiert worden. Wie aus ihrem Lebenslauf ersichtlich, sei die Antragstellerin für diese Tätigkeit ausgezeichnet qualifiziert. In weiterer Folge sei die Antragstellerin von der Personalberaterin darüber informiert worden, dass das Gespräch gut verlaufen sei und sie überzeugen habe können. Daher sei sie zu einem weiteren Gespräch gebeten worden. Da die Antragstellerin aus dem Ausland habe anreisen müssen, sei ihr von der Antragsgegnerin die Übernahme der Flugkosten zugesagt worden, falls man sich wider Erwarten nicht einigen könne. Die Antragstellerin habe die fixe Jobzusage erhalten. Es sei zwischen beiden Seiten vereinbart worden, dass die Antragstellerin den Vertrag am darauffolgenden Montag schriftlich per Mail zugesandt bekommen würde. Um ihre Personaldaten zu vervollständigen, habe die Antragstellerin noch am selben Tag ein Telefonat mit der Personalberaterin geführt, in dem sie mitgeteilt habe, dass sie nunmehr verheiratet sei und einen Doppelnamen führe. Am darauffolgenden Montag sei sie von der Personalberaterin von der Zurückziehung des Vertrages informiert worden. Den vereinbarten Ersatz der Flugkosten habe sie bis heute nicht erhalten.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin gab in der mündlichen Befragung an, dass sie die bestqualifizierte Kandidatin im Bewerbungsverfahren gewesen sei. Dies wurde durch die befragten Auskunftspersonen bestätigt. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragstellerin nach dem zweiten Vorstellungsgespräch um ca. 20.00 Uhr von der Personalberaterin nochmals telefonisch kontaktiert worden ist. In diesem Telefonat hat die Antragstellerin erstmals ihre Hochzeit erwähnt und bekannt gegeben, dass ihr Familienstand von „ledig“ auf „verheiratet“ zu ändern ist. Weiters merkte die Antragstellerin in der mündlichen Befragung an, dass ihre Hochzeit zwischen dem Telefoninterview und dem ersten Vorstellungsgespräch mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin stattgefunden habe. Die Antragstellerin habe nicht gefunden, dass Hochzeitsvorberei-

tungen bzw. eine Verehelichung ein Thema in einem Vorstellungsgespräch seien. Sie selbst habe ihre Heirat nicht als eine so große Veränderung angesehen. Die einzige neue Information, die nach dem zweiten Vorstellungsgespräch an die Antragsgegnerin geflossen ist, war der geänderte Familienstand der Antragstellerin. Die von der Antragsgegnerin vorgebrachten Budgetprobleme waren für den Senat I der GBK nicht glaubwürdig. Die Antragsgegnerin hätte die Zweifel des erkennenden Senates dadurch ausräumen können, indem diese ihre Bilanzen dem Senat I gegenüber offen hätte legen können, zumal aufgrund der Vertraulichkeit und Nichtöffentlichkeit des Verfahrens die offengelegten Bilanzen nur dem erkennenden Senat zugänglich gewesen wären. Es ist daher für Senat I der GBK plausibler, dass es zu der Absage aus diskriminierenden Gründen gekommen ist, zumal laut den befragten Auskunftspersonen die „Chemie“ zwischen der Antragstellerin und dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin gestimmt habe und Budgetprobleme nie ein Thema gewesen seien. Für den Senat I der GBK bestätigte sich der Eindruck, dass die Antragsgegnerin noch dem Denken einer traditionellen Rollenverteilung bzw. in einer tief verwurzelten Differenzierung der Geschlechterrollen verhaftet ist, weshalb die Antragsgegnerin die Befürchtung hatte, dass Antragstellerin aufgrund ihres Alters von 33 Jahren und der Tatsache, dass sie frisch verheiratet war, schwanger ist bzw. rasch schwanger werden könnte. Der Ablehnungsgrund ist daher nach Ansicht von Senat I der GBK im Geschlecht gelegen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und wird diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Leistung eines mindestens auf zwei Monatsentgelte gehenden Schadenersatzes aufgrund der vorliegenden Diskriminierung iSd § 3 Z 1 GIBG iVm § 12 Abs. 1 Z 1 GIBG an die Antragstellerin binnen angemessener Frist.

39. GBK I/135/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 28. Februar 2008

Antragsgegner/in: Hotel

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei im Hotel als Nachtrezeptionistin beschäftigt gewesen. Nach den Angaben der Antragstellerin sei es während ihrer Nachtdienste wiederholt zu Übergriffen durch den ersten Antragsgegner gekommen. Er habe Bemerkungen mit explizit sexuellem Inhalt zur Antragstellerin gemacht und habe sie mehrfach am Rücken und am Oberkörper in einer Weise, die sie als sexuell motiviert und in hohem Maß unerwünscht empfunden habe, berührt. Die Antragstellerin habe diesen Vorfall den Hauptrezeptionisten des Hotels gemeldet. In der Folge habe sie einen Anruf des Geschäftsführers erhalten, bei dem die Kündigung ausgesprochen worden sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Befragungen haben erkennen lassen, dass eine verbale sexuelle Belästigung durch den ersten Antragsgegner vorgelegen ist. Es konnte jedoch keine körperliche sexuelle Belästigung durch den ersten Antragsgegner festgestellt werden. Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung gegenüber dem erkennenden Senat glaubhaft vorbringen, dass ihr Arbeitskollege erklärt hat, wie oft sie mit einem Mann schlafen soll. Die Antragstellerin war über diese Äußerung sehr wütend und sah sich dadurch in ihrer Intimsphäre verletzt. Im Ermittlungsverfahren wurden die Angaben der Antragstellerin bzgl. der verbalen sexuellen Belästigung durch die befragten Auskunftspersonen bestätigt. Der Senat I der GBK ist jedoch zur Auffassung gelangt, dass es zu keiner körperlichen sexuellen Belästigung durch den ersten Antragsgegner gekommen ist. Die Antragstellerin hat beim erkennenden Senat einen seltsamen Eindruck hinterlassen. In der mündlichen Befragung hat sie verwirrt gewirkt und konnte sich nur schwer an die von ihr im Antrag vorgebrachten körperlichen Übergriffe erinnern. Erst nach mehrmaligen Nachfragen konnte sie andeutungsweise mitteilen, dass der erste Antragsgegner „hier“ irgendwie angekommen wäre. Die Antragstellerin war allerdings nicht in der Lage, die körperliche sexuelle Belästigung genauer zu konkretisieren, so gab die Antragstellerin mündlich an, dass der erste Antragsgegner die ganze Zeit komisch herumgeschlichen sei. Aus den Befragungen ergab sich kein Hinweis auf eine körperliche sexuelle Belästigung. Das Ermittlungsverfahren ergab weiters, dass der Geschäftsführer des Hotels erstmalig im Schreiben der AK Wien von den Vorwürfen der sexuellen Belästigung erfahren hat. Das Vorbringen der zweiten Antragsgegnerin wurde durch die Antragstellerin insofern bestätigt, da sie sich nach eigenen Angaben nicht an den Geschäftsführer hinsichtlich der von ihr genannten Übergriffe gewandt hat. Die Antragstellerin hat dem Geschäftsführer nichts von den Vorfällen erzählt, da sie geglaubt habe, dass der Geschäftsführer Rumäne sei. Die Mentalität im Ostblock sei in Sachen Gleichbehandlung und Frauenrechte anders als in den westlichen Teil Europas. Im Laufe des Verfahrens hat die zweite Antragsgegnerin wiederholt darauf hingewiesen, dass sich die Antragstellerin jederzeit mit ihren Problemen an die Geschäftsführung hätte wenden können. Mangels Kenntnis von den Vorfällen, war es der zweiten Antragsgegnerin nicht möglich die erforderlichen angemessenen Abhilfemaßnahmen iSd GIBG zu setzen. Die Geschäftsleitung des Hotels konnte im Laufe des Verfahrens dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen wurde. Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen sieht es der erkennende Senat

als erwiesen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Hotel aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt ist. Die Antragstellerin hat selbst in ihrer mündlichen Befragung bestätigt, dass sie die sexuelle Belästigung nicht der Geschäftsführung mitgeteilt habe. Die zweite Antragsgegnerin konnte folglich mangels Wissens hinsichtlich einer sexuellen Belästigung den Tatbestand der Verletzung des Benachteiligungsverbots nicht erfüllen. Vielmehr hat sich die Antragstellerin nach ihrer Kündigung telefonisch bei der zweiten Antragsgegnerin gemeldet, und dabei den Geschäftsführer sowie die übrigen Mitarbeiter/innen beschimpft. Es sind wiederum konkret ausländer/innenfeindliche Äußerungen durch die Antragstellerin gefallen. Abschließend hält der Senat I der GBK fest, dass die ausländer/innenfeindlichen Äußerungen der Antragstellerin, die sie nicht nur vor den befragten Auskunftspersonen, sondern auch vor dem erkennenden Senat gemacht hat, auf Schärfste abzulehnen und zurückzuweisen sind.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch den ersten Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG sowie durch die Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegt nicht vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem ersten Antraggeber erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens jedoch eines 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

40. GBK I/137/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 17. März 2008

Antragsgegner/in: Finanzdienstleistungsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses habe der zweite Antragsgegner der Antragstellerin fast täglich unerwünschte Komplimente gemacht und habe private Einladungen ausgesprochen. Außerdem habe der zweite Antragsgegner ihr kleine Geschenke gemacht und ihr gegenüber immer wieder seine Zuneigung bekundet. Körperliche Grenzen habe er z. B. dadurch

überschritten, dass der zweite Antragsgegner die Antragstellerin während Erklärungen am PC am Oberschenkel, an der Hüfte und an den Armen berührt und ihre Hände gestreichelt habe. Wiederholt sei es dazu gekommen, dass der zweite Antragsgegner sie gegen ihren Willen umarmt oder ihr Küsse aufgedrängt habe. Mittlerweile sei die Antragstellerin bereits so ver zweifelt gewesen, dass sie ihm mittels E-Mail ihre Kündigung zu Monatsende angekündigt habe. Der zweite Antragsgegner habe sich geweigert, die Kündigung anzunehmen und sie gebeten, zu bleiben. Er habe ihr versprochen, sein Verhalten zu ändern. Bei der Firmenweihnachtsfeier sei es durch den zweiten Antragsgegner zu Beschimpfungen gekommen. Außerdem sei er ihr gegenüber tätlich geworden. Sie sei so geschockt und verängstigt gewesen, dass sie sich einige Tage nicht aus ihrer Wohnung getraut habe. Im Weiteren sei es zur Kündigung durch die erste Antragsgegnerin gekommen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat nicht ausreichend schlüssig glaubhaft machen, dass der zweite Antragsgegner wiederholt einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, oder es auch zu unerwünschten Komplimenten und Einladungen gekommen ist. Die Angaben der Antragstellerin stehen im Widerspruch zu den an den zweiten Antragsgegner geschriebenen E-Mails, die einen sehr überschwänglichen Inhalt haben. Dem Senat I der GBK fiel insbesondere die Vermischung von Beruflichem und Privatem auf beiden Seiten auf. Im Ermittlungsverfahren konnte die Antragstellerin die von ihr vorgebrachten Übergriffe durch den zweiten Antragsgegner nicht näher konkretisieren und ist auf diese nur kurz eingegangen. Die Übergriffe wurden für den erkennenden Senat nicht deutlich gemacht. Die Antragstellerin stützt sich in ihrem Vorbringen vor allem auf die von ihr behauptete Körperverletzung durch den zweiten Antragsgegner. Es stellte sich daher die Frage, ob der Vorfall auf der Weihnachtsfeier eine sexuelle Belästigung iSd § 6 GIBG darstellt. Die Angaben des zweiten Antragsgegners waren für den Senat I der GBK wenig glaubhaft. Es ist nach Ansicht des erkennenden Senates zu Handgreiflichkeiten durch den zweiten Antragsgegner gekommen, bei dem die Antragstellerin Verletzungen davon getragen hat. Dieser Gewaltakt hat sowohl den gesamten Antrag der Antragstellerin als auch das gesamte Ermittlungsverfahren dominiert. Der Senat I der GBK konnte aus den Schilderungen der Antragstellerin keine Übergriffe in die sexuelle Sphäre, und damit die für die Erfüllung des Tatbestandes nötigen belästigenden Elemente erkennen. Eine abschließende Beurteilung dieser Handgreiflichkeiten liegt bei den für Strafsachen zuständigen Gerichten. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass der zweite Antragsgegner die Antragstellerin nicht sexuell belästigt hat. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche sexuelle Belästigung durch eine/n Dritte/n. Die Arbeitsleistungen der Antragstellerin wurden von der ersten Antragsgegnerin sehr geschätzt. So hat der Geschäftsführer seine Wertschätzung für die geleistete Arbeit der Antragstellerin in der mündlichen Befragung geäußert. Ebenso hat sich die Antragstellerin positiv über ihre Arbeit geäußert. Der Senat I der GBK hat aufgrund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck gewonnen, dass die erste Antragsgegnerin ihren Pflichten aus dem GIBG nachgekommen ist, um der Antragstellerin ein angenehmes Arbeitsklima zu ermöglichen. Es ist

natürlich verständlich, dass die Antragstellerin aufgrund des Vorfalles auf der Weihnachtsfeier nicht zur Arbeit erscheinen konnte. Es ist allerdings der Antragstellerin zumutbar, für ihre krankheitsbedingte Dienstverhinderung sowohl die erste Antragsgegnerin davon zu informieren als auch eine Krankmeldung ihrer Arbeitgeberin zu übermitteln. Es wäre ihre Pflicht als Arbeitnehmerin gewesen, ihr Fernbleiben ihrer Arbeitgeberin zur Kenntnis zu bringen (z. B. Telefon, Fax, E-Mail). Abschließend ist festzuhalten, dass die erste Antragsgegnerin aufgrund des unentschuldigtem Fernbleibens der Antragstellerin von der Arbeit die Kündigung ausgesprochen hat. Aus diesem – auch für den Senat I – nachvollziehbaren Grund wurde das Arbeitsverhältnis beendet. Es liegt ebenso keine Verletzung des Benachteiligungsverbots vor.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG, durch eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den zweiten Antragsgegner, durch mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG liegt nicht vor.

41. GBK I/138/08

Eingebracht: durch die GAW am 17. März 2008

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsanstalt

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe sich für die Position des/der Leiters/Leiterin der Abteilung X, sowie für die Position des/der Stellvertreters/Stellvertreterin in derselben Abteilung beworben. Aufgrund ihres in verschiedenen Abteilungen der Antragsgegnerin erworbenem Praxiswissen, zum anderen auch aufgrund ihrer in diversen zusätzlichen Ausbildungen erworbenen Qualifikationen habe sich die Antragstellerin gute Chancen für ihre Bewerbung ausgerechnet. Bei einer Tagung seien überraschend der neue Leiter sowie dessen künftiger Stellvertreter vorgestellt worden. Die Antragstellerin habe zunächst eine innerbetriebliche Lösung des Konflikts angestrebt. Da es zu keiner Einigung gekommen sei, habe sie sich an die GAW gewandt.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Nach genauer Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt Senat I der GBK zur Ansicht, dass ein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich zwischen der Qualifikation der Antragstellerin und der Qualifikation der männlichen Bewerber nicht vorgenommen wurde.

Weder der behaupteter Vorsprung der „langjährigen Zugehörigkeit und guten persönlichen Kenntnis“ noch die prozentuelle Gewichtung der Kriterien durch ein dem Personalausschuss vorgeschaltetes kleines Gremium, dessen Entscheidung sowohl der Personalvorstand als auch der Vorstand gefolgt ist, und deren Schlussfolgerungen waren für den Senat I der GBK nachvollziehbar. Unstrittig ist, dass die Ausschreibung des Postens des/der Abteilungsleiters/Abteilungsleiterin bzw. des/der Abteilungsleiterstellvertreters/Abteilungsleiterstellvertreterin der Abteilung X ohne Hinweis auf das Frauenförderungsgebot erfolgt ist. Die Antragsgegnerin ist offenbar der Meinung gewesen, dass das Programm für Chancengleichheit, da es ohnehin eine Beilage zur Dienstordnung und ein verbindlicher Teil des Kollektivvertrages der Richtlinien des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger ist, nicht jedes Mal in den einzelnen Ausschreibungen „wiederzugeben“ ist. Die Nichteinhaltung des Programms für die Chancengleichheit ist in die Bewertung des vorliegenden Sachverhaltes mit einzubeziehen, weil damit die mangelnde Transparenz und Objektivität indiziert wird. Aufgrund der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK ist festzuhalten, dass das an sich in den Stellenausschreibungen vorgesehene Ansprechen von Frauen diesen die Hemmschwelle nehmen soll, sich für Führungspositionen zu bewerben. Eine befragte Auskunftsperson gab an, dass es bei der Antragsgegnerin durchaus vorkommen könne, dass einmal die Softskills und ein anderes Mal die Hardfacts höher bewertet würden. Eine Bewertung der in der Ausschreibung genannten Kriterien sei der befragten Auskunftsperson jedenfalls unbekannt gewesen. Offensichtlich haben sachfremde Erwägungen im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt. Hinzu kommt, dass der Antragstellerin das Ergebnis des Auswahlverfahrens in einer für sie demütigenden Weise bekannt gemacht worden ist. Noch vor der endgültigen Entscheidung wurden beide männlichen Bewerber vorab provisorisch als Leiter bzw. Stellvertreter der Abteilung X in Anwesenheit der Antragstellerin bekannt gegeben.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 5 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Die Leistung eines Ersatzanspruches gemäß § 12 Abs. 5 GIBG an die Antragstellerin zum Ersatz des Vermögensschadens. Der Ersatzanspruch beträgt die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, da die Antragstellerin bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgestiegen wäre.
- 2.** Das Auswahlverfahren ist transparent zu gestalten, um nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung zu begründen.
- 3.** Stellenbesetzungen sind nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen. Es sind keine willkürlich scheinenden Argumente für die Personalentscheidungen heranzuziehen.

- 4.** Das Kriterium der „langjährige Betriebszugehörigkeit“ ist in Hinblick auf eine mittelbare Diskriminierung als bedenklich einzustufen. Das Erfordernis der „langjährigen Betriebszugehörigkeit“ schließt insbesondere Frauen aus, da deren Berufslaufbahn eher durch Karenzierungen und Teilzeitarbeit unterbrochen ist. Männliche Bewerber werden dadurch gegenüber weiblichen Bewerberinnen bevorzugt.
- 5.** Die Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen. In den Ausschreibungen ist der Hinweis auf das Frauenförderungsgebot aufzunehmen. Frauen sollen ausdrücklich aufgefordert werden, sich für Führungspositionen bei der ersten Antragsgegnerin zu bewerben.

Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass gerade die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens insbesondere für Frauen die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg wesentlich erhöhen kann. Daher sind Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren bei der Antragsgegnerin zu empfehlen. Durch die Art und Weise der Postenbesetzungen durch die Antragsgegnerin kann ein den Grundsätzen des GIBG entsprechendes Auswahlverfahren nicht gewährleistet werden.

42. GBK I/139/08

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 1. April 2008

Antragsgegner/in: Pflegeeinrichtung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller habe aufgrund einer im Job-Room des AMS geschlechtsneutral ausgeschriebenen Stelle als Pflegehelfer/in telefonisch bei der Antragsgegnerin für diese Stelle beworben und von Herrn A im Rahmen dieses Telefonats mündlich eine Absage erhalten. Die Absage sei damit begründet worden, dass das Unternehmen nur an Pflegehelferinnen interessiert sei, da bei der Antragsgegnerin ohnehin schon zwei Pflegehelfer beschäftigt sein würden und damit die Quote erfüllt sei. Zudem würden die Kunden und Kundinnen der Antragsgegnerin weibliches Personal bevorzugen und von diesem lieber gepflegt werden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK sah sich bei der Beurteilung des Sachverhalts mit der Tatsache konfrontiert, dass Aussage gegen Aussage gestanden ist. Im Ermittlungsverfahren haben sich für den erkennenden Senat aufgrund des Vorbringens des Antragstellers und der Stellungnahme der

Antragsgegnerin einige Fragen ergeben, zur deren Abklärung nicht nur der Antragsteller, sondern auch eine von der Antragsgegnerin genannte Auskunftsperson zur mündlichen Befragung durch den Senat I eingeladen worden ist. Die für die Antragsgegnerin geladene Auskunftsperson hat sich zwei Mal entschuldigen lassen, sich aber dadurch auch um die Möglichkeit gebracht, offene Fragen aufzuklären. Daher musste der Senat I der GBK seine Entscheidung auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und der mündlichen Angaben des Antragstellers treffen. Grundsätzlich sieht das GIBG in § 8 positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung bestehender Ungleichheiten iSd Art. 7 Abs. 2 B-VG, vor, die dann nicht als Diskriminierung nach dem GIBG anzusehen sind. Somit kann die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation im Zusammenhang mit einer Bewerbung eine zulässige Maßnahme iSd § 8 GIBG sein und eine vom/von der Arbeitgeber/in verfolgte Personalstrategie darstellen. Aus dem Ermittlungsverfahren ergab sich für den erkennenden Senat aus der Stellungnahme der Antragsgegnerin kein Hinweis darauf, dass die Antragsgegnerin frauenfördernde Maßnahmen oder Frauenquoten als Teil ihrer Personalstrategie bei sich eingeführt hat. Eine weitere Rechtfertigungsmöglichkeit ist dann gegeben, wenn das weibliche Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit bei der Antragsgegnerin ist. Aus der herrschenden Lehre ergibt sich, dass bestehende Erwartungen oder Wünsche der Kunden und Kundinnen in Bezug auf ein bestimmtes Geschlecht bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für den Ausschluss eines/einer Bewerber/Bewerberin eines Geschlechts nicht zulässig sind. Jedoch kann es gerade im Pflegebereich dazu kommen, dass bestimmte Tätigkeiten an pflegebedürftigen Personen nur von Personen eines bestimmten Geschlechts ausgeübt werden sollten. In diesem speziellen Fall wäre eine Rechtfertigung des Ausschlusses eines Geschlechts möglich. Aus dem Vorbringen der Antragsgegnerin ist nicht zu erkennen, dass die Antragsgegnerin speziell für die anfallenden Aufgaben im Pflegebereich entsprechend den Bedürfnissen der Kunden und Kundinnen eine eigene Pflegekraft gesucht hätte. Nach genauer Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt der Senat I der GBK daher zur Ansicht, dass der Antragsteller aus unsachlichen Gründen vom weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen und nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 1 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Leistung eines mindestens auf 500 Euro gehenden Schadenersatzes aufgrund der vorliegenden Diskriminierung iSd § 3 Z 1 GIBG iVm § 12 Abs. 1 Z 2 GIBG an den Antragsteller binnen angemessener Frist.

43. GBK I/140/08-M

Eingebracht: durch die GAW am 30. April 2008

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters 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:

Seit September 2001 sei die Antragstellerin in Verwendungsgruppe (VG) ... mit einer „Aufzählung“ in eine um eine Stufe höhere VG, einer sog. „Mehrdienstpauschale“ eingestuft. Sie vergleiche sich mit männlichen Kollegen, deren Aufgabengebiete und Mitarbeiter/innenanzahl mit denen der Antragstellerin vergleichbar seien. Die Antragstellerin habe sich aufgrund einer internen Stellenausschreibung für den Posten einer anderen Leitung beworben. Sie habe im Hearing in Hinblick auf ihr Alter festgehalten, dass von ihrem Standpunkt aus gesehen genügend Zeit sei, die Abteilung auf Schiene zu stellen und sie sich gerne dieser Herausforderung stellen würde. Den Posten habe ein jüngerer Mann erhalten. Schließlich sei die Antragstellerin ausdrücklich unter dem Hinweis der Pensionsreife gekündigt worden. Die Antragstellerin sei 1950 geboren worden und werde bis Oktober 2010 gekündigt werden. Zusätzlich zu dem Verfahren vor Senat I der GBK habe sich die Antragstellerin auch an die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle der Antragsgegnerin gewandt.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Es ist nicht die Aufgabe des Senates I der GBK zu überprüfen, in welche konkrete Verwendungsgruppe die Antragstellerin einzuordnen ist. Es wird lediglich überprüft werden, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene Bewertung des Arbeitsplatzes transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragstellerin, die durch Aussagen von mehreren Auskunftspersonen bestätigt worden sind, hat die Antragstellerin die gleichen und gleichartigen Tätigkeiten der im ergänzenden Verlangen der GAW genannten männlichen Vergleichspersonen ausgeübt. Die vom erkennenden Senat durchgeführten Befragungen in Hinblick auf die „ad-personam“-Bezahlungen bestätigten, die im Verlangen der GAW geäußerte Rechtsauffassung, dass die genannten Kriterien nicht geeignet sind, um eine objektive, transparente und nachvollziehbare Bewertung zu ermöglichen. Die befragten Auskunftspersonen äußerten übereinstimmend, dass die einzige Regel zur Erlangung einer „ad-personam“-Einstufung diejenige ist, dass es keine Regel gibt. Die „ad-personam“-Einstufungen bedingen dadurch ein völlig undurchsichtiges Entgeltsystem. Durch dieses Entgeltsystem laufen sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Arbeitnehmer/innenseite Gefahr, dass es zwangsläufig zu Ungerechtigkeiten bei der Festsetzung des Entgelts kommt, und dadurch auf beide Seiten ein entsprechender

Druck ausgeübt wird. Für den Senat I der GBK – wie bereits in dem vorangegangenen Prüfungsergebnis GBK I/76/06 – steht sowohl die Existenz als auch die Handhabung des Systems von „ad personam“-Bezahlung nicht im Einklang mit dem GIBG, und stellt für sich ein sehr fragwürdiges Entgeltsystem dar.

Hinsichtlich der Bewerbung der Antragstellerin ist festzuhalten, dass im Ausschreibungstext nicht nur der Hinweis auf das Frauenfördergebot fehlte, sondern jegliche Bewerbungskriterien (z. B. Fachkenntnisse, Berufserfahrung, soziale Kompetenzen, etc.) als auch deren Gewichtung (mit den jeweiligen Prozentsatz), durch die eine Besetzungsentscheidung in sich transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Es hat an sich ein Hearing unter den Bewerbern und Bewerberinnen stattgefunden, um festzustellen, wer der/die Beste für die ausgeschriebene Position ist. Die Entscheidungsträger im Unternehmen haben sich allerdings weder an das Auswahlresultat des Hearings noch an das Frauenfördergebot gehalten. Die Ansicht des erkennenden Senates wurde durch die Aussagen von mehreren Auskunftspersonen bestätigt. Manche Posten kämen erst zur Ausschreibung, wenn schon klar sei, wer diesen Posten erhalten soll. Es ist dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass gerade die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens – insbesondere bei Frauen – die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg wesentlich erhöht. Daher sind Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren bei der Antragsgegnerin zu empfehlen.

Im vorliegenden Fall wurde außerdem das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres durch Kündigung der Antragsgegnerin beendet. Der Senat I der GBK geht nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens von einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aus, die keiner Rechtfertigung zugänglich ist.

Hinzu kommt die diskriminierende Praxis der Antragsgegnerin, einigen männlichen Mitarbeitern einen „Golden Handshake“ anzubieten, währenddessen man die pensionsberechtigten Mitarbeiterinnen kündigt. Auch die Antragstellerin wollte im Guten aus dem Unternehmen ausscheiden. Auf einen von ihr vorgeschlagenen Vergleich wurde von Seiten des Unternehmens nicht weiter eingegangen. Diese Umstände sprechen für eine unzulässige Unterscheidung zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Im vorliegenden Fall war des Weiteren strittig, ob von Seiten der Personalabteilung die Umgruppierung der Antragstellerin in eine höhere VG mit dem Argument, dass sie aufgrund ihres Alters zu alt sei, abgelehnt wurde. Dies wurde von der Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung nochmals bestritten. In den Befragungen wurde der Vorwurf der Altersdiskriminierung bei der Überstellung in eine höhere VG durch die befragten Auskunftspersonen bestätigt, dass Mitarbeiter/innen in unmittelbarer Nähe zur Pensionierung nicht mehr umgruppiert werden. Früher sei es noch zu derartigen Umgruppierungen gekommen. Heute würde die Antragsgegnerin Umstufungen in eine höhere VG in Pensionsnähe des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin nicht mehr vornehmen. Der Senat I der GBK hält unmissverständlich fest, dass eine derartige Praxis – mag sie auch von betriebswirtschaftlichen Überlegungen getragen sein – in Hinblick auf die Judikatur des EuGH und des OGH eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, für die keine sachliche Rechtfertigung iSd § 20 GIBG vorliegt. Eine Unternehmensstrategie kann für sich allein keinen legitimen Zweck im Sinne der zitierten Gesetzesbestimmungen darstellen. Die Antragstellerin hat im Verfahren bezüglich einer alters-

bedingten Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gegenüber dem erkennenden Senat glaubhaft gemacht, dass im Hearing eine andere Mitbewerberin explizit auf ihr Alter angesprochen wurde, sodass sich auch die Antragstellerin bemüßigt gefühlt hat, ihr Alter anzusprechen. Dies wurde von der Antragsgegnerin nicht bestritten. Bei der Auswahlentscheidung darf insbesondere das Lebensalter nicht diskriminierend herangezogen werden. Aufgrund der Nichtvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung und der Umstände des Auswahlverfahrens ist eine altersspezifische Diskriminierung indiziert. Es liegt somit eine Altersdiskriminierung vor. So hat die Antragsgegnerin nicht einmal behauptet, mit der Kündigung der Antragstellerin die Beschäftigung Jugendlicher zu fördern. Es wurden von der Antragsgegnerin auch keine anderen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen als Rechtfertigung für die Kündigung der Antragstellerin vorgebracht. Der Posten wurde nicht neu ausgeschrieben, sondern intern mit einer Frau um die 40, die bereits eine Mitarbeiterin im Unternehmen sei, nachbesetzt. Der Senat I der GBK sieht diese Vorgangsweise nicht als eine beschäftigungspolitische Maßnahme iSd § 20 Abs. 3, 4 GIBG an. Es liegt lediglich eine Umbesetzung und keine Neueinstellung vor. Die schwierige wirtschaftliche Lage des Unternehmens stellt – wie bereits dargelegt – nach Auffassung des erkennenden Senates ebenso keinen Rechtfertigungsgrund iSd §§ 20 Abs. 3, 4 GIBG dar.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG, beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG sowie eine Diskriminierung der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG, beim beruflichen Aufstieg gemäß § 17 Abs. 1 Z 5 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG liegt vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch die Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 3 Z 6 GIBG, § 13 GIBG bzw. § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, § 27 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Die Leistung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin zum Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.
- 2.** Da eine Mehrfachdiskriminierung vorliegt, ist gemäß § 12 Abs. 13 GIBG darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.
- 3.** Installierung einer eigenen internen Arbeitsgruppe zum Thema Gleichbehandlung angesichts der Fallhäufung vor Senat I der GBK zwecks Behebung der Probleme mit der Umsetzung des GIBG.

4. Erstattung eines jährlichen Berichtes gemäß § 13 Abs. 1, 2 GBK/GAW-Gesetz für die kommenden drei Jahre über die Entwicklung der „ad personam“-Bezahlungen der Antragsgegnerin anhand einer geschlechtsspezifischen Auflistung.

44. GBK I/143/08

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg am 26. Juni 2008

Antragsgegner/in: Transportunternehmen

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

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Während ihres Arbeitsverhältnisses sei es zwischen der Antragstellerin und ihrem Vorgesetzten, dem zweiten Antragsgegner, zu Vorfällen gekommen, die für die Antragstellerin sehr unangenehm und belastend gewesen seien. Der zweite Antragsgegner sei des Öfteren ausfallend geworden, insbesondere wenn er während der Arbeitszeit alkoholisiert gewesen sei. Im Sommer 2007 sei es zu einem Vorfall gekommen: Der zweite Antragsgegner habe im alkoholisierten Zustand mit einem Taxi zwei Flaschen Sekt ins Büro kommen lassen. Die Antragstellerin und zwei weitere Mitarbeiterinnen hätten mit ihm ein Glas Sekt getrunken. Gegen 18.30 Uhr seien ihre Kolleginnen nach Hause gegangen und die Antragstellerin habe ihre Arbeit wieder aufgenommen. Der zweite Antragsgegner habe begonnen die Arbeitsweise der Antragstellerin zu loben. Während dieses Gesprächs habe er ihr erklärt, dass er sie lieben würde. Dabei sei die Antragstellerin von ihm zwei bis drei Mal von hinten umarmt worden, weil er gemeint habe, dass er sie wärmen müsse. Ihre abwehrende Haltung habe der zweite Antragsgegner ignoriert und die Antragstellerin gefragt, ob er sie küssen dürfe, und auch was sie machen würde, wenn er dies einfach tun würde. Nachdem die Antragstellerin erwidert habe, dass sie sich zu wehren wisse und auch einen Selbstverteidigungskurs belegt hätte, habe der zweite Antragsgegner begonnen die Antragstellerin und ihre Arbeitsweise in beleidigender Art niederzumachen. Aufgrund der großen räumlichen Distanz zur Zentrale sei es der Antragstellerin schwer gefallen, sich an den Bereichverantwortlichen und Vorgesetzten des zweiten Antragsgegners zu wenden. Sie habe sich im Herbst 2007 schließlich nach der Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung erkundigt. Dies wäre für die erste Antragsgegnerin nur unter Abfertigungsverzicht möglich gewesen. Der Bereichsverantwortliche sei weder auf den Vorwurf der sexuellen Belästigung noch auf den Alkoholkonsum des zweiten Antragsgegners eingegangen. Der Bereichsverantwortliche habe angeboten vor Ort ein „ausgleichendes Gespräch“ zum schlechten Arbeitsklima führen zu wollen, da es einige Zeit zuvor zu Unstimmigkeiten zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und dem zweiten Antragsgegner gekommen sei. Dazu sei es allerdings nicht mehr gekommen. Die Antragstellerin habe schließlich, aus Furcht vor einem weiteren Zusammentreffen mit ihrem Vorgesetzten, gekündigt.

In den schriftlichen Stellungnahmen der Antragsgegner/innen wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der zweite Antraggegner hat gegenüber dem Senat I der GBK bestätigt, dass im Sommer 2007 in der Niederlassung ein gutes Unternehmensergebnis mit zwei Flaschen Sekt gefeiert wurde. Nach Angaben einer Auskunftsperson sei der Umgang mit dem zweiten Antragsgegner schwierig, wenn dieser Alkohol getrunken habe. Diese Auskunftsperson bestätigte auch, dass die Antragstellerin von diesem Vorfall erzählt habe. Es hat sich für den Senat I der GBK der Eindruck erhärtet, dass jemand, der möglicherweise ein Alkoholproblem hat, nach ein paar Gläsern Sekt durchaus „launig“ ist. Der zweite Antragsgegner hat in seinem „angeheiterten“ Zustand die Antragstellerin umarmt, versucht sie zu küssen und seine Liebe erklärt. Die Antragstellerin hat die geschilderten Übergriffe als sexuelle Belästigung empfunden, die die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten haben.

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragstellerin erst im Herbst 2007 dem zuständigen Bereichsleiter vom Vorfall vom Sommer in der Niederlassung in X erzählt hat. Die Antragstellerin hat allerdings das vom Bereichsleiter angebotene Gespräch abgesagt. Weiters war aus den dem Senat I der GBK vorgelegten Unterlagen ersichtlich, dass die erste Antragsgegnerin trotz des von der Antragstellerin abgesagten Gesprächstermins und der Tatsache, dass sich die Antragstellerin bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses im Krankenstand befunden hat, Maßnahmen zur Aufklärung der Vorfälle gesetzt hat. Da dieser Vorfall nicht durch die anderen Mitarbeiter/innen der Niederlassung bestätigt wurde, hat man den zweiten Antragsgegner an seinem bisherigen Arbeitsplatz belassen. Es wurde allerdings von der ersten Antragsgegnerin eine Verwarnung ausgesprochen, dass er den Konsum von Alkohol während der Dienstzeit zu unterlassen hat. Im Laufe des Verfahrens wurde von der ersten Antragsgegnerin wiederholt auf die konzerninterne „Whistleblow“-Policy der Konzernmutter hingewiesen. Mit Hilfe einer anonymen Hotline sollen Missstände im Unternehmen aufgedeckt werden. Es sollen dadurch die Mitarbeiter/innen ermutigt werden, jeden vermuteten oder tatsächlichen Verstoß gegen Gesetze oder Verordnungen, gegen die Unternehmensprinzipien der ersten Antragsgegnerin oder andere Policies oder Prozedere sowie andere mutmaßliche Regelwidrigkeiten umgehend zu melden. Senat I der GBK ist der Ansicht, dass es für eine/n Mitarbeiter/in schon ein sehr großer Schritt ist, eine Verletzung des GIBG – insbesondere eine sexuelle Belästigung – ihren Vorgesetzten mitzuteilen. Es ist noch ein viel größerer Schritt sich an eine anonyme Einrichtung zu wenden.

Daher empfiehlt der Senat I der GBK der ersten Antragsgegnerin folgende Maßnahmen zu treffen:

- 1.** Einrichtung einer eigenen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die sich auch regelmäßig mit dem Thema Prävention zur Vermeidung von Fällen sexueller Belästigung auseinandersetzt. Regelmäßige Informationsveranstaltungen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, in dem unter anderem auch das Thema der sexuellen Belästigung thematisiert wird.

- 2.** Erstellung einer Information zum Thema „Sexuelle Belästigung“ und diese Information an alle Mitarbeiter/innen zukommen zu lassen.
- 3.** Die Mitarbeiter/innen sollen ermutigt werden, den/die Belästiger/in in die Schranken zu weisen und ihnen, für den Fall von Belästigungen, die Unterstützung der Arbeitgeberin zuzusichern. Es sollte ein Schreiben der Geschäftsleitung geben, in dem klargestellt wird, dass sexuelle Belästigung sowie jegliche Verletzung des GIBG nicht toleriert wird und gleichzeitig präventiv auf die Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.
- 4.** Es sind allfällige Vorfälle und Beschwerden ernst zu nehmen. Bei Vorliegen bzw. im Wiederholungsfall entsprechende disziplinarische Maßnahmen zu setzen. Die Führungskräfte sollen im Weiteren aufgefordert werden, im Falle einer Beschwerde sofort einzugreifen. Der Beschwerde ist in jedem Fall nachzugehen.
- 5.** Bei Unsicherheiten bzw. Unklarheiten, die sich bei der Einhaltung des GIBG ergeben könnten, sollte sich die Arbeitgeberin an eine/n Experten/Expertin des GIBG, wie z. B. die im Senat I der GBK vertretenen Interessenvertretungen sowie die GAW, wenden.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt vor, eine mangelnde Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG liegt jedoch nicht vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem zweiten Antragsgegner, Herrn E, erteilt und wird dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens jedoch auf 720 Euro hohen Schadenersatz gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

45. GBK I/148/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 25. Juli 2008

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Arbeitsvertrag der Antragstellerin sei befristet gewesen. Im September 2007 habe die Antragstellerin beim zuständigen Bereichsleiter nachgefragt, ob die Möglichkeit bestünde, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Aus der Sicht des Bereichsleiters bestünde die

Möglichkeit, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzutreten, da neue Tätigkeitsfelder aufgebaut werden sollten. In Folge sei die Antragstellerin schwanger geworden und habe eine Fehlgeburt erlitten. Nach ihrem Krankenstand habe die Antragstellerin wiederum nachgefragt, ob eine Entscheidung hinsichtlich ihres Arbeitsverhältnisses gefallen sei. Sechs Wochen vor dem Auslaufen der Befristung sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde. An ihrem letzten Arbeitstag habe ihr der zuständige Bereichsleiter erklärt, dass die Gremien eben so entschieden hätten, und er mit ihrer Arbeit unzufrieden gewesen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Nach der EuGH-Judikatur stellt die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrages aufgrund einer vorliegenden Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragstellerin ihre Schwangerschaft am 12. Oktober 2007 ihrem Abteilungsleiter bekannt gegeben hat. Noch am 1. Oktober 2007 wurde der Antragstellerin in einem dem Senat I der GBK vorliegenden Mail signalisiert, dass der Abteilungsleiter die Umwandlung ihres befristeten Arbeitsvertrages in ein unbefristetes unterstützen würde. Deshalb ist die Antragstellerin zum damaligen Zeitpunkt von einem positiven Ausgang der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausgegangen. Im Laufe des Verfahrens hat sich jedoch für den erkennenden Senat der Eindruck erhärtet, dass die Mitteilung der Schwangerschaft sowie der darauf erfolgten Schwangerschaft „conditio sine qua non“ für die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages und die Nichtübernahme der Antragstellerin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewesen ist. Der Antragsgegnerin ist es in ihrem Vorbringen nicht gelungen den Senat I der GBK davon zu überzeugen, dass das Geschlecht nicht der Grund für die Nichtverlängerung war. Aus den vorliegenden Unterlagen und den Angaben der Auskunftspersonen ergab sich, dass die Antragstellerin sehr gute Arbeit geleistet hat. Der Abteilungsleiter hat die Antragstellerin über Wochen im Ungewissen gelassen, ob ihr Arbeitsverhältnis nun verlängert wird oder nicht, obwohl er nach eigenen Angaben bereits am 17. Oktober 2007 gegenüber dem kaufmännischen Geschäftsführer erklärt hat, dass er für die Antragstellerin keine adäquate Arbeit habe und er keine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorschlagen würde. Es hat im Verfahren für den erkennenden Senat keinen Grund gegeben, dass man das Dienstverhältnis nicht fortführen hätte können. Der einzige Grund ist die mögliche Inanspruchnahme einer Elternkarenz durch die Antragstellerin. Es besteht ebenso ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Bekanntgabe und der darauf erfolgten Fehlgeburt und der Empfehlung des zuständigen Abteilungsleiters, die Antragstellerin nicht weiter zu beschäftigen. Die Antragsgegnerin hatte keine sachliche Erklärung dafür, wieso die Antragstellerin sich bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses diskriminiert ansieht. Man habe dem Wunsch der Antragstellerin entsprechend ihr 6.000 Euro ausbezahlt, als sie sich entschlossen habe, nicht weiter bei der Antragsgegnerin zu arbeiten. Die Antragsgegnerin hat die 6.000 Euro als Prämie bezeichnet, da im Dezember im Unternehmen Prämien an die Mitarbeiter/innen ausbezahlt werden würden, und auf diese Weise die Antragstellerin schnell zu ihrem Geld gekommen sei. Es stellte sich für den erkennenden Senat vorab die Frage, ob es durch die Auszahlung der Summe von 6.000 Euro an die Antragstellerin zu einem

Vergleich gekommen ist. Aufgrund eines vorliegenden handschriftlichen Belegs der Antragsgegnerin war unklar, wie die Art und Weise der Auszahlung der 6.000 Euro erfolgt ist. Das vorgelegte Schriftstück war kein Vergleich im Sinne der höchstgerichtlichen Judikatur. Ein weiteres Indiz, dass kein Vergleich zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin vorgelegen ist, dass selbst von Seiten der Antragsgegnerin nie vorgebracht worden ist, dass ein solcher vorgelegen ist. Die Summe von 6.000 Euro war laut der Antragsgegnerin als Überbrückungshilfe gedacht, da man die Antragstellerin so lange im Ungewissen hinsichtlich einer allfälligen Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gelassen hat.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG liegt vor.

46. GBK I/149/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 28. Juli 2008

Antragsgegner/in: Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhänderkanzlei

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

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei Lehrling in einer Maßnahme nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz bei der Firma X gewesen. Sie habe sich beim Antragsgegner um einen Praktikumsplatz in dessen Kanzlei beworben. Das Vorstellungsgespräch sei zu Beginn normal verlaufen. Plötzlich habe der Antragsgegner der Antragstellerin äußerst unangenehme Fragen gestellt, wie z. B. ob sie einen Freund habe. Dann habe er sie auf seinen Schoß gezogen und ihr unerwünschte Komplimente gemacht, wie z. B. sie sei ein schönes Mädchen und er habe davon geträumt ein blondes Mädchen zu treffen. Unter dem Vorwand der Antragstellerin etwas in einem Buch zu zeigen, habe der Antragsgegner die Jugendliche in einen Nebenraum geführt und die Tür verschlossen. Dort sei sie vom Antragsgegner mit einer Hand festgehalten und mit der anderen an ihren Brüsten und zwischen ihren Beinen berührt worden. Zwischendurch habe er der Jugendlichen Wangenküsse und Küsse auf den Mund aufgezwungen. Nach einiger Zeit habe er von der Antragstellerin abgelassen, die Tür aufgesperrt und zu ihr gesagt, dass er jetzt aufhören müsse, da seine Frau gleich kommen könne. Der Antragsgegner habe ihr einen Zehn-Euroschein und eine Packung Zigaretten in die Hand gedrückt und habe sie gehen lassen. Als die Antragstellerin bereits im Gehen gewesen sei, habe er ihr nachgerufen, ob sie am Wochenende Zeit hätte. Die Mutter der Antragstellerin habe dem Antragsgegner die Zigaretten und das Geld postalisch retourniert.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin konnte in der mündlichen Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass es zu unerwünschtem, unangebrachtem sowie anstößigem Körperkontakt durch den Antragsgegner gekommen ist. Die Antragstellerin hat die Übergriffe des Antragsgegners auch nach ihren subjektiven Empfindungen als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen. In der mündlichen Befragung vor dem erkennenden Senat hat der Antragsgegner angegeben, dass die Antragstellerin nur deshalb den Vorwurf der sexuellen Belästigung erhoben habe, da er ihr keine Arbeit gegeben habe. Der Vorwurf der sexuellen Belästigung würde jeder Grundlage entbehren. Das Landesgericht für Strafsachen hätte ihn deshalb auch freigesprochen. Aus der in § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung iVm § 1 GBK/GAW-Gesetz ergibt sich, dass die Verfahren vor der GBK und das gerichtliche Verfahren unabhängig voneinander sind. Beide Verfahren können nebeneinander oder auch nacheinander durchgeführt werden, ebenso kann auch nur eines von beiden angestrengt werden. So vertritt der OGH (OGH 19. März 1985 4 Ob 31/85) die Auffassung, dass das Arbeitsgericht über die Frage der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ohne Rücksicht darauf entschieden hat, ob die GBK mit dieser Frage bereits befasst wurde. Dasselbe ergibt sich in Bezug auf das Verhältnis zwischen der GBK und den Gerichten in Strafsachen. Diese Rechtslage ermöglicht folglich, dass es zu unterschiedlichen Beurteilungen und Ergebnissen kommen kann. Aufgrund des im GIBG festgelegten Beurteilungsmaßstabes hat die Antragstellerin gegenüber der GBK ihr Vorbringen glaubhaft zu machen und dem Antragsgegner obliegt es darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist. Die GBK kann somit zu einem dem Urteil des Landesgericht für Strafsachen Wien unterschiedlichen Prüfungsergebnis kommen. Aus den vorliegenden Protokollen des strafgerichtlichen Verfahrens ergibt sich die Widersprüchlichkeit der Angaben des Antragsgegners. Weiters spricht die Tatsache, dass der Antragsgegner der Antragstellerin 10 Euro gegeben hat, für die Schilderung der Antragstellerin. Der Antragsgegner hat mehrfach in der mündlichen Befragung vor dem Senat I der GBK wiederholt, dass seine Kanzlei aufgrund der schlechten Liquidität seiner Kunden und Kundinnen finanzielle Schwierigkeiten habe. Es erscheint dem erkennenden Senat unwahrscheinlich, dass der Antragsgegner einer Bewerberin, die sich nach seinen Angaben gegen seinen Willen vorgestellt hat, und die er nicht für fähig gehalten habe, den Beruf der Buchhalterin zu erlernen, so leichtfertig 10 Euro als Taxigeld gibt, wo er doch in finanziellen Nöten steckt. Es würde den Antragsgegner ziemlich teuer kommen, wenn er jedem/jeder Bewerber/in 10 Euro als Taxigeld überreichen würde. Der Senat I der GBK hält das „Zustecken“ der 10 Euro an die Antragstellerin als besonders herabwürdigend. Die Antragstellerin hat sich nach eigenen Angaben wie eine Prostituierte gefühlt, die für ihre „Dienste“ bezahlt worden ist. Da es sich im vorliegenden Fall um eine jugendliche Person gehandelt hat, die sich um ein Praktikum beim Antragsgegner beworben hat, ist der Antragsgegner darauf hinzuweisen, dass den/die Lehrberichtigte/n bzw. den/die Arbeitgeber/in überdies nach § 9 Abs. 2 BAG im Zusammenhang mit den in § 23 KJBG normierten Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber jugendlichen Lehrlingen trifft.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung einer Minderjährigen durch den Herrn Y gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses wurde zurückgezogen. Da der Senat I der GBK zur

Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

1. Die Leistung eines angemessenen, mindestens 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG.
2. Die Firma X wird vom Prüfungsergebnis in Kenntnis gesetzt, damit diese den Antragsgegner und dessen Kanzlei von der Liste potenzieller Arbeitgeber/innen streicht.

47. GBK I/150/08-M

Eingebracht: durch die AK Wien am 28. Juli 2008

Antragsgegner/in: Immobilien Service Center

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in und durch Dritte und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in und durch Dritte

Verfahrensdauer: 3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Schon am ersten Tag habe sie der Antragsgegner umarmt. Dies sei der Antragstellerin sehr unangenehm gewesen, sie habe jedoch aus Angst um ihre Arbeitsstelle geschwiegen. Der Antragsgegner habe ihr „einmalige Karrieremöglichkeiten“ angeboten. Sie müsse im Gegenzug jedoch bereit sein alles zu geben, am Abend länger im Büro bleiben, Kurse besuchen und Geschäftsessen wahrnehmen. Im Zuge dessen habe er der Antragstellerin einen Geldbetrag gegeben, damit sie sich Geschäftskleidung kaufen könne. Während des Arbeitsverhältnisses habe der Antragsgegner sie ständig durch unerwünschte Umarmungen, körperliche Berührungen an Armen und Knien, durch Wangen- und Nackenküsse und durch unerwünschte Komplimente bezüglich Kleidung und Aussehen sexuell belästigt. Außerdem habe sie der Antragsgegner wiederholt als „sein kleines Scheißerle“ bezeichnet. Die Antragstellerin habe dies als eine abwertende Anspielung auf ihre Hautfarbe empfunden. Weiters habe der Antragsgegner ihr gegenüber seinen Wunsch geäußert, dass er mit ihr ein „Gspusi“ (eine Beziehung) beginnen möchte. Aufgrund von stagnierenden Umsätzen habe der Antragsgegner auf die Antragstellerin Druck ausgeübt und ihr Entgelt auf 400 Euro/Monat gekürzt. Dies sei von ihr abgelehnt worden. Letztlich habe ihr Vorgesetzter von ihr die Zustimmung zur Befristung des Arbeitsverhältnisses abverlangt. Da die Antragstellerin so eingeschüchtert gewesen sei, habe diese der Befristung zugestimmt.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Antragsgegner hat in seiner Befragung gegenüber dem Senat I der GBK selbst angegeben, dass er seine Mitarbeiterinnen bei der Einstellung mit einer Umarmung willkommen heißt. Weiters gab der Antragsgegner an, dass er seinen Mitarbeiterinnen durchaus ab und zu wie ein „väterlicher Freund“ auf die Schultern klopfen würde. Die Behauptung des Antragsgegners, dass sich mehrere Mitarbeiter/innen, die en bloc durch ihn gekündigt worden sind, gegen ihn „verschworen“ hätten, konnte durch die Aussagen der Auskunftspersonen entkräftet werden. Aufgrund der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK stellt die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie und Macht bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten gegenüber einer jungen Arbeitnehmerin oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar, weshalb vor allem in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellten Personen und der damit verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist. Ausschlaggebend ist nicht, dass der Antragsgegner sein Handeln als eine Verletzung der Intimsphäre der Antragstellerin sieht – es geht um den subjektiven Maßstab der Betroffenen. Der Senat I der GBK sah sich bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes insbesondere damit konfrontiert, dass die Antragstellerin ursprünglich mit 40 Stunden mit einem Gehalt in der Höhe von 1.500 Euro/brutto beim Antragsgegner angestellt worden ist, was der Antragsgegner dahingehend ändern wollte, dass sie nur zu einem Grundgehalt von 400,-- plus Provision für ihn tätig sein sollte. Diesen Vorschlag hat die Antragstellerin abgelehnt. Dies hätte eine erhebliche Einkommensreduktion für die Antragstellerin zur Folge gehabt. Es stellt sich nun die Frage, ob dieser Vorschlag eine Entgeltdiskriminierung darstellt. Aus mangelndem wirtschaftlichem Erfolg konnte der Antragsgegner die Antragstellerin neben weiteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht mehr zum bisherigen Gehalt beschäftigen. Dies hat sowohl Frauen als auch Männer im Unternehmen betroffen. Im Laufe des Verfahrens konnte der Antragsgegner außerdem dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass die Antragstellerin zu denselben Arbeitsbedingungen wie die übrigen Mitarbeiter/innen im Unternehmen beschäftigt worden ist. So hat der Antragsgegner bei Beginn des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin 400 Euro übergeben, damit sie in der Lage ist, sich passende Bürokleidung zu kaufen. Diesen Betrag hat der Antragsgegner von der Antragstellerin auch nicht zurückverlangt. Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass der Antragsgegner der Antragstellerin vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses anstelle des bisherigen Entgelts ein Fixum in der Höhe von 400 Euro und eine Provision angeboten hat. Diesen Vorschlag hat die Antragstellerin abgelehnt. Daraufhin hat der Antragsgegner das befristete Arbeitsverhältnis auslaufen lassen. Der Antragsgegner konnte dem erkennenden Senat sehr glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Die Antragstellerin zeigte sich noch während ihrer Befragung sehr betroffen darüber, dass der Antragsgegner zu ihr „mein kleines Scheißerle“ gesagt hat. Sie hat sich besonders wegen ihrer dunklen Hautfarbe durch diesen Ausspruch erniedrigt gefühlt. Nach der Erfahrung des Senates I sind die Themen Sexismus und Rassismus oft miteinander verknüpft, was sich insbesondere bei der Diskriminierung von Frauen mit dunkler Hautfarbe zeigt. Die vom Antragsgegner getätigte Aussage "kleines Scheißerle" kann in Hinblick auf die vom Antragsgegner eingenommenen Rolle des "wohlwollenden, väterlichen Freundes" als ge-

schlechtsbezogene Belästigung angesehen werden. Abzustellen ist jedoch auf das subjektive Empfinden der Antragstellerin, welche die Aussage – wie sie dem Senat I der GBK glaubhaft geschildert hat – auf sich und ihre dunkler Hautfarbe bezogen und sich durch diese herabgewürdigt gefühlt hat. Wie bei der sexuellen Belästigung gemäß §§ 6, 7 GIBG kommt es hierbei nicht auf die Absicht des Antragsgegners, die Antragstellerin zu belästigen, an. Was für den einen noch eine „flapsige Bemerkung“ oder ein „Spaß“ ist, ist für eine andere Person unangenehm, herabwürdigend und verletzend.

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG und eine Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 GIBG durch den Arbeitgeber liegt vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG liegt nicht vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG und durch eine Belästigung durch Dritte gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG wurde von der AK Wien zurückgezogen.

48. GBK I/155/08-M

Eingebracht: durch die GAW am 14. August 2008

Antragsgegner/in: Interessenvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei 1948 geboren und 2008 60 Jahre alt geworden. Entsprechend dem Dienstrecht der Antragsgegnerin ende das Arbeitsverhältnis mit der Erreichung der Altersgrenze. Das Arbeitsverhältnis könne von der Arbeitgeberin gegen den Willen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gelöst werden, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf eine Pensionsleistung aus eigener Versicherung nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erworben habe. Gemäß der Dienstordnung (DO) würden männliche Dienstnehmer mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem er das 65., die weiblichen Dienstnehmerinnen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet hätten, in den dauernden Ruhestand versetzt werden. Im Juni 2008 habe sich der Leiter der Bezirksstelle bei der Antragstellerin erkundigt, ob diese in Pension gehen werde. Daraufhin habe die Antragstellerin diesem mitgeteilt, dass sie dies grundsätzlich nicht vorhätte

und gerne noch länger arbeiten möchte. Schließlich sei der Antragstellerin schriftlich mitgeteilt worden, dass das Arbeitsverhältnis mit 31. Dezember 2008 als aufgelöst gelte.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im vorliegenden Fall ging es insbesondere um die Beurteilung der Rechtsfrage, ob die DO im Einklang mit dem GIBG steht. Die zu beurteilende Dienstordnung sieht als Höchstgrenze für Mitarbeiterinnen, die unkündbar gestellt sind, das vollendete 60. Lebensjahr ist. Im Gegensatz dazu sieht die DO der Antragsgegnerin als Höchstgrenze für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Mitarbeitern, die unkündbar gestellt sind, das vollendete 65. Lebensjahr vor. Die Antragsgegnerin hat in der mündlichen Befragung bekräftigt, bei der Festlegung der Altersgrenzen in der DO von dem im ASVG geltenden unterschiedlichen Pensionsanfallsalter von Männern und Frauen ausgegangen zu sein.

Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hat im Jahr 1990 in seinem Erkenntnis, VfSlg 12568/1990, das gesetzlich normierte zwischen Frauen und Männern unterschiedliche Pensionsanfallsalter wegen der Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes aufgehoben. Die Bundesregierung hat bis 2033 eine schrittweise Angleichung der Antrittsalter für Frauen vorzunehmen. Die schrittweise Anpassung durch den österreichischen Gesetzgeber ist als eine frauenfördernde Maßnahme anzusehen, bis die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht worden ist. Das im Verfassungsrang stehende unterschiedliche Pensionsalter steht daher dem Art. 7 B-VG gleichrangig gegenüber. Der österreichische Gesetzgeber hat darin nur die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer gesetzlichen Alterspension geregelt. Es wird dadurch kein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Nach Ansicht des Senates I der GBK ist diese sozialrechtliche frauenfördernde Maßnahme von der rechtlichen Beurteilung zu trennen, ob auch ein/e Arbeitgeber/in ebenso das Recht hat, seine Mitarbeiterinnen früher als seine Mitarbeiter in Pension zu schicken. Wäre die Antragstellerin ein Mann gewesen, dann hätte sie bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres weiterarbeiten können. Die DO der Antragsgegnerin sieht eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern vor. Es liegt demnach eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Eine unmittelbare Diskriminierung ist unzulässig und kann ausschließlich aus im Gesetz angeführten Gründen gerechtfertigt werden. Eine sachliche Rechtfertigung aus anderen Gründen ist nicht möglich. Aufgrund der Urteile des EuGH liegt bei einem geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Alter für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch dann vor, wenn in diesem Mitgliedstaat zulässigerweise noch ein unterschiedliches gesetzliches Pensionsalter für Männer und Frauen besteht. In diesem Zusammenhang ist es dem erkennenden Senat wichtig hervor zu heben, dass Frauen durch das Arbeiten über das gesetzliche Alterspensionsalter hinaus die Möglichkeit haben, die Lohnunterschiede auszugleichen, und so zu einer höheren Alterspension zu kommen. Die Antragsgegnerin kann in ihrer DO nicht zwischen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterscheiden, wann sie die gesetzliche Alterspension in Anspruch nehmen. Dies widerspricht dem GIBG. Die Antragstellerin hat in ihrer mündlichen Befragung glaubwürdig dargelegt, dass sie nach Erreichung des gesetzlichen Pensionsanfallsalters für Frauen weiterhin gerne für die Antragsgegnerin arbeiten möchte. Dafür spricht auch, dass sie Angebote einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, für die

der Antragstellerin zwei zusätzliche Monatsgehälter angeboten worden sind, abgelehnt hat. Die Antragstellerin hat dieses Angebot abgelehnt, da sie bei der Antragsgegnerin weiterhin arbeiten möchte und in ihrem Alter bei einer anderen Firma keine Arbeit finden werde. In Anbetracht des EuGH-Urteils in der Rs Palacios de la Villa (EuGH vom 16.10.2006, Rs C-411/05) und des OGH-Urteils, 9 ObA 131/05p ist davon auszugehen, dass bei Vorliegen eines Anspruches auf eine volle gesetzliche Alterspension zahlreiche Rechtfertigungsgründe gemäß § 20 Abs. 3, 4 GIBG zu beachten sind. Arbeitgeber/innen, die die Aufnahme jüngerer Arbeitnehmer/innen fördern, hätten nach dieser Rechtsprechung einen Rechtfertigungsgrund. Die Antragsgegnerin hat das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin beendet, da diese das 60. Lebensjahr erreicht hat. Es liegt somit eine Altersdiskriminierung vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung gemäß § 20 Abs. 3 GIBG objektiv und angemessen ist. Im Ermittlungsverfahren hat sich gezeigt, dass die Antragsgegnerin nicht behauptet hat, mit der Kündigung der Antragstellerin die Beschäftigung Jugendlicher zu fördern. In der mündlichen Befragung hat die Antragsgegnerin klargestellt, dass eine interne Stellenausschreibung mit dem Betriebsrat vereinbart worden ist. Es würde Mitarbeiter/innen geben, die darauf Wert legen, dass sie näher an ihrem Wohnort den Arbeitsplatz haben und die die gleiche Arbeit wie die Antragstellerin erledigen. Nach Ansicht der Antragsgegnerin wäre es in diesem Fall deshalb nicht zielführend gewesen, diesen Posten extern auszuschreiben. Der Senat I der GBK sieht die Vorgehensweise nicht als beschäftigungspolitische Maßnahme iSd § 20 Abs. 3, 4 GIBG an. Es liegt lediglich eine Umbesetzung und keine Neueinstellung vor. Hinzu kommt, dass der Arbeitsplatz der Antragstellerin auch nicht mit einem/einer Jugendlichen besetzt wird. Der Posten, der nun zu je 20 Wochenstunden erledigt werden soll, ist an zwei Frauen um die 35 Jahre vergeben worden. Die Antragsgegnerin hat in der mündlichen Befragung angegeben, dass man nicht von der Regelung abgehen wird, über das gesetzliche Pensionsalter hinaus zuarbeiten, um kein Präjudiz zu schaffen. Die Höchstgrenze wurde von der Antragsgegnerin als eine Art Gegengewicht zur Unkündbarkeit eingeführt. Nach Auffassung des erkennenden Senates stellt dies ebenso keinen Rechtfertigungsgrund iSd §§ 20 Abs. 3, 4 GIBG dar.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG sowie aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG liegt vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 2 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.

49. GBK I/156/08

Eingebracht: durch die GAW am 1. Oktober 2008

Antragsgegner/in: wissenschaftlicher Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei als Geschäftsführerin des ersten Antragsgegners angestellt gewesen. Die Antragstellerin habe die ihr übertragenen Aufgaben eigenverantwortlich und stets zur vollsten Zufriedenheit des ersten Antragsgegners erfüllt. Ihre Arbeitszeit habe meistens an die 70 Stunden pro Woche betragen. Ihren Urlaubsanspruch habe sie nur selten wahrgenommen. Sie sei dem ersten Antragsgegner und dessen Zielen gegenüber immer loyal gewesen. Allerdings sei die Zusammenarbeit mit dem zweiten Antragsgegner oft belastend gewesen. Als die Antragstellerin schwanger gewesen sei, habe ihr der zweite Antragsgegner deutlich gemacht, dass sie weiter wie bisher zu arbeiten habe. Selbst im Mutterschutz habe sie ihre Aufgaben erledigt und bis zur Geburt der Kinder weitergearbeitet. Zudem habe es ihr gegenüber immer wieder anzügliche Bemerkungen gegeben. So habe sie der zweite Antragsgegner aufgefordert, mit ihm zu schlafen und mit ihm nach Paris zu reisen. Diese Aufforderungen seien von der Antragstellerin immer zurückgewiesen worden. Die Vorfälle hätten sich immer mehr gehäuft. Es sei ihr unter anderem der Diebstahl von sensiblen EDV-Daten vorgeworfen worden. Eine weitere Verschlechterung der Situation sei dadurch eingetreten, dass die Antragstellerin vom zweiten Antragsgegner angewiesen worden sei, minutiöse Protokolle über ihre Tätigkeiten zu erstellen. Dies sei von der Antragstellerin aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit für den ersten Antragsgegner und ihrer Position als Geschäftsführerin als besonders herabwürdigend empfunden worden. Aufgrund der belastenden Situation sei die Antragstellerin erkrankt. Im Weiteren habe die Antragstellerin die GAW aufgesucht. In dem an die Antragstellerin ergangenen Schreiben sei ihr eine Organisationsänderung innerhalb des ersten Antragsgegners sowie die Absicht der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zum nächst möglichen Termin mitgeteilt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten:

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass es nicht nur zu unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen verbalen Äußerungen gekommen ist, sondern der zweite Antragsgegner auch versucht hat, der Antragstellerin körperlich nahe zu kommen. Die Antragstellerin hat versucht sich dadurch zu schützen, indem sie sich beispielsweise durch einen Bekannten abends abholen ließ. Das Ermittlungsverfahren bestätigte vielmehr dem Senat I der GBK die glaubhafte Schilderung der Antragstellerin, die zusätzlich durch Aussagen weiterer Auskunftsperson bekräftigt wurde, dass der Antragsgegner wiederholt die Antragstellerin sexuell belästigt hat. Auch die Behauptung des zweiten Antragsgegners, dass sich die Antragstellerin gegen ihn „verschworen“ habe und ihn fertig machen wolle, da der zweite Antragsgegner sie anscheinend in der Vaterrolle, die sie ihm zugeordnet habe, enttäuscht und sie in ihrer Würde gekränkt habe, wurde durch die Aussagen der befragten Auskunftspersonen entkräftet. Der zweite Antragsgegner ist eine respektierte Person der Öffentlichkeit. Demgegenüber ist sowohl die Antragstellerin als Geschäftsführerin des ersten Antragsgegners als auch deren Ehemann als Mitarbeiter am Institut des zweiten Antragsgegners von diesem finanziell abhängig. Es ist für den Senat I der GBK nicht glaubhaft, dass die

Antragstellerin dieses Verfahren nur deshalb initiiert haben soll, um den zweiten Antragsgegner als Präsident des ersten Antragsgegners abzusetzen, damit sie wieder „ungestört“ als Geschäftsführerin des Vereins tätig sein könne. Auch für die Behauptung des ersten Antragsgegners, dass die Antragstellerin einerseits eine weinerliche Person sei, andererseits aber ein „schlangenhaftes“ Wesen habe, gibt es keine glaubhaften Grundlagen. Der Zweck dieses Vorbringens war nach Ansicht des erkennenden Senates, die Antragstellerin als unglaubwürdig darzustellen. Weiters gewann der Senat I aufgrund der durchgeführten Befragungen und der vorliegenden Unterlagen den Eindruck, dass man die Kompetenzen und die Aufgaben der Antragstellerin in einer Weise abgewertet hat, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. So hat der zweite Antragsgegner in einer Sitzung ihre Position im Verein als die einer Sekretärin bezeichnet. Der zweite Antragsgegner hat die Arbeit der Antragstellerin abgewertet und sie als weinerliche Person dargestellt. Diesen Eindruck haben die befragten Auskunftspersonen nicht bestätigt. Es entstand vielmehr der Eindruck, dass die Antragstellerin ihre Arbeit sehr engagiert, sehr genau, sehr korrekt und sehr beflissen erledigt hat. Die Auskunftspersonen gaben an, dass sie fast überengagiert und jedenfalls immer erreichbar war. Es wurde von Seiten des ersten Antragsgegners Druck auf die Antragstellerin gemacht, trotz der Geburt ihrer beiden Kinder ihre Rolle als Geschäftsführerin ohne Unterbrechung weiter auszuüben. Es ist dem erkennenden Senat nichts über eine Karenzvertretung der Antragstellerin bekannt. Dies wurde offensichtlich nicht angedacht. Der beim ersten Antragsgegner vorherrschende Umgang mit Frauen widerspricht dem GIBG, aber auch dem Mutterschutzgesetz. Im Verlangen der GAW wird unter anderem vorgebracht, dass die erste Antragsgegnerin der Antragstellerin aufgrund der Inanspruchnahme der GAW in einem Schreiben bereits angekündigt habe, sie zum nächstmöglichen Termin zu kündigen. Dadurch habe die erste Antragsgegnerin das Benachteiligungsverbot iSd § 13 GIBG verletzt. Der Senat I der GBK hält es für erwiesen, dass ein zeitlicher und sachlicher Konnex zwischen dem Interventionsschreiben der GAW und dem Schreiben des ersten Antragsgegners, in dem der Antragstellerin die Kündigung zum nächstmöglichen Termin angedroht wird, besteht. Diese Androhung hat die erste Antragsgegnerin im laufenden Verfahren nicht zurückgezogen, sondern weiter aufrechterhalten. Man möchte so eine „lästig“ gewordene Mitarbeiterin, die anscheinend noch dazu zu viel von den inneren Vorgängen des ersten Antragsgegners Bescheid wusste, aus diskriminierenden Gründen aus dem Unternehmen entfernen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG, eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG durch den ersten Antragsgegner sowie durch eine sexuelle Belästigung durch den zweiten Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes beiden Antragsgegnern erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Die Leistung eines angemessenen, mindestens jedoch 720 Euro hohen, Schadenersatz gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen

Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG.

- 2.** Die Zurücknahme sämtlicher rufschädigender und verleumdender Aussagen durch eine schriftliche Erklärung.
- 3.** Die Unterlassung weiterer Rufschädigungen gegenüber der Antragstellerin.
- 4.** Die Beachtung des Viktimisierungsschutzes des § 13 GIBG gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des ersten Antragsgegners. Das Benachteiligungsverbot darf nicht dadurch unterlaufen werden, dass bei Inanspruchnahme der Hilfe und Unterstützung einer der Senate der GBK oder der GAW die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in den Raum gestellt wird.

50. GBK I/161/08-M

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 30. September 2008

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Bei Übergabe des Kündigungsschreibens an die Antragstellerin sei ihr von Frau B mitgeteilt worden, dass sie zwar mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sei, jedoch die Firma sich entschlossen habe, sie „aufgrund ihres Alters in Pension zu schicken“. Die Antragstellerin brachte weiters vor, dass ihre Kündigung aufgrund ihres Alters in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrem Geschlecht stehe, da sie als Frau im Vergleich zu Männern zu einem früheren Zeitpunkt in Alterspension geschickt werde. Wie ihrem bisherigen Antrag zu entnehmen sei, sei sie mit 60 Jahren gekündigt worden und habe zwar Anspruch auf eine Pension, welche allerdings aufgrund vieler Ersatzzeiten sehr gering ausfiele.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Mehrere Auskunftspersonen bestätigten, dass die Antragsgegnerin bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zur Antragstellerin auf das gesetzliche Pensionsanfallsalter, nämlich die Erreichung des 60. Lebensjahres der Antragstellerin, abstellte. Nach Ansicht des Senates I der GBK ist die sozialrechtliche frauenfördernde Maßnahme des gesetzlich normierten unterschiedlichen Pensionsanfallsalters von Frauen und Männern von der rechtlichen Beurteilung zu trennen, ob auch ein/e Arbeitgeber/in das Recht hat, seine Mitarbeiterinnen früher als seine Mitarbeiter in Pension zu schicken. Wäre die Antragstellerin ein Mann gewesen, hätte sie über

das 60. Lebensjahr hinaus weiterarbeiten können. Die Praxis der Antragsgegnerin sieht eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen vor. Eine Auskunftsperson gab an, dass die Antragsgegnerin Männer teilweise sogar über das gesetzliche Pensionsanfallsalter hinaus beschäftige. Es liegt demnach eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Eine unmittelbare Diskriminierung ist unzulässig und kann ausschließlich aus im Gesetz angeführten Gründen gerechtfertigt werden. Eine sachliche Rechtfertigung aus anderen Gründen ist nicht möglich.

Im Weiteren hat die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung glaubwürdig dargelegt, dass sie nach Erreichung des gesetzlichen Pensionsanfallsalters für Frauen weiterhin gerne für die Antragsgegnerin arbeiten möchte. Dafür spricht, dass sie bereits im Frühjahr 2008 ihren Personalverantwortlichen informierte, über das 60. Lebensjahr hinaus arbeiten zu wollen. Im jährlichen Mitarbeitergespräch gab die Antragstellerin der neuen Personalverantwortlichen ebenfalls ihren Wunsch bekannt. So wurde der Antragstellerin im Zuge des zum gegenständlichen Fall geführten Gerichtsverfahrens eine Zahlung in Höhe von 7.500 Euro als Unterstützung zum Nachkauf von Versicherungszeiten angeboten wurde. Dieses Angebot lehnte die Antragstellerin laut Auskunft der GAW ab, da es der Antragstellerin vielmehr darum gehe, weiter arbeiten zu können. Die Antragsgegnerin hat das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin beendet, da diese das 60. Lebensjahr erreicht hat. Es liegt somit eine Altersdiskriminierung vor. Im Ermittlungsverfahren hat sich gezeigt, dass die Antragsgegnerin mit der Kündigung der Antragstellerin nicht die Beschäftigung von Jugendlichen gefördert hat. Es kam zu keiner Neueinstellung, sondern lediglich zu einer Aufteilung der bisherigen Tätigkeiten der Antragstellerin auf die übrigen Mitarbeiter/innen. Dies wird mit der finanziellen Lage der Antragsgegnerin argumentiert, die es unmöglich macht, eine/n weitere/n Arbeitnehmer/in zu beschäftigen. Die schlechte finanzielle Lage der Antragsgegnerin stellt für sich gesehen jedoch – wie bereits dargelegt – keinen Rechtfertigungsgrund für die Kündigung einer Arbeitnehmerin mit Pensionsanspruch dar. Die Verfolgung eines anderen arbeitsmarktpolitischen Zieles wurde nicht behauptet. Der Senat I der GBK sieht daher die Vorgehensweise nicht als beschäftigungspolitische Maßnahme iSd § 20 Abs. 3, 4 GIBG an.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG sowie eine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und wird diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Zurücknahme der Kündigung der Antragstellerin.

51. GBK I/167/08

Eingebracht: durch die GAW am 30. Dezember 2008

Antragsgegner/in: Luftfahrtunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei ursprünglich hauptsächlich für juristische Angelegenheiten eingestellt worden und habe schon von Beginn an selbständige Sicherheitsüberprüfungen und Audits durchgeführt. Im März 2006 sei es zu einer Übersiedlung der Antragstellerin, ihrer Kollegin, Mag.^a B, und ihres damaligen Vorgesetzten, Herrn C, MSc, nach „Y“ gekommen. Dabei hätten sich auch die faktischen Aufgabenbereiche der Antragstellerin und ihrer Kollegin, Frau Mag.^a B, geändert. Herr C, MSc habe keine Vorgesetztenfunktion mehr inne gehabt. Die Antragstellerin führe seit dem damaligen Zeitpunkt gleichartige Tätigkeiten wie Herr C, MSc aus.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin mit der Übersiedlung in „Y“ die gleiche bzw. eine gleichartige Tätigkeit wie Herr C, MSc ausgeübt habe. Daneben habe es auch einen inhaltlichen Anstieg im Aufgabenfeld der Antragstellerin gegeben, ohne dass sich dies in einer Höherbewertung ihrer Tätigkeit niedergeschlagen habe. Obwohl die Vorgesetztenfunktion nicht mehr von Herrn C, MSc ausgeübt worden sei, sei dieser von der Entlohnungsgruppe 7 sogar in die höhere Entlohnungsgruppe 8 umgestuft worden. Die Neubewertung ihres Arbeitsplatzes habe trotzdem nicht zu einer Umstufung geführt. Die Antragstellerin ist für die Antragsgegnerin als Security Managerin tätig. Ihr Arbeitsplatz wurde von der Bewertungskommission trotz einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung nicht höher eingestuft. Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung hätte die Antragsgegnerin darlegen müssen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend, oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Die Antragstellerin wurde jedoch auch nach der neuerlichen Bewertung durch die Antragsgegnerin weiterhin in die Entlohnungsgruppe 6 eingereiht. Durch die vorgenommene Einstufung hat die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn C, MSc, der in Entlohnungsgruppe 8 eingereiht war, zu einem geringeren Grundgehalt gearbeitet. Hinzu kommt, dass es mit der Übersiedlung in „Y“ zu einem inhaltlichen Anstieg in ihrer Tätigkeit gekommen ist, ohne dass sich dies in einer Aufwertung des Arbeitsplatzes ausgedrückt hätte. Die Auffassung des erkennenden Senates wird auch durch die Tatsache, dass die Stelle des ehemaligen Vorgesetzten nach dessen Ausscheiden nicht wieder nachbesetzt worden ist, bestätigt. Seine Aufgaben sind auf die Antragstellerin und ihre Arbeitskollegin, Frau Mag.^a B, aufgeteilt worden. Die von der An-

tragsgegnerin vorgebrachten Gründe für die schlechtere Bezahlung der Antragstellerin konnten gegenüber dem Senat I der GBK nicht glaubhaft nachgewiesen werden.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Umstufung der Antragstellerin in eine höhere Entlohnungsgruppe,
- 2.** Nachzahlung des Differenzbetrages ab März 2006,
- 3.** die Leistung eines angemessen, immateriellen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 2 GIBG an die Antragstellerin, Frau Mag.^a A, zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung aufgrund der vorliegenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts iSd § 3 Z 2 GIBG.

Senat I weist überdies darauf hin, dass die Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe von Herrn C, MSc, nachdem Senat I im Prüfungsergebnis GBK I/41/05 eine sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin festgestellt hat, nicht im Einklang mit dem GIBG steht.

52. GBK I/169/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 14. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Apotheke

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei als Lehrling bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. In der Probezeit sei das Lehrverhältnis von der Antragsgegnerin gelöst worden. Als die Antragstellerin daraufhin ihrer Chefin ihre Schwangerschaft mitgeteilt habe, habe diese ihr gegenüber erklärt, dass die Auflösung fix sei. Danach sei der Antragstellerin von einer Kollegin mitgeteilt worden, dass das Lehrverhältnis deshalb aufgelöst worden sei, weil die Chefin gewusst oder zumindest vermutet habe (häufiges Erbrechen in der Arbeit), dass sie schwanger sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Nach der Rechtsprechung des OGH (9 Ob A 4/05 vom 31. August 2005, 9 Ob A 81/05 vom 4. Mai 2006) stellt die vom/von der Arbeitgeber/in vorgenommene Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer schwangeren Arbeitnehmerin im Probemonat einen Verstoß gegen das GIBG dar. Die gemeinschaftsrechtskonforme Auslegung des GIBG versteht „unter Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern auch die Beendigung während der Probezeit. In der jüngsten Novelle des GIBG wurde in Hinblick auf diese Rechtsprechung auch im Gesetz klargestellt, dass der Diskriminierungsschutz bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch für die Beendigung in der Probezeit gilt. Das Recht, ein Probe-arbeitsverhältnis jederzeit, d. h. fristlos und ohne Angabe von Gründen, aufzulösen, bleibt grundsätzlich unberührt. Die Auflösung darf allerdings nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgen. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat sehr glaubhaft darlegen, dass ausschließlich die mangelhafte Arbeitsleistung und mangelnde Bereitschaft der Antragstellerin zur Erlernung des Lehrberufes eines/einer Pharmazeutisch-Kaufmännischen Assistenten/Assistentin (PKA) der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen ist. Die genaue und gewissenhafte Erledigung der Arbeit ist aufgrund der Ähnlichkeit vieler Präparate unbedingt erforderlich. In der Befragung hat die Antragstellerin selbst angegeben, dass sie von ihrer Vorgesetzten ermahnt worden sei, wenn sie etwas falsch eingeordnet bzw. vergessen hat, etwas einzuordnen. Die Antragstellerin hat weiters auf eine Arbeitskollegin verwiesen, die ihr mitgeteilt haben soll, dass die Antragsgegnerin ihre Schwangerschaft vermutet habe und das Lehrverhältnis deshalb beenden wollte. Allerdings konnte die Antragstellerin in der Befragung nicht den Namen der Arbeitskollegin nennen. Es ist auch nicht nachzuvollziehen, wie die Antragsgegnerin von der Schwangerschaft der Antragstellerin gewusst haben soll, insbesondere auch deswegen, da die Antragstellerin selbst erst kurz vor Beendigung des Lehrverhältnisses von der Schwangerschaft erfahren hat. Nach Ansicht von Senat I ist die Schwangerschaft der Antragstellerin nicht ausschlaggebend für die Beendigung des Lehrverhältnisses gewesen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG liegt nicht vor.

53. GBK I/171/09

Eingebracht: durch die AK Wien am 28. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Druckerei

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

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Sie habe im zweiten Bildungsweg die Lehre zur Druckvorstufentechnikerin absolviert und sei danach als Reprotechnikerin in der sogenannten Arbeitsvorbereitung beschäftigt gewesen. Ab November 2002 habe sie die Stellvertretung des Produktionsleiters inne gehabt und ab 2004 die Produktionsleitung. Sie sei nach einem längeren Krankenstand zum 30. März 2009 gekündigt worden. Sie sei dabei im Kollektivvertrag des graphischen Gewerbes als technische Angestellte in Gruppe III eingereiht worden. Sie habe wegen einer Gehaltserhöhung verhandelt, die ihr von der Geschäftsführung mit der Begründung – wer zu hoch pokern würde, würde viel verlieren – verweigert worden sei. Nach ihrer Heirat im Jahr 2005 habe die Geschäftsführung entschieden, dass die Fortführung der Aufgaben der Antragstellerin nicht mehr zumutbar sei, weil sie „Ja bald Familie haben werde“. Es sei daher ein neuer Abteilungsleiter, Herr C, bestellt worden. In der Folge sei der Arbeitsbereich der Antragstellerin immer weiter eingeschränkt worden, sie habe zentrale Informationen nicht erhalten und sei nicht zu wichtigen Schulungen zugelassen worden. Diese Versetzung habe zu einer Degradierung der Antragstellerin geführt. Der erhöhte Druck und die sukzessive Degradierung hätten bei der Antragstellerin zu einer schwerwiegenden Erkrankung geführt. Die Antragstellerin sei schließlich gekündigt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Für den Senat I der GBK war daher insbesondere fraglich, ob die Antragstellerin in die richtige Gehaltsstufe innerhalb der Verwendungsgruppe (VG) III eingereiht wurde. Es ist die Aufgabe des Senates I der GBK zu überprüfen, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene Entlohnung der Antragstellerin transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Die Arbeitsleistungen der Antragstellerin und von Herrn C waren im Wesentlichen gleichartig und „annähernd gleichwertig“. Auffallend war für den Senat I der GBK in Hinblick auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung durch die Antragsgegnerin auch, dass die Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung ergänzend angegeben hat, dass Herr C in VG III eingestuft ist und nach 16 Berufsjahren bei der weiteren Entwicklung seines Gehalt „anstehen“ würde. Die Antragsgegnerin würde in weiteren Folge Gehaltsverhandlungen führen müssen. Aus seiner langjährigen Erfahrung heraus stellt der erkennende Senat fest, dass Männer zumeist nicht nach einer weiteren Gehaltserhöhung fragen müssen, sondern von dem/der Arbeitgeber/in diesbezüglich angesprochen werden. Es dürfte auch bei der Antragsgegnerin so sein, dass man mehr auf die Mitarbeiter als auf die Mitarbeiterinnen „schaut“. Es schien dem Senat I der GBK aufgrund des durchgeführten Verfahrens schlüssig, dass zwischen der Abberufung der Antragstellerin als Abteilungsleiterin und ihrer kurz vorher stattgefundenen Hochzeit ein Zusammenhang bestanden hat. Ein weiteres Indiz für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist die intransparente Bestellung von Herrn C als Abteilungsleiter. Eine der Auskunftspersonen teilte dem Senat I der GBK mit, dass der Posten des/der Abteilungsleiters/Abteilungsleiterin weder ausgeschrieben wurde noch es ein Auswahlverfahren gegeben habe. Es ist nicht die Aufgabe des erkennenden Senates zu überprüfen, welche/r Bewerber/in für einen Posten besser qualifiziert ist. Es könne durchaus möglich sein, dass Herr C für die Arbeit als Abteilungsleiter/in besser qualifiziert als die Antragstellerin war. Der Senat I der GBK untersucht dahingehend, ob die vom/von der Arbeitgeber/in vorgenom-

mene Bewertung für Besetzung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Der Zweck eines Objektivierungsverfahrens bei der Besetzung einer Position ist es, eine sachlich nachvollziehbare Bewerber/innenauswahl zu ermöglichen. Es soll dadurch ein diskriminierungsfreier Aufstieg für die Arbeitnehmer/innen verwirklicht werden. Die Antragstellerin hatte nie die Chance, sich für den Posten als Abteilungsleiter/in der fusionierten Abteilung zu bewerben und in einem Hearing ihr Können ihrer Arbeitgeberin zu beweisen.

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. Es konnte jedoch aus den vorliegenden Unterlagen und den ergänzenden mündlichen Vorbringen der Antragsgegnerin nicht geklärt werden, ob Herr C so viel mehr an Berufsjahren hat, und deshalb in eine höhere Gehaltsstufe eingereiht wurde. Für den Senat I der GBK war daher insbesondere fraglich, ob die Antragstellerin in die richtige Gehaltsstufe innerhalb der VG III eingereiht wurde.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG liegt vor.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1.** Die Bezahlung der Differenz zwischen dem geringeren Entgelt und dem tatsächlich zu bezahlenden Entgelt sowie die Leistung einer Entschädigung gemäß § 12 Abs. 2 GIBG zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung an die Antragstellerin aufgrund der vorliegenden Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts iSd § 3 Z 2 GIBG.
- 2.** Die Antragsgegnerin wird aufgefördert, ihre Mitarbeiter/innen nach einem objektiven und nachvollziehbaren Entgeltschema einzureihen. Dieses objektive und nachvollziehbare Entgeltschema ist im Sinne der Transparenz für Mitarbeiter/innen öffentlich zu machen.
- 3.** Die individuelle Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter/innen und die Prämienverteilung an diese haben ebenso nach objektiven, nachvollziehbaren und transparenten Kriterien zu erfolgen.
- 4.** Das Auswahlverfahren ist transparent zu gestalten, um nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung zu begründen.
- 5.** Stellenbesetzungen sind nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen. Es sind keine willkürlich scheinenden Argumente für die Personalentscheidungen heranzuziehen. Die Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen. In den Ausschreibungen sollte der Hinweis auf das Frauenförderungsgebot aufgenommen werden. Frauen sollen dadurch ausdrücklich aufgefördert werden, sich für Führungspositionen bei der Antragsgegnerin zu bewerben.

54. GBK I/175/09-M

Eingebracht: durch die GAW am 11. Februar 2009

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen wegen Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters (60 Jahre) gekündigt worden. Als Grund für die Kündigung seien das Erreichen des Regelpensionsalters der Antragstellerin sowie eine notwendige Personalreduktion angeführt worden. Nach den vorliegenden Informationen würden Frauen vom Antragsgegner mit 60, Männer demgegenüber frühestens mit 62 Jahren gekündigt. Wäre die Antragstellerin daher in der identen Situation ein Mann, würde sie zumindest bis zu einem Alter von 62 Jahren arbeiten können. Diese bestehende Betriebsübung sei offensichtlich an den gesetzlich unterschiedlichen Pensionsanfallsaltern orientiert.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Mehrere Auskunftspersonen bestätigten, dass der Antragsgegner bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zur Antragstellerin auf das gesetzliche Pensionsanfallsalter, nämlich die Erreichung des 60. Lebensjahres der Antragstellerin, abstellte. Die Praxis des Antragsgegners sieht eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen vor. Eine Auskunftsperson sagte aus, der Antragsgegner würde die entsprechenden Kollektivverträge und die im ASVG vorgesehene Alterspensionen berücksichtigen. Mehrere Auskunftspersonen gaben an, dass der Antragsgegner Männer teilweise sogar über das gesetzliche Pensionsanfallsalter hinaus beschäftige. Es liegt demnach eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Eine unmittelbare Diskriminierung ist unzulässig und kann ausschließlich aus im Gesetz angeführten Gründen gerechtfertigt werden. Eine sachliche Rechtfertigung aus anderen Gründen ist nicht möglich. In diesem Zusammenhang ist es dem erkennenden Senat wichtig hervor zu heben, dass Frauen durch das Arbeiten über das gesetzliche Alterspensionsalter hinaus die Möglichkeit haben, die Lohnunterschiede auszugleichen, und so zu einer höheren Alterspension zu kommen. Der Antragsgegner kann nicht zwischen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterscheiden, wann sie die gesetzliche Alterspension in Anspruch nehmen. Dies widerspricht dem GIBG.

Die Antragstellerin hat in ihrer mündlichen Befragung glaubwürdig dargelegt, dass sie nach Erreichung des gesetzlichen Pensionsanfallsalters für Frauen weiterhin gerne für den Antragsgegner arbeiten möchte. Im Ermittlungsverfahren hat sich gezeigt, dass der Antragsgegner mit der Kündigung der Antragstellerin nicht die Beschäftigung von Jugendlichen fördert. Zu dieser Auffassung gelangte der Senat I der GBK, da nach Aussage einer Auskunftsperson einen

Monat vor Ende der Kündigungsfrist noch keine Entscheidung hinsichtlich einer Nachbesetzung getroffen worden ist. Eine weitere Auskunftsperson gab an, dass es ihrem Erachten nach zu keiner Neueinstellung kommen werde, sondern die Kündigung eine reine Einsparungsmaßnahme sei. Argumentiert wird mit der finanziellen Lage des Antragsgegners. Die schlechte finanzielle Lage des Antragsgegners stellt für sich gesehen jedoch – wie bereits dargelegt – keinen Rechtfertigungsgrund für die Kündigung einer Arbeitnehmerin mit Pensionsanspruch dar. Die Verfolgung eines anderen arbeitsmarktpolitischen Zieles wurde nicht behauptet.

Der Senat I der GBK sieht daher die Vorgehensweise nicht als beschäftigungspolitische Maßnahme iSd § 20 Abs. 3, 4 GIBG an.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG sowie eine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG liegt vor.

55. GBK I/179/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 9. März 2009

Antragsgegner/in: Bekleidungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Verkäuferin beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin habe erfahren, dass sie schwanger sei, und habe ihre Schwangerschaft der Filialleiterin mitgeteilt. Die Filialleiterin habe der Chefin telefonisch die Schwangerschaft der Antragstellerin mitgeteilt. Als die Geschäftsführerin aus dem Urlaub zurückgekehrt sei, habe die Antragstellerin ihr von der Schwangerschaft erzählt. Das Arbeitsverhältnis sei deshalb durch eine Arbeitgeberkündigung in der Probezeit beendet worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK hält es erforderlich zu betonen, dass die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Dies wurde in zahlreichen Urteilen durch den EuGH festgestellt. Die vorliegende Sachlage indizierte eine Benachteiligung der Antragstellerin durch ihre Schwangerschaft. Es ist für den Senat I der GBK durchaus denkbar, dass eine Diskriminierung im Raum gestanden ist. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Antragsgegnerin glaubhaft machen konnte, dass ein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist. Die

Antragsgegnerin nannte in ihrer Stellungnahme die mangelhafte Arbeitsleistung der Antragstellerin als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Antragstellerin sei unhöflich zu den Kunden und Kundinnen und habe keine Umgangsformen. Die Kleidung der Antragstellerin und deren sonstiges Äußeres hätten nicht zu der Filiale gepasst. Das Arbeitsverhältnis wurde keineswegs aufgrund der Schwangerschaft der Antragstellerin beendet. Die Antragsgegnerin gab gegenüber dem Senat I der GBK ergänzend an, dass die Antragstellerin nur von einer Zyste gesprochen habe. Die Antragstellerin sei wegen dieser Zyste ein oder zwei Mal beim Arzt gewesen. Von einer möglichen Schwangerschaft sei nie die Rede gewesen. Die Widersprüchlichkeiten der Aussagen der befragten Auskunftspersonen zeigten sich unter anderem darin, dass eine Auskunftsperson hervorbrachte, die Antragstellerin vier oder fünf Mal untertags einen Arzt aufgesucht haben solle, andererseits wurde durch eine andere Auskunftsperson vorgebracht, dass die Antragstellerin zwei Mal wegen einer Zyste beim Arzt gewesen sei. Im Weiteren waren die Angaben der befragten Auskunftspersonen hinsichtlich der angeblich mangelhaften Arbeitsleistung der Antragstellerin unglaubwürdig. Die Darstellungen der befragten Auskunftspersonen sind als Schutzbehauptungen zu werten. Die Präsenz der Verkäufer/innen im Geschäft war für die befragten Auskunftspersonen sehr wichtig. Die Arztbesuche der Antragstellerin wurde als störend empfunden. Die Antragstellerin hat ihre Schwangerschaft kurz nach ihrem Arbeitsantritt im Geschäft Z bekannt gegeben. Sie wird in Mutterschutz und wahrscheinlich in Karenz gehen. Die Antragsgegnerin hätte sich somit binnen kurzer Zeit wieder nach einem/einer neuen Mitarbeiter/in umsehen müssen. Es besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Schwangerschaft und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 7 GIBG liegt vor.

56. GBK 157/01 – Gutachten „Sexistische Werbematerialien“

Eingebracht: durch die GAW am 28. Februar 2001

Verfahrensdauer: 108 Monate

Die vollständige Fassung des Gutachtens ist unter folgendem Link abrufbar:

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=36899>

1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Zurückziehungen

1. GBK I/67/06-M

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 3. November 2006

Antragsgegner/in: Kursteilnehmer in einem geförderten Lehrgang

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Ein Kursteilnehmer sei in einer Pause von hinten an die Antragstellerin heran getreten und hätte ihr unter den Rock zwischen die Beine gegriffen und ihren Genitalbereich gestreichelt.

2. GBK I/81/07

Eingebracht: durch die GAW am 28. Februar 2007

Antragsgegner/in: Bildungszentrum

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte sowie durch Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als Trainerin beschäftigt gewesen und sei durch einen Kursteilnehmer sexuell belästigt worden. Es sei der Antragstellerin vom Leiter des Bildungszentrums jedoch soziale Inkompetenz vorgeworfen und gesagt worden, dass es das Beste sei, wenn sie ihre Gruppe nicht mehr unterrichten würde. Die Antragstellerin sei über diese Vorgehensweise sehr empört gewesen, da sie die Konsequenzen zu tragen habe und nicht der Belästiger. Die Antragstellerin habe deshalb ihren sofortigen Austritt erklärt.

3. GBK I/84/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 16. März 2007

Antragsgegner/in: Optikfachgeschäft

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

Vorbringen: Der Lehrlingsausbildner soll versucht haben, die Antragstellerin zu küssen und unter ihr T-Shirt und auf den Rücken zu greifen.

4. GBK I/86/07-M

Eingebracht: durch die GAW am 21. März 2007

Antragsgegner/in: Fachhochschule

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung durch Dritte sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots und aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von Beginn ihrer Tätigkeit an sowohl hinsichtlich ihres finanziellen als auch beruflichen Aufstieges betreffend die Ressourcen und hinsichtlich der ihr zur Verfügung stehenden Infrastruktur im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen schlechter behandelt worden. Die Antragstellerin sei nicht nur die einzige Frau unter den Studiengangsleitern/Studiengangsleiterinnen, sondern auch die Älteste. Sie sei wiederholt von ihren Vorgesetzten auf ihr Alter angesprochen und es sei ihr angeraten worden, aufgrund ihres Alters leiser zu treten und mehr auf ihre Gesundheit zu achten, obwohl die Antragstellerin in ihrer fast 10-jährigen Tätigkeit insgesamt nur 9 Tage krank gewesen sei. Weiters sei sie im Zuge ihrer Tätigkeit gemobbt worden und habe deswegen bei ihrem Vorgesetzten um Hilfe und Unterstützung gebeten. Die Antragstellerin sei schließlich gekündigt worden.

5. GBK I/89/07-M

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 6. April 2007

Antragsgegner/in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als Kanzleimitarbeiterin beschäftigt gewesen. Ein Rechtsanwalt der Kanzlei soll ihr bei Computerarbeiten die Hand auf die Schulter gelegt und ein anderes Mal auf ihr Gesäß gegriffen haben. Des Weiteren seien innerhalb der Kanzlei immer öfter ihre Person, Lebensumstände, Weltanschauung sowie ihr Alter zum Thema gemacht worden. Es sei ihr des Öfteren nahe gelegt worden, doch einen reichen Mann zu heiraten. Am Tag vor ihrem Urlaub sei sie wieder von dem Rechtsanwalt sexuell belästigt worden, wobei sie ihm mitgeteilt habe, dass sie sich dies von ihm nicht mehr gefallen lasse. Nach ihrem Urlaub habe sie dann die Kündigung erhalten.

6. GBK I/90/07

Eingebracht: durch die GAW am 11. April 2007

Antragsgegner/in: Therapiezentrum

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe die Leitung der „Kurzeittherapie“ inne gehabt. Zusätzlich habe sie eine Akademie entwickelt und deren Organisation betreut. Sie habe die Tätigkeit unbezahlt erledigt, während einige Mitarbeiter die Arbeit bezahlt bekommen hätten. Die Antragstellerin sei aufgrund der unzureichenden Zustände in ihrer Station mit einem Konzept für die Erneuerung der Station beauftragt worden. In Folge sei sie verschlechternd versetzt und ein bereits bewilligter Urlaub storniert worden.

7. GBK I/91/07

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 26. April 2007

Antragsgegner/in: Infrastruktur- und Logistikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Vorbringen: Nach Abschluss ihres Studiums des Bauingenieurwesens sei das befristete Dienstverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt worden. Die Antragstellerin habe aber eine höhere Einstufung begehrt, die auch ihr Vorgesetzter für gerechtfertigt gehalten habe. Die Personalabteilung habe ihr mitgeteilt, dass eine höhere Einstufung nicht möglich sei. Die Antragstellerin sei dann in Karenz gegangen. Ihre männliche Karenzvertretung habe die gleichen Aufgaben wie die Antragstellerin erledigt, aber dessen Gehaltseinstufung sei weit höher gewesen. Ihr Vorgesetzter habe ihr mitgeteilt, dass bei der Einstufung der Karenzvertretung durch die Personalabteilung ein Fehler passiert sei und er dies nicht ändern könne. Im Übrigen solle sie doch froh sein, einen eher ruhigen Arbeitsplatz zu haben und solle sich nicht so in die Sache hineinsteigern, sondern die Dinge gelassener sehen.

8. GBK I/99/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 27. Juni 2007

Antragsgegner/in: Restaurant

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als Lehrling bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Ein Arbeitskollege habe sie in der Arbeit sexuell belästigt. Ihr Vater habe daraufhin ihre Arbeitgeberin auf die Vorkommnisse aufmerksam gemacht. Die Arbeitgeberin habe keine entsprechenden Abhilfemaßnahmen gesetzt. In der Folge sei aber das Lehrverhältnis durch die Arbeitgeberin vorzeitig aufgelöst worden.

9. GBK I/103/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 5. Juli 2007

Antragsgegner/in: Unternehmensberatung

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

Vorbringen: Kurz nach Beginn des Lehrverhältnisses der Antragstellerin habe die Firmenleitung zu einem gemeinsamen Essen eingeladen. Ihr Lehrlingsausbildner habe die Antragstellerin vor das Lokal gebeten und sie ausdrücklich aufgefordert, in sein Auto zu steigen. Er habe ihr im Auto an die Brust gegriffen und sei dabei mit der Hand unter ihre Bluse gefahren. Als sie sich gewehrt habe, sei sie wüst von ihm beschimpft und es sei ihr angedroht worden, dass, wenn sie aussteige, sie gar nicht mehr zur Arbeit gehen brauche. Die Antragstellerin sei in weiterer Folge aus dem Lehrverhältnis ausgetreten.

10. GBK I/109/07

Eingebracht: durch die GAW am 4. September 2007

Antragsgegner/in: Supermarktkette

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Berufsschullehrerin in der unternehmenseigenen Berufsschule tätig gewesen. Es sei dort Teilzeitbeschäftigung üblich. Die weiblichen Lehrkräfte seien stärkeren Kontrollen als die männlichen unterlegen. Auch hätten die männlichen Lehrkräfte ein höheres Entgelt als die weiblichen bekommen. So habe es auch die Anweisung gegeben, dass die weiblichen Lehrkräfte nur in Begleitung von männlichen außerhalb der Schule unterwegs zu sein hätten. Im Zuge der Stundenzuteilung für das neue Schulsemester sei ihr mitgeteilt worden, dass ein Koch mit einer Vollzeitverpflichtung aufgenommen werde und daher keine Stunden mehr für sie übrig seien. Das Dienstverhältnis sei von der Arbeitgeberin gekündigt worden und habe dabei auf die schlechte Bewertungen der Schüler/innen verwiesen. Einer einvernehmlichen Lösung habe die Antragstellerin nicht zugestimmt.

11. GBK I/111/07

Eingebracht: durch die GAW am 13. September 2007

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller habe sich als Telefonist für die Entgegennahme von Kunden- und Kundinnenbestellungen beim Antragsgegner beworben. Seine Bewerbung sei abgelehnt worden, da man nur Damen für diesen Posten suchen würde.

12. GBK I/120/07

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 9. November 2007

Antragsgegner/in: Möbelunternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei vom Abteilungsleiter in verschiedenster Form sexuell belästigt worden. So habe dieser, sobald sie im Lager alleine gewesen seien, immer wieder unter ihren Pullover oder auf ihr Gesäß gegriffen und versucht, sie zu küssen. Auch sei sie von ihm verbal sexuell belästigt worden. Die Vorfälle habe sie ihrer Vorgesetzten gemeldet. Zunächst sei ihr geglaubt worden. Ihr Wunsch nach einer Versetzung sei nicht erfüllt worden, da man den Abteilungsleiter nicht kompromittieren habe wollen. Einige Zeit später habe sie gehört, dass ihre Vorgesetzte vor den Kollegen und Kolleginnen erzählt habe, dass die von der Antragstellerin behaupteten Vorfällen nicht stimmen würden. Ihre Kollegen und Kolleginnen hätten sie nur mehr ignoriert. Die Antragstellerin sei von ihrer Vorgesetzten vor die Wahl gestellt worden, einer einvernehmlichen Lösung zuzustimmen oder gekündigt zu werden. Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei, dass die Antragstellerin nicht ins Team passe. Da die Antragstellerin einer einvernehmlichen Lösung nicht zugestimmt habe, sei sie von der Antragsgegnerin gekündigt worden.

13. GBK I/122/07

Eingebracht: durch die AK Wien am 7. Dezember 2007

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe von ihrem Vorgesetzten Einladungen erhalten, um auch privat mit ihm in Kontakt zu treten. Neben sexuell gefärbten Äußerungen gegenüber der Antragstellerin sei ihr Vorgesetzter ihr auch körperlich zu nahe getreten. Die Antragstellerin habe ihrem Vorgesetzten klar zu verstehen gegeben, dass seine Annäherungsversuche für sie

unerwünscht seien. Ihr Vorgesetzter habe daraufhin begonnen, sie schlechter zu behandeln als andere Kolleginnen. Schließlich sei sie gekündigt worden.

14. GBK I/123/07

Eingebracht: durch die GAW am 18. Dezember 2007

Antragsgegner/in: Institut

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten wiederholt sexuell belästigt worden. Er habe ihr wiederholt Witze, die dem sexuellen Bereich zuzuordnen seien, erzählt und sie auch von hinten an der Taille angefasst. Auch ansonsten sei die Zusammenarbeit mit ihrem Chef sehr schwierig gewesen. Als Folge der unerträglichen Arbeitssituation habe die Antragstellerin an Burn-Out-Symptomen gelitten. Aufgrund der Vorfälle habe sie nicht mehr mit ihrem Chef arbeiten wollen, obwohl sie an sich gerne dort weiter gearbeitet hätte. Trotzdem sei sie gekündigt worden.

15. GBK I/124/07-M

Eingebracht: durch die GAW am 19. Dezember 2007

Antragsgegner/in: Interessenvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg, in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Die Personalabteilung habe den Vorschlag des Abteilungsleiters der Antragstellerin abgelehnt, sie zur Leiterin des Kompetenzcenters zu machen. Vielmehr sei ihr mitgeteilt worden, dass die Leitung zwischen ihr und einem deutlich jüngeren Kollegen, den sie auch eingeschult habe, geteilt werden sollte. Beide sollten in der Leitung gleichgestellt sein. Da die Antragstellerin gegenüber ihrem Abteilungsleiter eine vermutete Diskriminierung ihrer Person geäußert habe, habe sie eine Verwarnung erhalten. Es seien von Seiten der Leitung Bedenken geäußert worden, ob die Leitung überhaupt statutengemäß geteilt werden könnte. In Folge sei ihr jüngerer Kollege zum alleinigen Leiter bestellt worden. Von Seiten der Personalabteilung sei dann die Frage aufgekommen, ob sie überhaupt beim Arbeitgeber verbleiben möchte. Die Antragstellerin habe aber ein Interesse an der Fortsetzung des Dienstverhältnisses sowie an einer Streitbelegung und einer Rehabilitation ihrerseits durch ihren Arbeitgeber.

16. GBK I/131/08-M

Eingebracht: durch die GAW am 8. Februar 2008

Antragsgegner/in: Unternehmen für Baustoffe

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei gemeinsam mit drei männlichen Kollegen auf derselben Hierarchieebene gewesen, wobei sie nicht die gleichen Arbeitsbedingungen erhalten habe wie diese. Die Antragstellerin habe das kleinste Büro auf der Managementebene gehabt. Als sie erklärt habe, in das nun leerstehende ehemalige Büro eines Kollegen einziehen zu wollen, habe man ihr mitgeteilt, dass dies nicht gehe, da der Assistent eines Kollegen dort einziehe. Es sei auch gesagt worden, dass die Antragstellerin „in ihrem Büro vorne bleiben müsse, weil da könne sie auch den Hörer abnehmen, wenn die Empfangsdamen nicht mehr da sind“. Die Antragstellerin sei weiters die Einzige gewesen, die in Managementmeetings Notizen und Protokolle verfasst habe. Zudem habe die Antragstellerin nicht wie ihre männlichen Kollegen einen Laptop und eine mobile Internetkarte erhalten. Die Antragstellerin habe die Arbeitsatmosphäre mit ihren männlichen Kollegen eher feindselig empfunden und habe nicht das Gefühl gehabt, als junge Frau integriert und ernst genommen zu werden. So seien zum Beispiel die Argumente der Antragstellerin in Managementmeetings von ihren Kollegen abwertend kommentiert worden. Vor einem Managementmeeting habe der Geschäftsführer der Antragstellerin unerwartet eröffnet, dass man sich entschieden habe, sich von ihr zu trennen. Auf Nachfrage sei ihr mitgeteilt worden, dass es keinesfalls an ihrer Leistung, sondern daran läge, dass sie nicht teamfähig, zu hartnäckig und sturköpfig sei.

17. GBK I/132/08

Eingebracht: durch die GAW am 11. Februar 2008

Antragsgegner/in: Werbeunternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei die einzige Frau im Team. Sie habe feststellen müssen, dass der Teamleiter Pornoclips auf dem Server abgespeichert gehabt habe. Sie habe sich dadurch belästigt gefühlt und dies der Human Resources-Abteilung mitgeteilt. Daraufhin sei sie vom Teamleiter immer wieder mit sich im Nachhinein als haltlos herausstellenden Beschuldigungen vor dem gesamten Team bezüglich ihrer Arbeitsleistung konfrontiert worden. Auch habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass sie einerseits nicht gleichermaßen in die Informationsflüsse wie ihre männlichen Kollegen eingebunden und auch sonst immer weniger ins Team integriert worden sei. So bekomme ein männlicher Kollege weitaus mehr Unterstützung zur fachlichen Weiterentwicklung als die Antragstellerin. Sie erhalte auch nicht denselben Zugang zu informellen Treffen oder Vernetzungen. Die Antragstellerin habe ein Einstiegsgehalt

von 2.200 Euro ausgehandelt. Obwohl sie zwischenzeitlich die Aufgaben eines männlichen Kollegen übernommen habe, welcher für diese Tätigkeit 2.500 Euro erhalten habe, habe dies keinen Einfluss auf die Entwicklung ihres Gehaltes gehabt.

18. GBK I/133/08

Eingebracht: durch die GAW am 18. Februar 2008

Antragsgegner/in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Das Dienstverhältnis der Antragstellerin sei zunächst ab 10. Dezember 2007 befristet für zwei Monate gewesen. Bei einvernehmlicher Fortsetzung des Dienstverhältnisses über die Befristung hinaus, habe dieses als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen gelten sollen. Die Frage, ob die zweimonatige Befristung bereits mit 31. Jänner 2008 enden würde, sei ihr positiv beantwortet worden. Zu einer Erklärung, dass das Dienstverhältnis nach zwei Monaten enden würde, sei es bis 31. Jänner 2008 nicht gekommen, sodass die Antragstellerin auch an den folgenden Tagen zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung erschienen sei. Sie sei zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen, sich bereits in einem unbefristeten Dienstverhältnis zu befinden. Am 4. Februar 2008 habe die Antragstellerin die ärztliche Bestätigung ihrer Schwangerschaft erhalten und ihrem Vorgesetzten am selben Tag vorgelegt. Dieser habe gemeint, dass es „kein Problem“ sei, man werde „das Dienstverhältnis mit 10. Februar 2008 auslaufen“ lassen. Die Antragstellerin habe deutlich gemacht, dass sie eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht akzeptieren würde. Ihr Vorgesetzter habe daraufhin erklärt, dass sie „nicht zueinander passen“ würden und es ihm leid tue.

19. GBK I/136/08-M

Eingebracht: durch den Antragsteller am 29. Februar 2008

Antragsgegner/in: Pharmaunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit

Vorbringen: Der Antragsteller sei bei der internen Neubesetzung von Arbeitsstellen sowie bei der Vergabe von Prämien und Sozialleistungen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden. Weiters sei er von Kollegen und Kolleginnen auch in Anwesenheit des gemeinsamen Vorgesetzten, unter anderem mit dem weiblichen Spitznamen „Beate“ oder mit der Behauptung, er wäre Kunde von Pornogeschäften, schwer beleidigt worden. Sein Dienstverhältnis sei gekündigt worden, als er der Personalabteilung mitgeteilt habe, dass er Väterkarenz und anschließend Teilzeit in Anspruch nehmen wolle.

20. GBK I/141/08

Eingebracht: durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers am 21. Mai 2008

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg

Vorbringen: Trotz seiner langjährigen Tätigkeit bei der Antragsgegnerin und seiner überdurchschnittlichen fachlichen Qualifikation sei ein in Aussicht gestellter Posten eines/einer zweiten Abteilungsleiterstellvertreters/Abteilungsleiterstellvertreterin mit einer schlechter qualifizierten Kollegin besetzt worden. Auch die danach ausgeschriebene Stelle eines/einer Stellvertreter/in der Gruppenleiterin sei mit einer Frau besetzt worden. Auf Frage nach den Gründen für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers seien diesem keine genannt worden.

21. GBK I/142/08

Eingebracht: durch die GAW am 3. Juni 2008

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe eine Initiativbewerbung an die Geschäftsführung sowie eine Geschäftsstelle der Antragsgegnerin gerichtet. Die Leiterin dieser Geschäftsstelle habe ihr auf telefonische Nachfrage mitgeteilt, dass sowohl das Studium als auch die bisherige Berufserfahrung der Antragstellerin ideal seien. Leider gäbe es ein Problem, und zwar, dass die Antragstellerin eine Frau sei. Frauen könnten sich nicht so gut durchsetzen wie Männer. Am selben Tag habe die Antragstellerin ein Schreiben der Geschäftsführerin erhalten, dass derzeit alle Planstellen des Vereines besetzt seien, falls aber eine Position vakant werde, würde sie zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Kurz darauf habe die Antragstellerin ein geschlechtsneutrales Stelleninserat der Antragsgegnerin gefunden. In einem Telefonat mit der Geschäftsführerin habe diese erklärt, dass der Antragstellerin ohnehin bereits von der Leiterin mitgeteilt worden sei, dass sie für diese Stelle nicht in Frage komme. Es handle sich um schwierige Klienten und Klientinnen und das Durchsetzungsvermögen von Frauen reiche dafür eben nicht aus. Auf die Frage, warum dann geschlechtsneutral ausgeschrieben worden sei, habe die Geschäftsführerin geantwortet, dass der Antragstellerin doch bekannt sein müsste, dass es sonst rechtliche Probleme gäbe.

22. GBK I/144/08

Eingebracht: durch die GAW am 27. Juni 2008

Antragsgegner/in: Unternehmen in der Medienbranche

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Die Antragstellerin habe mit der Antragsgegnerin ein befristetes Dienstverhältnis vereinbart. Vor dem festgelegten Vertragsbeginn habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Die Antragsgegnerin habe daraufhin mitgeteilt, dass sie an der Tätigkeit der Antragstellerin nicht mehr interessiert sei. Es sei ein zu großes finanzielles Risiko eine schwangere Regisseurin zu beschäftigen. Die Antragsgegnerin habe daher eine einvernehmliche Auflösung vorgeschlagen und der Antragstellerin verschiedene Angebote unterbreitet. Diese seien für die Antragstellerin jedoch nicht akzeptabel und gleichwertig gewesen, weshalb sie erneut erklärt habe, am bestehenden Vertrag festhalten zu wollen und betriebsbereit zu sein.

23. GBK I/146/08-M

Eingebracht: von der GAW am 8. Juli 2008

Antragsgegner/in: Möbelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Obwohl die Antragstellerin zuletzt Abteilungsleiterin gewesen sei, habe sie trotz mehrmaligem Ansuchen keine Leitungszulage erhalten. Die Antragstellerin sei 54 Jahre alt und mittlerweile die einzige Frau in der Abteilung. Sie sei vom Geschäftsführer mit der Begründung eines notwendigen Personalkostenabbaus und mangelnden Umsatzes gekündigt worden.

24. GBK I/147/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 18. Juli 2008

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

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

Vorbringen: Anlässlich des Bewerbungsgespräches, welches auf Vorschlag ihres zukünftigen Vorgesetzten in der Wohnung der Antragstellerin stattgefunden habe, habe dieser bereits anzügliche Bemerkungen geäußert. Trotz wiederholter Zurückweisungen sei die Antragstellerin von ihrem Vorgesetzten über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses mit sexuell gefärbten Redensarten und Handlungsweisen belästigt worden. Die Antragstellerin habe sich diesbezüglich an die Arbeitgeberin gewandt, es seien jedoch keine Maßnahmen gesetzt worden, die geeignet gewesen wären Abhilfe zu schaffen. Die Antragstellerin habe das Arbeitsverhältnis beendet, da das Arbeitsklima für sie unerträglich geworden sei.

25. GBK I/151/08

Eingebracht: durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers am 28. Juli 2008

Antragsgegner/in: Unternehmen für kommunale Dienstleistungen

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

Vorbringen: Der Antragsteller sei Betriebsarzt und führe als solcher Untersuchungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Antragsgegners durch. Es seien an den Leiter des Antragsgegners Gerüchte herangetragen worden, wonach der Antragsteller im Rahmen der Untersuchungen Mitarbeiterinnen sexuell belästigen würde. Der Antragsteller sei in der Folge mit diesen Vorwürfen konfrontiert worden und habe auf die sofortige Aufklärung der Anschuldigungen, durch Einleitung entsprechender Ermittlungen durch den Antragsgegner, bestanden. Dies sei bis dato nicht geschehen.

Mangelnde Antragslegitimation des Antragstellers!

26. GBK I/154/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 11. September 2008

Antragsgegner/in: Unternehmen zum Vertrieb von Hard- und Software

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

Vorbringen: Neben der Antragstellerin seien in der Vertriebsgruppe drei männliche Mitarbeiter beschäftigt, diese seien trotz einer gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeit in einer höheren Verwendungsgruppe eingestuft als die Antragstellerin. Weiters sei der Antragstellerin zwischenzeitlich mit Hinweis auf eine sich verlangsamende Geschäftsentwicklung eine Vertragsänderung auf eine Teilzeitbeschäftigung mit entsprechender Aliquotierung des Fixums vorgelegt worden. Keiner der in Vollzeit beschäftigten männlichen Kollegen im Bereich Vertrieb sei auch nur vorübergehend in Teilzeit beschäftigt gewesen.

27. GBK I/157/08

Eingebracht: durch die GAW am 3. Oktober 2008

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe sich auf ein Stellenangebot des Antragsgegners beworben. Im Zuge des Vorstellungsgesprächs sei die Antragstellerin nach einer etwaigen oder geplanten Schwangerschaft gefragt worden. Sie habe auf diese Frage mit der Feststellung

geantwortet, dass sie als Frau jederzeit das Recht habe zu entscheiden, wann sie ein Kind bekommen wollen würde und dass sie diese Art der Fragestellung nicht in Ordnung fände. Die Antragstellerin habe in der Folge keine weitere Mitteilung bezüglich ihrer Bewerbung erhalten.

28. GBK I/170/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 22. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Supermarktkette/Marktleiter

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei vom Marktleiter immer wieder auf den Po geschlagen worden. Außerdem habe er sie mit Kartons oder der Hand auf den Kopf geschlagen. Er habe sie öfter zu besonders schweren Arbeiten eingeteilt, während die männlichen Mitarbeiter an der Kassa ihren Dienst verrichten hätten dürfen. Wegen der schweren Arbeiten habe sie sich eine Muskelzerrung zugezogen und ins Krankenhaus müssen. An ihrem ersten Arbeitstag nach dem Krankenstand habe der Marktleiter sie gekündigt. Er habe dabei gesagt, dass er nur helfen wolle, weil sie da nicht mehr arbeiten wolle.

Die Antragstellerin hat den Antrag gegen ihre Arbeitgeberin betreffend eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgezogen. Der Antrag gegen den Marktleiter wegen sexueller Belästigung ist weiterhin aufrecht (siehe auch 1.1.4. Ziffer 14).

29. GBK I/174/09

Eingebracht: durch die AK Wien am 4. Februar 2009

Antragsgegner/in: Flugunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Die Antragstellerin sei im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, die eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ausüben würden, in einer niedrigeren Gehaltsstufe eingestuft. Trotz jahrelangem Bemühen sei ihr Anliegen vom Vorgesetzten ignoriert worden, während ihre männlichen Kollegen bereits vor zwei Jahren in die höhere Gehaltsstufe eingereiht worden seien. Weiters seien ihr Arbeitsbereiche und Verantwortung ohne Absprache nach und nach entzogen und einem Kollegen oder externen Beratern zugewiesen worden. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen seien die Anträge der Antragstellerin auf Fort- und Weiterbildung abgelehnt worden. Auch könne auf Antrag die Möglichkeit von Teleworking vereinbart werden. Die Antragstellerin habe erst ein Jahr nach ihrem Ansuchen einen solchen Vertrag erhalten.

30. GBK I/177/09

Eingebracht: durch die GAW am 17. Februar 2009

Antragsgegner/in: Franchiseunternehmen einer Restaurantkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe ihre Arbeitgeberin über ihre Schwangerschaft informiert. Aufgrund von Problemen in der Schwangerschaft sei die Antragstellerin in Krankenstand gegangen. Trotzdem sei es zu einem Abort gekommen. Der Antragstellerin sei an ihrem ersten Arbeitstag von ihrem Vorgesetzten nahe gelegt worden, auf Urlaub zu gehen. Einen Tag später habe die Antragstellerin ein Kündigungsschreiben per Post erhalten.

31. GBK I/181/09

Eingebracht: durch die AK Wien am 19. März 2009

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses an sei die Antragstellerin von ihrem Vorgesetzten durch zweideutige Redensarten, unerwünschte Einladungen und unerwünschte Küsse auf den Mund belästigt worden. Er habe sie aufgefordert, mit ihm ein sexuelles Verhältnis einzugehen und ihr berufliche Vorteile versprochen, falls sie einwilligen würde. Auch nach der Versetzung ihres Vorgesetzten habe dieser die Antragstellerin im Zuge eines Besuches seiner früheren Arbeitsgruppe belästigt. Die Antragstellerin habe daraufhin bei der AK Wien vorgeprochen. Auf Initiative der Geschäftsleitung der Arbeitgeberin habe eine Besprechung stattgefunden. Der Antragstellerin sei kurze Zeit später mitgeteilt worden, dass sie versetzt werden würde. Die Antragstellerin habe jedoch am nächsten Tag Pflegefreistellung in Anspruch nehmen müssen. Ihr sei in der Folge ein Kündigungsschreiben zugestellt worden.

32. GBK I/192/09

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 30. April 2009

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts durch eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung durch Dritte sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Die Antragstellerin habe keine Leistungs- bzw. Erfolgsprämie erhalten. Der für diese Angelegenheiten zuständige Vorgesetzte habe gegenüber der Antragstellerin argumen-

tiert, dass sie „als einzige Frau zu den Topverdienern gehöre“ und er der Meinung sei, dass sie „als Frau eh schon gut verdiene“, sie „immerhin im Jahr an die 800.000 Schilling verdiene“ und „das für eine Frau sehr viel sei“. Dies habe ihn dazu bewogen, sie aus der Bonusteilnehmer/innenliste zu streichen. Die Antragstellerin habe die wesentlichen Gesprächsinhalte in einem Memorandum zusammengefasst, um den Geschäftsführer darüber in Kenntnis zu setzen. Der Antragstellerin sei einige Monate später ein Schreiben betreffend Auflösung des Dienstverhältnisses durch Pensionsantritt mit Ende ihres 55. Lebensjahres, dem ehest möglichen Pensionsantritt aufgrund der Hacklerregelung, vorgelegt worden. Die Antragstellerin habe sich geweigert, dieses zu unterschreiben, sondern ihrerseits einen Vorschlag unterbreitet. In der Folge sei die Antragstellerin auch zu keinen Veranstaltungen mehr eingeladen worden.

33. GBK I/196/09

Eingebracht: durch einen Protokollantrag der Antragstellerin am 18. Mai 2009

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe kurz vor Ende der Probezeit erfahren, dass sie schwanger sei und das Personalbüro des Beschäftigerbetriebes darüber in Kenntnis gesetzt. Das Arbeitsverhältnis sei durch Arbeitgeberkündigung in der Probezeit beendet worden.

34. GBK I/200/09

Eingebracht: durch die GAW am 28. Mai 2009

Antragsgegner/in: Immobilienunternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe sich um Weiterbildung bemüht und sei Gewinnerin eines Stipendiums für einen Universitätslehrgang geworden. Sie habe die Geschäftsführung um Unterstützung durch das Unternehmen bezüglich der Restkosten gebeten. Das schriftliche Ersuchen sei unbeantwortet geblieben. Zudem habe die Antragstellerin immer wieder wegen des Gehalts verhandelt. Ihre männlichen Kollegen hätten ein höheres Gehalt erhalten.

35. GBK I/205/09-M

Eingebracht: durch die rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin am 17. Juni 2009

Antragsgegner/in: gemeinnützige Einrichtung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Die Antragstellerin sei seit 14 Jahren bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Sie sei von ihrem neuen Vorgesetzten gemobbt worden, wie zuvor bereits einige ihrer ebenfalls älteren Kolleginnen. In einer arbeitsrechtlichen Abmahnung seien der Antragstellerin letztlich fachliche Mängel vorgeworfen worden. Eine Aus- bzw. Fortbildung sei ihr jedoch, trotz Vorhandenseins entsprechender Kurse, nicht angeboten worden.

36. GBK I/218/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 11. August 2009

Antragsgegner/in: Apotheke

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe ihrer Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Kurze Zeit später habe sie sich aufgrund einer durchzuführenden Küretage im Krankenhaus befunden. Trotz zu diesem Zeitpunkt noch bestehender und ordnungsgemäß erfolgter Bekanntgabe der Schwangerschaft sei ihre Vorgesetzte persönlich ins Krankenhaus gekommen, habe ihr dort das Kündigungsschreiben übergeben und rücksichtslose sowie beleidigende Äußerungen wie „ist doch nur ein Tumor und kein Kind“ geäußert. Weiters habe die Antragstellerin ein Dienstzeugnis ausgestellt erhalten, das, obwohl sie von ihrer Arbeitgeberin gekündigt worden sei, den Satz „Sie scheidet aus persönlichen Gründen aus unserer Firma aus.“ beinhaltet habe.

Unzuständigkeit des Senates

37. GBK I/188/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 27. April 2009

Antragsgegner/in: Beförderungsunternehmen

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

Vorbringen: Der Vorgesetzte habe der Antragstellerin seine Liebe gestanden. Da diese einer sexuellen Beziehung nicht zugestimmt habe, habe er begonnen sie zu mobben. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch Arbeitgeberkündigung bzw. in weiterer Folge durch einvernehmliche Auflösung beendet worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:

Nach ausführlicher Prüfung des Sachverhaltes durch Senat I der GBK ist dieser zur Auffassung gelangt, dass keine Zuständigkeit des Senates I der GBK gegeben ist.

Es gelangt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung.

Der Antrag wird daher von Amts wegen an den Senat I der Bundes-Gleichbehandlungskommission abgetreten.

38. GBK I/202/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 6. Juni 2009

Antragsgegner/in: Logistikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei 49 Jahre alt, ihre Muttersprache sei Kroatisch. Der Antragstellerin lägen Informationen vor, wonach zahlreiche Mitarbeiter/innen eingespart werden sollten. Sie habe eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgelehnt und daraufhin ein Kündigungsschreiben per Einschreiben erhalten.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:

Nach ausführlicher Prüfung des Sachverhaltes durch Senat I der GBK ist dieser zur Auffassung gelangt, dass keine Zuständigkeit des Senates I der GBK gegeben ist.

Aus dem Vorbringen geht kein geschlechtsspezifischer Bezug im Sinne des Teil I des GIBG, in dem die Gleichbehandlung von Frauen und Männern geregelt ist, hervor. Der vorliegende Sachverhalt weist eine allfällige Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie des Alters im Sinne des Teil II des GIBG auf.

Der Antrag wird daher von Amts wegen an den Senat II der GBK abgetreten.

39. GBK I/215/09

Eingebracht: durch die AK Oberösterreich am 28. Juli 2009

Antragsgegner/in: Beförderungsunternehmen

Wegen: Belästigung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei befristet, die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis jedoch ausdrücklich vorgesehen gewesen. Sie sei schwanger geworden und habe dies ihrem Vorgesetzten ordnungsgemäß mitgeteilt. In der Folge sei die Übernahme der Antragstellerin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, trotz hervorragender

Beurteilung und ausdrücklicher Befürwortung durch den Vorgesetzten, ausgeschlossen worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:

Nach ausführlicher Prüfung des Sachverhaltes durch Senat I der GBK ist dieser zur Auffassung gelangt, dass keine Zuständigkeit des Senates I der GBK gegeben ist.

Es gelangt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung.

Der Antrag wird daher von Amts wegen an Senat I der Bundes-Gleichbehandlungskommission abgetreten.

1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge

1. GBK I/116/07

Eingebracht: durch die GAW am 22. Oktober 2007

Antragsgegner/in: Unternehmen für Umweltschutz

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Vorbringen: 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.

2. GBK I/145/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 2. Juli 2008

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

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

Vorbringen: 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 habe 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.

3. GBK I/152/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 4. August 2008

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sanitäreinrichtungen

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

Vorbringen: Die minderjährige Antragstellerin sei schon ab der Probezeit von ihrem Arbeitskollegen mit anzüglichen Bemerkungen und Redensarten, wie beispielsweise „die kann eh nur schnackseln“, 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.

4. GBK I/153/08-M

Eingebracht: durch die GAW am 25. August 2008

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Vorbringen: 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.

5. GBK I/158/08

Eingebracht: durch die GAW am 6. November 2008

Antragsgegner/in: Bank

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

Vorbringen: Die Antragstellerin sei Abteilungsleiterin geworden, weshalb sie die Verleihung des internen Titels „Abteilungsdirektor/in“ beantragt habe. Man habe jedoch gemeint, dass Titel „nur Schall und Rauch seien“ und habe ihren Antrag abgelehnt. Das Führen des Titels sei gemäß einer Betriebsvereinbarung jedoch mit einer höheren Beitragsleistung der Arbeitgeberin für die Pensionsvorsorge verbunden. Es sei nach einem/einer Stellvertreter/in gesucht worden, wobei letztlich dem 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 „Abteilungsdirektorin“ zu verleihen. Am nächsten Tag sei der Antragstellerin ein Kündigungsschreiben überreicht worden.

6. GBK I/159/08

Eingebracht: durch die AK Wien am 18. November 2008

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

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

Vorbringen: 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 getröstet 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.

7. GBK I/160/08

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 20. November 2008

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

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

Vorbringen: 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.

8. GBK I/162/08-M

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 26. November 2008

Antragsgegner/in: Call-Center

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

9. GBK I/163/08

Eingebracht: durch die GAW am 1. Dezember 2008

Antragsgegner/in: Telekommunikationsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

10. GBK I/164/08

Eingebracht: durch die GAW am 19. Dezember 2008

Antragsgegner/in: Filialleiter

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

Vorbringen: 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.

11. GBK I/165/08

Eingebracht: durch die GAW am 23. Dezember 2008

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg

Vorbringen: 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 fristge-

recht 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.

12. GBK I/166/08-M

Eingebracht: durch die AK Wien am 29. Dezember 2008

Antragsgegner/in: Chemieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 durch Dritte sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: 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 zurück zu führen sei. Dieser habe sich in Gegenwart der Antragstellerin und von anderen Teammitgliedern wiederholt abschätzig über das Geschlecht und die ethnische Zugehörigkeit der Antragstellerin geäußert. Diese Verhaltensweisen des Gruppenleiters hätten zu Kommunikationsproblemen im Team und vor allem zwischen ihm und der Antragstellerin geführt. Statt Maßnahmen zur Klärung der konflikthafter Kommunikationssituation und zu deren Verbesserung zu ergreifen, habe er darauf beharrt, dass diese Entwicklungen nur durch Mentalitätsunterschiede zwischen Deutschen und Österreichern bedingt wären, für die er keine Abhilfe schaffen könne. Letztlich habe die Antragstellerin die arbeitsbehindernden Kommunikationsstörungen mit ihrem Vorgesetzten im Unternehmen bekannt gemacht. Dieser habe in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Beschwerde ihre Kündigung ausgesprochen, Kündigung und Dienstfreistellung seien von der Personalabteilung schriftlich bestätigt worden.

13. GBK I/168/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 14. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Unternehmen für Projektentwicklung

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe einen 25-Stunden-Vertrag mit der Option, in den folgenden Monaten weiter aufzustocken, bekommen. Aufgrund einer Betriebssperre sei die Antragstellerin während der Weihnachtszeit nicht im Büro gewesen. Am 5. Jänner habe sie ein Einschreiben erhalten, in dem ihr mitgeteilt worden sei, dass das Arbeitsverhältnis während der Befristung aufgelöst worden sei. Das Arbeitsklima im Allgemeinen sei nicht positiv gewesen. Ihre Vorgesetzten hätten ihr Informationen vorenthalten. So habe sie auch Aussagen gehört,

dass sie nicht ernst genommen worden sei und sie ihr den Job nicht zutrauen würden. Männliche Kollegen hätten nie derartige Probleme gehabt. 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 sie nie nur 25 Stunden arbeiten habe wollen und dies vielmehr eine Entscheidung der Arbeitgeberin gewesen sei. Es habe ebenso männliche Kollegen in Führungspositionen gegeben, die 25 Stunden beschäftigt gewesen seien.

14. GBK I/170/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 22. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Marktleiter

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

Vorbringen: 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.

15. GBK I/172/09

Eingebracht: durch die AK Wien am 29. Jänner 2008

Antragsgegner/in: Unternehmen zur Verwertung von Altstoffen

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

Vorbringen: Zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit sei die Antragstellerin als Geschäftsführerin für zwei Tochterunternehmen bestellt worden. Sie habe dafür keine Gehaltserhöhung bzw. Umstufung erhalten. Zuletzt habe sie ein Monatsgehalt von 2.850 Euro brutto pro Monat bezogen. Der zweite, männliche Geschäftsführer habe ein monatliches Gehalt von 4.850 Euro brutto pro Monat bezogen. Zusätzlich sei eine Tantieme vereinbart worden, die Höhe sei 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 eine terminwidrige Kündigung per 12. September 2008 erhalten, die dann auf 15. September

2008 korrigiert worden sei. Das arbeitsrechtlich frühestmögliche Ende des Arbeitsverhältnisses wäre jedoch per 30. September 2008 gewesen.

16. GBK I/173/09-M

Eingebracht: durch die GAW am 30. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

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

Vorbringen: 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. Obwohl 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.

17. GBK I/176/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 11. Februar 2009

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

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

Vorbringen: 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.

18. GBK I/178/09

Eingebracht: durch die GAW am 27. Februar 2009

Antragsgegner/in: Reiseunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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.

19. GBK I/180/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 17. März 2009

Antragsgegner/in: Ziviltechnikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

20. GBK I/182/09

Eingebracht: durch die AK Wien am 25. März 2009

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

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.

21. GBK I/183/09

Eingebracht: durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers am 31. März 2009

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg

Vorbringen: 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.

22. GBK I/184/09

Eingebracht: durch die GAW am 2. April 2009

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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.

23. GBK I/185/09-M

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 27. August 2008 beim Senat II der GBK, Ergänzung und Ersuchen um Abtretung an Senat I der GBK durch die GAW am 1. April 2009

Antragsgegner/in: Druckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, 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

Vorbringen: 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 Schulterabnutzung 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.

24. GBK I/186/09

Eingebracht: durch die betroffene Person am 18. März 2009

Antragsgegner/in: Call-Center; Interessenvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine Belästigung durch Dritte, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte, in eventu durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung durch Dritte, 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“ tituliert gewesen sei. Zudem sei erklärt worden, dass „die dargestellte Sach- und Beweislage begründeten Anlass gebe, an einer erfolgreichen Prozessführung zu zweifeln“ und dass „der volle Rechtsschutz nur gewährt werden könne, wenn das Risiko überschaubar gering sei“.

25. GBK I/187/09-M

Eingebracht: durch die GAW am 9. April 2009

Antragsgegner/in: Medizintechnologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und eine Belästigung, in eventu durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: 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 Äußeres 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. Da es im Lager sehr kalt gewesen sei, sei die Antragstellerin wieder erkrankt.

26. GBK I/189/09

Eingebracht: durch die GAW am 28. April 2009

Antragsgegner/in: Arzneimittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: 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.

27. GBK I/190/09

Eingebracht: durch die GAW am 29. April 2009

Antragsgegner/in: Zustellunternehmen

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

Vorbringen: Dem Antragsteller sei vom Geschäftsführer ein Führungskräftevertrag zur Unterzeichnung angeboten worden. Der Antragsteller habe diesen unterschrieben und dem Geschäftsführer ausgehändigt. Die Verträge sollten ausgehändigt werden, sobald die Bestimmungsfaktoren für die Prämie und das genaue Aufgabenfeld definiert wären. Dies habe sich allerdings monatelang verzögert. Der Antragsteller sei per Mail im Zuge der Vorstellung einer Organisationsänderung als Leiter der Stabsfunktion Strategie vorgestellt worden. Auch bei den wöchentlichen Jour Fixe habe er in weiterer Folge als Führungskraft teilgenommen. Der Antragsteller sei auch bei der Vorstandspräsentation öffentlich als Führungskraft vorgestellt worden. Der Antragsteller habe zudem ab diesem Zeitpunkt ein höheres Gehalt erhalten. Der Antragsteller sei Vater geworden. Bereits nachdem er dem Geschäftsführer von der Schwangerschaft seiner Frau berichtet gehabt habe, habe er bemerkt, dass sich sein Verhältnis zu ihm zunehmend verschlechtert habe. Nach Bekanntgabe der 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 Aufgaben-

verteilung 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. Es sei ein Interventionschreiben von der GAW an das Unternehmen übermittelt worden. Mit Ablauf des Kündigungsschutzes und Erhalt des Briefes der GAW sei der Antragsteller gekündigt und dienstfrei gestellt worden. Dabei seien organisatorische Gründe genannt worden.

28. GBK I/191/09

Eingebracht: durch die GAW am 29. April 2009

Antragsgegner/in: Unternehmen für Prozessautomatisierung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Vorbringen: 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.

29. GBK I/193/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 5. Mai 2009

Antragsgegner/in: Malereiunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als Lehrling bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Sie habe den Geschäftsführer angerufen, um ihre Schwangerschaft mitzuteilen. Ihr sei schriftlich mitgeteilt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet werde.

30. GBK I/194/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 11. Mai 2009

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sicherheitsstandards

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

Vorbringen: 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.

31. GBK I/195/09-M

Eingebracht: durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers am 13. Mai 2009

Antragsgegner/in: Unternehmen für Sanitätsprodukte

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

Vorbringen: Der Antragstellerin 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.

32. GBK I/197/09

Eingebracht: durch den Antragsteller am 15. Mai 2009

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

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

Vorbringen: 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 E eingereiht gewesen seien und ein Studium erfolgreich abgeschlossen hätten, nach fünf Jahren in die Gehaltsstufe F 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.

33. GBK I/198/09

Eingebracht: durch die GAW am 25. Mai 2009

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg

Vorbringen: 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. Es habe ein erstes Bewerbungsgespräch mit dem Generaldirektor gegeben. Daraufhin sei aus dem Bewerber/innenkreis eine engere Auswahl getroffen worden. Darunter habe sich auch die Antragstellerin befunden. Beim zweiten Bewerbungsgespräch habe sie 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.“

34. GBK I/199/09-M

Eingebracht: durch die GAW am 25. Mai 2009

Antragsgegner/in: Metallunternehmen

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

Vorbringen: 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.

35. GBK I/201/09

Eingebracht: durch einen Protokollantrag der Antragstellerin am 3. Juni 2009

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei gekündigt worden, kurz nachdem sie ihrer Vorgesetzten von ihrer Schwangerschaft erzählt gehabt habe.

36. GBK I/203/09

Eingebracht: durch die GAW am 8. Juni 2009

Antragsgegner/in: Verein

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

Vorbringen: 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.

37. GBK I/204/09

Eingebracht: durch die GAW am 10. Juni 2009

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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.

38. GBK I/206/09

Eingebracht: durch die GAW am 19. Juni 2009

Antragsgegner/in: Sicherheitsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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 schildert. Es sei vereinbart worden, dass er sich mit weiteren Details wieder melden würde. Im Zuge eines persönlichen Gesprächs am nächsten Tag mit einem anderen Herrn habe dieser schließlich gemeint, er müsse telefonieren und habe sich entfernt. Einige Minuten später habe die Antragstellerin von dem Herrn aus dem Inserat eine SMS mit dem Inhalt „Wusste nicht, dass du ein Mädchen bist, nehmen nur Männer“ erhalten.

39. GBK I/207/09

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 2. Juli 2009

Antragsgegner/in: Arbeitgeber

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

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

40. GBK I/208/09

Eingebracht: durch die GAW am 6. Juli 2009

Antragsgegner/in: Supermarktkette

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

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.

41. GBK I/209/09

Eingebracht: durch die GAW am 6. Juli 2009

Antragsgegner/in: Cateringunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 durch Dritte, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: 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.

42. GBK I/210/09

Eingebracht: durch die GAW am 6. Juli 2009

Antragsgegner/in: Cateringunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

43. GBK I/211/09

Eingebracht: durch die AK Steiermark am 14. Juli 2009

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

44. GBK I/212/09

Eingebracht: durch die GAW am 23. Juli 2009

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

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

Vorbringen: 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.

45. GBK I/213/09

Eingebracht: durch die GAW am 23. Juli 2009

Antragsgegner/in: Filialleiter

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

Vorbringen: 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.

46. GBK I/214/09

Eingebracht: durch den Antragsteller am 3. August 2009

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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.

47. GBK I/216/09-M

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 31. Juli 2009

Antragsgegner/in: Touristikunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 unterstelle, 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.

48. GBK I/217/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 5. August 2009

Antragsgegner/in: Supermarktkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

49. GBK I/219/09

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 17. August 2009

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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.

50. GBK I/220/09

Eingebracht: durch einen Protokollantrag der Antragstellerin am 20. August 2009

Antragsgegner/in: Wirtschaftstreuhänder

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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.

51. GBK I/221/09

Eingebracht: durch die AK Oberösterreich am 21. August 2009

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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“.

52. GBK I/222/09

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 27. August 2009

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 durch Dritte

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.

53. GBK I/223/09

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 27. August 2009

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 durch Dritte

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.

54. GBK I/224/09

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 28. August 2009

Antragsgegner/in: Trafik

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: 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 Geschlechts des Antragstellers nicht interessiert sei, erhalten.

55. GBK I/225/09

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 31. August 2009

Antragsgegner/in: Unternehmen für Umwelttechnik

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

Vorbringen: Da ein männlicher Kollege gekündigt habe, habe die Antragstellerin zusätzlich zu ihrem eigenen Aufgabenbereich dessen Aufgaben übernommen inklusive dem Zeichnen von Plänen. Das Netto Gehalt 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.

56. GBK I/226/09

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 1. September 2009

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

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

Vorbringen: 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“.

57. GBK I/227/09

Eingebracht: durch den Antragsteller am 4. September 2009

Antragsgegner/in: Immobilienunternehmen

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

Vorbringen: 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.

58. GBK I/228/09

Eingebracht: durch die GAW am 10. September 2009

Antragsgegner/in: Verein

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

Vorbringen: 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.

59. GBK I/229/09

Eingebracht: durch die AK Wien am 11. September 2009

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaberin

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

Vorbringen: 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 beiseite geschoben, um „alibi-halber“ 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.

60. GBK I/230/09-M

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 14. September 2009

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 durch Dritte sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: 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 Schlampen“ 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.

61. GBK I/231/09

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 21. September 2009

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

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

Vorbringen: 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.

62. GBK I/232/09

Eingebracht: durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 21. September 2009

Antragsgegner/in: Arbeitgeberin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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“.

63. GBK I/233/09

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 2. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Transportunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Einige Tage nachdem die Antragstellerin ihrer Vorgesetzten mitgeteilt habe, dass sie schwanger sei, sei ihr Arbeitsverhältnis in der Probezeit gelöst worden. Ihr sei mitgeteilt worden, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht für ihre Tätigkeit geeignet sei.

64. GBK I/234/09

Eingebracht: durch die GAW am 6. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Wettbüro

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

Vorbringen: 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 zuviel hinterfrage.

65. GBK I/235/09

Eingebracht: durch die GAW am 12. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 be-

kanntgegeben. 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 nunmehrige 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.

66. GBK I/236/09-M

Eingebracht: durch die GAW am 14. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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

Vorbringen: 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 sie, habe sie mehrmals die Ausschreibung der von ihr zuvor ausgeübten Tätigkeit in der Auslage gesehen.

67. GBK I/237/09

Eingebracht: durch die R-GAW für die Steiermark am 19. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

Vorbringen: 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. Das Dienstverhältnis sei von der Antragstellerin mit Kündigung beendet worden.

68. GBK I/238/09

Eingebracht: durch die GAW am 27. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Sportcenter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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 durch Dritte

Vorbringen: 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.

69. GBK I/239/09

Eingebracht: durch die GAW am 27. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch eine Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in

Vorbringen: 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.

70. GBK I/240/09

Eingebracht: durch die GAW am 29. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

71. GBK I/241/09

Eingebracht: durch die GAW am 4. November 2009

Antragsgegner/in: Unternehmen für Büromaterial

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

72. GBK I/242/09

Eingebracht: durch die GAW am 5. November 2009

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

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

Vorbringen: 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 einer Zeitschrift 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.

73. GBK I/243/09

Eingebracht: durch die AK Wien am 11. November 2009

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

74. GBK I/244/09

Eingebracht: durch die GAW am 13. November 2009

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

75. GBK I/245/09

Eingebracht: durch die GAW am 18. November 2009

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe eine Ausbildung zur Rettungssanitäterin 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. Außerdem seien die Männer im Team unzuverlässig, wenn eine Frau dabei sei. 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.

76. GBK I/246/09

Eingebracht: durch die GAW am 17. November 2009

Antragsgegner/in: Luftfahrtunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Vorbringen: 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.

77. GBK I/247/09

Eingebracht: durch die GAW am 7. Dezember 2009

Antragsgegner/in: Unternehmen für Elektrotechnik

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

Vorbringen: Die Antragstellerin habe ihrem Vorgesetzten ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Dieser habe erklärt, dass diese Mitteilung nicht überraschend käme, er hätte mit dem Personalchef bereits Überlegungen diesbezüglich angestellt. 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. Sie habe zudem im Hinblick auf ihre Leistungsprämie 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-prozentige 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 Organscreening 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 auszu-

sprechen. Einer einvernehmlichen Auflösung habe sie nicht zugestimmt, weshalb sie schließlich eine Kündigung erhalten habe.

78. GBK I/248/09

Eingebracht: durch die GAW am 18. Dezember 2009

Antragsgegner/in: Verein

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

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

79. GBK I/249/09

Eingebracht: durch den Antragsteller am 23. Dezember 2009

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

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

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. Thomas SCHÄRF (nunmehr: Herr MMag. Elie ROSEN) von Frau Bundesministerin Gabriele Heinsch-Hosek mit dem Vorsitz des Senates II wieder betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2009 wurden insgesamt 23 Prüfungsergebnisse erstellt.

18 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 2 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt, 2 Fälle wurden zuständigkeitshalber an den Senat I abgetreten.

Insgesamt 52 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 22 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	8
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Belästigung	12
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	5
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
	Aufstieg	1
Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	20
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	2
Religion	Belästigung	3
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	3
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
Sexuelle Orientierung	Belästigung	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
	Mangelnde Abhilfe	1
Weltanschauung	Aufstieg	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
Benachteiligungsverbot		5

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

Geschlecht	Anzahl
Frauen	24
Männer	28

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 12,5 Monate.

1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK II/26/07

Eingebracht: von Antragstellerin am 17. April 2007

Antragsgegner/in: Buchhandlung

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die aus der Türkei stammende Antragstellerin hat sich bei der Antragsgegnerin als Verkäuferin beworben. Das Probearbeitsverhältnis sei am zweiten Tag arbeitgeberseitig gelöst worden, nachdem sie am ersten Arbeitstag angesichts eines Buches, das die Lage von Frauen aus einem bestimmten Land behandelt habe, erwähnt habe: „Es ist traurig, dass die Menschen Religionen so schlecht ausnützen; das ist schade, weil der Islam so eine schöne Religion ist....Ich bin auch eine stolze Muslimin“.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Antragstellerin wenig Interesse an der Verkaufstätigkeit gezeigt habe, obwohl sie mehrfach von der Filialeiterin und anderen Mitarbeiterinnen ausdrücklich gebeten wurde, auf Kund/innen zuzugehen und ihre Hilfe anzubieten. Dieser Bitte sei die Antragstellerin jedoch nicht nachgekommen, ferner habe sie überdies Besuch von einem Freund in der Filiale erhalten, mit dem sie sich längere Zeit ohne Verkaufsabsicht unterhalten habe, obwohl Kunden zu bedienen gewesen wären. Zu der von der Antragstellerin relevierten Bemerkung sei festzuhalten, dass diese gemeint habe, dass es sich um ein Buch handle, das „sicher wieder die Muslime schlecht machen würde“. Die Auflösung des Dienstverhältnisses während der Probezeit sei alleine aus dem Grund des mangelnden Interesses der Antragstellerin an der Verkaufstätigkeit erfolgt, da sich die Geschäftsleitung in Kenntnis der Religionszugehörigkeit und Herkunft der Antragstellerin für ihre Beschäftigung in der Filiale entschieden habe. Hätte es hierzu Vorbehalte gegeben, wäre niemals eine Beschäftigung erfolgt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Aufgrund des persönlichen Eindruckes, den der begutachtende Senat von der Antragstellerin gewinnen konnte, dürfte es sich bei dieser um eine nette junge Frau handeln, die auf den ersten Blick die in sie als Verkäuferin gesetzten Erwartungen aufgrund ihrer Kommunikationsfähigkeit durchaus zu erfüllen scheint. Im Zuge der weiteren Befragung der – im Übrigen in höchstem Maße integrierten – Antragstellerin wurde jedoch für den begutachtenden Senat auch bemerkbar, dass die Antragstellerin zwar freundlich und kommunikativ, aber auch relativ selbstbezogen auftritt. Gerade diese beobachtete Selbstbezogenheit steht nun nicht im Widerspruch zur Schilderung der Filialeiterin, dass genau das für eine Verkaufstätigkeit wesentliche Element – nämlich die Kund/innenorientierung – bei der Antragstellerin nicht im erhofften Ausmaß vorzuliegen schien, was die Filialeiterin mit rund 20-jähriger Berufserfahrung nach zwei

halben Arbeitstagen zu erkennen glaubte. Es schien dem Senat nun nicht lebensfremd, bereits nach zwei Tagen zu erkennen, dass sich eine Person – die als Kundin einen netten und offenen Eindruck vermittelt hatte – die als Verkäuferin in sie gesetzten Erwartungen nicht im erhofften Ausmaß erfüllen wird. Da sowohl die türkische Herkunft als auch das Interesse der Antragstellerin an Religionen von Anfang des Dienstverhältnisses und sogar zuvor schon bei den Vorstellungsgesprächen Thema gewesen war, spricht nach Meinung des begutachtenden Senates zusätzlich wenig für die Annahme, dass das Probearbeitverhältnis aufgrund der Religion der Antragstellerin bereits am zweiten Tag wieder gelöst worden sein sollte.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG liegt nicht vor.

2. GBK II/27/07

Eingebracht: von der GAW am 26. April 2007

Antragsgegner/in: Textilserviceunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die aus der Türkei stammende Betroffene, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trage, habe sich bei der Antragsgegnerin als Näherin beworben. Dabei wäre ihr erklärt worden, dass sie bei der Arbeit kein Kopftuch tragen dürfe. Die Frage, ob sie bei der Arbeit lediglich das „Untertuch“ tragen könne, sei verneint worden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass der Aufgabenbereich der Wäschereihilfskräfte zum überwiegenden Teil die manuelle Eingabe von Textilien in Industriemaschinen umfasse, die mit beweglichen Einzugswalzen versehen seien. Der Aufgabenbereich der Näherinnen umfasse die Bedienung von Industrienähmaschinen und die manuelle Eingabe der ausgebesserten bzw. genähten Textilien bei den Wäscheeingabestellen in die mit beweglichen Einzugswalzen versehenen Industriemaschinen. In der Bedienungsanleitung der eingesetzten Industriemaschinen mit beweglichen Einzugswalzen werde im Kapitel „Sicherheitsvorschriften“ vorgeschrieben, dass „lange Haare, lose Kleidungsstücke (z. B. Krawatten, Halstücher, offene Jacken, Arbeitsmäntel etc.), Schmuck (z. B. Uhren, Ringe, Halsketten, Armbänder etc) sehr gefährlich“ seien und empfohlen werde, „Haarnetze zu tragen, lose Kleidungsstücke zu vermeiden und Schmuck abzunehmen“. Die Gefährlichkeit dieser Maschinen bestehe vor allem darin, dass insbesondere Haare, Tücher und andere lose Textilien oder sonstige Kleidungsstücke, die sich unbemerkt während der Arbeit lockern können, in die Einzugswalzen geraten und die Dienstnehmer/innen dadurch schwer verletzt oder getötet werden können. Wie bei jedem Bewerbungsgespräch wären der Betroffenen die oben dargelegte Betriebsanweisung betreffend das Tragen von Schmuck, losen Kleidungsstücken, Kopftüchern sowie anderen Textilien, die sich lösen und dadurch in die Maschine geraten könnten, dargelegt und auch die Gründe

für die Betriebsanweisung erklärt worden. Daraufhin habe die Betroffene kommentarlos erklärt, dass sie ihr Kopftuch auf keinen Fall ablegen werde und kein Interesse mehr an der Arbeit habe. Das Vorbringen der Betroffenen entspreche hinsichtlich der Behauptungen, dass diese ihr „Untertuch“ gezeigt und gefragt habe, ob sie ein solches tragen dürfe, nicht den Tatsachen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Seitens der Antragsgegnerin wurde im Verfahren für den Senat überzeugend und nachvollziehbar dargelegt, dass ihrerseits bei Einstellungsgesprächen potentielle Mitarbeiter/innen allgemein auf die Gefahrenquellen in der Produktionshalle und die unter dem Blickwinkel der Sicherheit daraus resultierenden Bekleidungsvorschriften hingewiesen werden. Von derartigen Sicherheitsmaßnahmen sind durchwegs auch Männer betroffen, denen in der Produktionshalle das Tragen von Krawatten untersagt ist. Für den Senat war in keiner Weise erkennbar, inwieweit die Betroffene durch das gegenständliche Verbot gegenüber anderen Personen eine Schlechterstellung erfahren haben soll. Dass anderen Mitarbeiter/innen im Gegensatz zur Betroffenen Vergleichbares erlaubt worden sei, wurde im Verfahren nicht geltend gemacht. Das Vorbringen der Antragsgegnerin, ihrerseits sei keinesfalls zum Ausdruck gebracht worden, dass Frauen mit Kopftuch in ihrem Betrieb grundsätzlich nicht beschäftigt würden, erwies sich unter dem aufgezeigten und nachvollziehbaren Gesichtspunkt der Sicherheit für den erkennenden Senat auch als glaubwürdig.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung der Betroffenen aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses liegt nicht vor.

3. GBK II/29/07

Eingebracht: von der GAW am 11. Mai 2007

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die 1950 geborene Betroffene brachte vor, dass seit 1992 bei der Antragsgegnerin als Sekretärin in verschiedenen Bereichen beschäftigt sei und zu niedrig eingestuft sei. Nachdem ihr Vorgesetzter ihre Umstufung befürwortet habe, sei ihm seitens der personalverantwortlichen Stelle mitgeteilt worden, dass der Betroffenen die höhere Einstufung nicht zustünde und es überdies „Grundsatz (sei), Mitarbeiter/innen nicht zeitnah zur Pensionierung (hier ca. drei Jahre) umzugruppieren“. Dieser „Grundsatz“ stelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die beantragte höhere Einstufung für Mitarbeiter/innen mit spezieller Sachbearbeitung in einem sehr großen Funktions- und Verantwortungsbereich

vorgesehen sei. Eine vom Arbeitsbild der höheren Verwendungsgruppe geprägte spezielle Sachbearbeitung sei im Fall der Betroffenen nicht gegeben. Zur behaupteten Altersdiskriminierung werde darauf hingewiesen, dass nicht das Alter an sich Voraussetzung für eine Tätigkeit und damit Einstufung bilde, sondern unter anderem die Berufserfahrung, die üblicherweise mit dem Alter steige. Diesem Umstand werde bei der Entlohnung durch die Antragsgegnerin durch Biennalsprünge Rechnung getragen. Eine interne Überprüfung habe ergeben, dass eine Umstufung der Betroffenen in eine höhere Verwendungsgruppe objektiv nicht gerechtfertigt werden könne.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Zur beantragten Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung der Betroffenen aufgrund des Alters bei der Überstellung in eine höhere Verwendungsgruppe (= der Festsetzung des Entgeltes) ist zunächst festzustellen, dass deren Überstellung von den unmittelbar (fachlich) Vorgesetzten beantragt worden ist. In der hiezu ergangenen Mitteilung des Personalbüros wird unmissverständlich zum Ausdruck gebracht worden, dass dieser Überstellung der Grundsatz entgegenstehe, Mitarbeiter/innen zeitnah zur Pensionierung nicht umzugruppieren. Dass die im konkreten Fall der Betroffenen Zeitnähe im Sinne dieses Grundsatzes als gegeben erachtet wurde, brachte die Antragsgegnerin unmissverständlich selbst dadurch zum Ausdruck, dass sie der Wortfolge „zeitnah zur Pensionierung“ in Klammer den Beisatz „hier drei Jahre“ beigelegt hat. Der Senat konnte daher in weiterer Folge unbestrittener Maßen von einer solchen „Pensionsnähe“ der Betroffenen ausgehen. Hinsichtlich des in Rede stehenden „Grundsatzes“ stellt der erkennende Senat unmissverständlich fest, dass ein derartiger, nach dem Ergebnis der Befragung rein von betriebswirtschaftlichen Überlegungen getragener Grundsatz jedenfalls in seiner Umsetzung eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, für den keine sachliche Rechtfertigung im Sinne der oben angeführten Bestimmungen erkannt werden kann.

Die Antragsgegnerin bringt in diesem Zusammenhang vor, bei dem im zitierten Schreiben dargelegten Grundsatz habe es sich lediglich um einen „nachgeschossenen“ Grund gehandelt. In der zitierten Mitteilung komme zum Ausdruck, dass eine Überstellung der Betroffenen (gemeint wohl: aus fachlichen Gründen) nicht gerechtfertigt sei. Dieses Vorbringen erweist sich im gegenständlichen Zusammenhang aber insofern als vollkommen ins Leere gehend, als eine gewählte Handlung bzw. Unterlassung 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. Es ist daher ohne Relevanz, dass ein anderer einer spezifischen Handlung oder Unterlassung zu Grunde gelegter Entscheidungsgrund für sich allein geeignet ist, diese zu rechtfertigen bzw. zu tragen, ohne dass dies im Ergebnis eine Diskriminierung aufgrund des GIBG darstellen würde. Für den erkennenden Senat steht daher im Ergebnis unzweifelhaft fest, dass dieser Grundsatz auch im konkreten Fall der Betroffenen, die das 57. Lebensjahr vollendet hatte, für die Versagung der Überstellung in die höhere Verwendungsgruppe zur Anwendung gelangte.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung der Betroffenen aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 des GIBG liegt vor.

Der Senat legt der Antragsgegnerin eindringlich nahe, die Betroffene rückwirkend in die Verwendungsgruppe ... zu überstellen.

4. GBK II/30/07

Eingebracht: von der GAW am 15. Mai 2007

Antragsgegner/in: Schlossereibetrieb

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

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene tunesischer Herkunft habe sich als Schlosser beim Antragsgegner beworben. Beim Bewerbungsgespräch habe sich der Geschäftsführer die Unterlagen des Betroffenen gar nicht angesehen, sondern nur gemeint, er könne sich nicht vorstellen, den Betroffenen einzustellen, „weil, wenn er sehe, wie seine Frau mit Kopftuch ...“ – hierauf habe der Antragsgegner pausiert und eine abwertende Geste gemacht.

Der Antragsgegner erwidert, dass ein Schlossergeselle mit „fachlicher Ausbildung und Führerschein B, der mit firmeneigenem PKW Schlösser, Schließanlagen, Balkenschlösser usw. montiere und die Kunden an Ort und Stelle im Sicherheitsbereich beraten“ könne, gesucht gewesen sei. Diese Tätigkeit erfordere selbstverständlich Erfahrung. Um ca. 7.30 Uhr sei jener von der GAW „angeführte Herr“ ins Geschäftslokal gekommen und er habe ihm – wie jedem anderen, der sich vorstellen käme – die Mustertüre mit den verschiedenen Schlössern gezeigt und ihn gefragt, ob er in der Lage sei, solche Schlösser raschest und ohne fremde Hilfe zu montieren. Der „angeführte Herr“ habe dies verneint und gemeint, dass er vom AMS käme, er ihn einstellen und zu diesen Arbeiten anlernen müsse. Er habe darauf erwidert, dass dies nicht in Frage käme und er nicht seinen Vorstellungen entspreche. Mit der Unterschrift für die AMS-Bestätigung habe das Gespräch ca. drei Minuten gedauert, wobei er weder Papiere noch sonstige Formulare überprüft habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat sah sich aufgrund der durchgeführten Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass die Befragungen von Betroffenen und Antragsgegner den Schluss nahe legen, dass dem erkennenden Senat zwei verschiedene Bewerbungsgespräche geschildert wurden und der Antragsgegner den Betroffenen mit einem anderen Bewerber verwechseln dürfte. Gestützt wird diese Annahme durch die Aussage des Antragsgegners, dass der Mann, auf den er sich in seiner Stellungnahme beziehe, „irgendwann am Vormittag“ nicht angemeldet einfach hereinge-

kommen sei, wohingegen der Betroffene angab, einen Vorstellungstermin für 7.00 Uhr vereinbart zu haben. Aufgrund der unterschiedlichen Darstellungen der beiden am behaupteten Vorfall beteiligten Personen und dem Umstand, dass der Antragsgegner leugnete, die ihm vom Betroffenen zugeschriebene Aussage getätigt zu haben, sah sich der Senat mit der Frage konfrontiert, aus welchem Grund denn der Betroffene den antragsgegenständlichen Vorfall erfinden hätte sollen. Da der Betroffene nach Aussage eines AMS-Vertreters immer nur kurze Zeit arbeitslos gewesen sei und überdies in diesen Zeiträumen viele Vorstellungsgespräche absolviert habe, konnte der Senat jedoch keinerlei Anhaltspunkte für die Annahme, dass der geschilderte Vorfall vom Betroffenen erfunden worden ist, gewinnen. Es ist den Beweisregeln des GIBG folgend daher mit größerer Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass das vom Betroffenen geschilderte Vorstellungsgespräch tatsächlich stattgefunden hat und die Leugnung des Vorfalles durch den Antragsgegner und dessen Sohn daher als reine Schutzbehauptungen zu werten sind.

Durch den Ausspruch des Antragsgegners über die kopftuchtragende Ehefrau wurde überdies in entwürdigender und demütigender Weise auf die nichtösterreichische Herkunft des Betroffenen Bezug genommen, wodurch der Tatbestand der Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen verwirklicht wurde.

Hinsichtlich der im Verlangen der GAW beantragten Überprüfung der Diskriminierung des Betroffenen aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie der Überprüfung einer Belästigung aufgrund der Religion konnte hingegen keine Diskriminierung des Betroffenen erkannt werden.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung des Betroffenen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und eine Belästigung des Betroffenen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner liegen vor.

Eine Diskriminierung des Betroffenen aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und eine Belästigung des Betroffenen aufgrund der Religion durch den Antragsgegner liegen nicht vor.

5. GBK II/31/07

Eingebracht: von der GAW am 21. Mai 2007

Antragsgegner/in: Reinigungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die aus der Türkei stammende Betroffene trage aus religiösen Gründen ein Kopftuch und habe sich bei der Antragsgeberin als Reinigungskraft beworben. Von einer Vertreterin der Antrags-

gegnerin sei ihr dabei erklärt worden, dass sie die offene Stelle antreten, bei der Arbeit allerdings kein Kopftuch tragen dürfe, da es sich um eine Stelle handle, an der viele Personen anwesend und Frauen mit Kopftuch (offenbar auf Kundenwunsch) nicht erwünscht seien.

Die Antragsgegnerin legte dar, dass die Betroffene nicht die Auskunft bekommen hätte, dass Frauen mit Kopftuch abgelehnt würden, sondern, dass die Antragsgegnerin auf der ausgeschriebenen Stelle – der konkrete Kunde wurde der GBK nicht bekannt gegeben – niemanden mit Kopftuch beschäftige, da es sich um ein großes Kaufhaus mit Bekleidungs Vorschriften handle, die dahingehend interpretiert würden, dass „entweder alle oder keine mit Kopftuch“ kommen solle.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Ein wie im gegenständlichen Fall durch Kund/innenwunsch formulierter genereller Ausschluss von bestimmten Personengruppen – hier eben „Frauen mit Kopftuch“ – in Bewerbungsverfahren ist vom Gesetzgeber gesondert als verbotene und daher gesondert schadenersatzbegründende Anweisung zur Diskriminierung (vgl. § 19 Abs. 3 GIBG) geregelt. Diese Regelung zielt darauf ab, nicht nur den/die unmittelbare/n Diskriminierer/in, sondern auch jene Person(en), die eine andere Person dazu „anstiftet(n)“, jemanden zu diskriminieren, schadenersatzpflichtig zu machen. Im Sinne der Gewährleistung eines umfassenden Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt sollen von dieser Regelung eben jene Fälle umfasst werden, in den ein/e Arbeitgeber/in eine/n Personalberater/in oder eine/n Personalbereitsteller/in mit der (Vor)Auswahl bzw. Personalbereitstellung für eine Position beauftragt und dabei „Wünsche“ oder „Anregungen“ dahingehend äußert, bestimmte Personengruppen (z. B. Frauen mit Kopftuch, ältere Arbeitnehmer/innen, Nichtösterreicher/innen, Personen mit dunkler Hautfarbe etc.) von vornherein und ohne Prüfung der individuellen Qualifikationen der Bewerber/innen im Bewerbungsverfahren auszuschließen.

Im Sinne einer effektiven Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ist es daher für Unternehmen, die Personal für Kunden auswählen oder für andere Unternehmen bereitstellen, unabdingbar erforderlich, ihre Kund/innen bei von diesen geäußerten „Wünschen“, deren Befolgung eine Diskriminierung von Personen oder Personengruppen zur Folge hätte, sowohl auf die Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes hinzuweisen als auch die Befolgung derartiger Kund/innenwünsche abzulehnen!

Der Senat sah sich aufgrund der durchgeführten Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass die im Verlangen der GAW behauptete Diskriminierung der Betroffenen durch die Aussage, dass sie nicht mit Kopftuch arbeiten könne, von der Antragsgegnerin gar nicht in Abrede gestellt, sondern mit dem Hinweis auf einen „Kund/innenwunsch“ – entweder alle beim/bei der Kunden/in tätige Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin mit Kopftuch zu schicken oder eben gar keine – zu rechtfertigen versucht wurde.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung der Betroffenen aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin liegt vor. Der Antragsgegnerin wird daher vorgeschlagen, künftig einerseits eine Frauen mit Kopftuch diskriminierende Personalauswahl zu

unterlassen und andererseits ihre Kund/innen auf die Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes explizit hinzuweisen.

6. GBK II/34/07

Eingebracht: von der GAW am 29. Juni 2007

Antragsgegner/in: Personalbereitstellungsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die 49 Jahre alte, aus Russland stammende deutsche Staatsbürgerin habe sich bei der Antragsgegnerin als Sachbearbeiterin beworben und lediglich ein allgemein formuliertes Absageschreiben erhalten. Ihr Lebensgefährte habe sich – da er dahinter eine mögliche Diskriminierung vermutet habe – telefonisch erkundigt, ob die in Rede stehende Stelle noch frei sei, was bejaht worden wäre. Dies lege den Verdacht nahe, dass die Bewerbung der Betroffenen aufgrund ihres Alters und ihrer Herkunft bereits im Vorfeld „aussortiert“ worden sei.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass bereits drei Tage vor Einlangen der Bewerbung der Betroffenen die Bewerbung der letztlich eingestellte Kandidatin eingelangt sei und man festgestellt hätte, dass diese für die in Rede stehende Stelle sehr gut geeignet und daher zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Eine Woche vor der Absage an die Betroffene habe bereits das Vorstellungsgespräch mit der Idealkandidatin stattgefunden. Zur Bewerbung der Betroffenen wurde dargelegt, dass diese aufgrund ihrer Ausbildung und Berufserfahrung – sie sei ausgebildete Technikerin und habe eine Umschulung zur Werbekauffrau gemacht – nicht zum Kreis der geeigneten Kandidaten gezählt habe, da der Kunde ein großes Unternehmen aus dem Bereich Finanzdienstleistungen gewesen sei und daher Vorkenntnisse in diesem Bereich für die Ausübung der Tätigkeit notwendig gewesen seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat sah sich aufgrund der durchgeführten Befragungen und ihm vorgelegten Unterlagen mit dem Umstand konfrontiert, dass seitens der Betroffenen nur das Absageschreiben – das jedoch keine Hinweise auf das Vorliegen eines der Diskriminierungsgründe des § 17 GIBG enthielt – und das Telefonat ihres Lebensgefährten mit der Empfangssekretärin für die Glaubhaftmachung der von ihr behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters bzw. der ethnischen Zugehörigkeit ins Treffen geführt werden konnten. Die Antragsgegnerin hingegen hat dem Senat in glaubwürdiger, nachvollziehbarer und auch den im Allgemeinen bekannten Gepflogenheiten der Personalrekrutierung im Wirtschaftsleben entsprechender Weise dargelegt, dass die „Idealkandidatin“ bereits vor Einlangen der Bewerbung der Betroffenen gefunden worden und daher die später einlangenden Bewerbungen – somit auch jene der Betroffenen – nicht mehr in der gleichen Intensität geprüft worden seien, da man eben „intern“ bereits mehrere interessante Kandidat/innen zur Auswahl und davon eine – die „Idealkandidatin“ – als zur

Vorstellung beim Kunden in ganz besonderem Maße geeignet identifiziert habe. Auch hat die Antragsgegnerin für den Umstand, dass sie der Bewerbung der Betroffenen nicht näher getreten sei, deren fehlende abgeschlossene kaufmännische Ausbildung ins Treffen geführt, was bezogen auf den in Rede stehenden Recruitingprozess als ein sachlich gerechtfertigtes Aussonderungskriterium anzusehen ist. Dass auch die von der Antragsgegnerin ebenfalls relevierte „Inkonsistenz“ der von der Betroffenen ausgeübten beruflichen Tätigkeiten von einer mit der Personalvorauswahl beauftragten Person nicht als „Pluspunkt“ für den/die jeweilige Bewerber/in bewertet wird, erscheint dem erkennenden Senat – bezogen auf die Sichtweise eines Personalrecruiters – nachvollziehbar.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung der Betroffenen aufgrund des Alters bzw. aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 durch die Antragsgegnerin liegt nicht vor.

7. GBK II/35/07

Eingebracht: von der GAW am 2. Juli 2007

Antragsgegner/in: Möbelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene sei 57 Jahre alt, von Beruf Gebäudetechniker und habe jahrelange Berufserfahrung, auch auf Führungsebene, im Bereich Facility Management, Brandschutz- und Lüftungstechnik. Er habe in der Filiale der Antragsgegnerin eine Stellenanzeige für eine/n Mitarbeiter/in im „Facility Management“ entdeckt und sich beworben. Danach habe er ein allgemein gehaltenes Absageschreiben per Email erhalten und sei davon ausgegangen, dass die Stelle mit einer anderen Person besetzt worden sei. Kurz darauf habe er jedoch dieselbe Stellenanzeige wieder ausgehängt gesehen, diese wäre wortident mit der früheren Stellenanzeige gewesen, diesmal allerdings mit dem größer und fett gedruckten Zusatz „Ideal für Berufseinsteiger!!!“ versehen, wohingegen unter den bevorzugten Anforderungen die „Flexibilität“ gestrichen gewesen wäre.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass im konkreten Fall ein Haustechniker gesucht worden sei, nicht aber jemand, der von seiner Ausbildung und/oder Berufserfahrung in leitender Funktion her prädestiniert für die Rolle des Vorgesetzten sei – dieses eingeschränkte Anforderungsprofil sei bereits in der ersten Stellenanzeige zum Ausdruck gebracht worden. Das von der GAW thematisierte Kriterium der „Selbstständigkeit“ sei eine allgemeine Anforderung an Mitarbeiter der Antragsgegnerin – egal in welcher Funktion. In das beschriebene Bewerberprofil passten daher von vornherein Kandidaten jeden Alters. Um das im konkreten Fall gewünschte Profil noch deutlicher zu machen und auch Bewerber ohne fundierte einschlägige Ausbildung bzw. Berufserfahrung zur Bewerbung zu ermuntern, sei der Zusatz „Ideal für Berufseinsteiger“

gewählt worden, womit allerdings keine Einschränkung auf Interessenten jüngeren Alters bewirkt, sondern die Hemmschwelle für Bewerber aller Altersgruppen herabgesetzt werden sollte. Der Zusatz habe sich also nicht nur an Einsteiger ins Berufsleben, sondern genauso an Quereinsteiger aus anderen Berufen gerichtet.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat sah sich aufgrund der durchgeführten Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass es bis auf die dem Senat im mündlichen Teil des Verfahrens vorgelegte Bewerbung und dem Absageschreiben, in dem kein Grund für die Absage genannt wurde, keinerlei Kontakt zwischen dem Betroffenen und der Antragsgegnerin gegeben hat. Wenn auch die Enttäuschung des Betroffenen über die nicht erfolgte Einladung zu einem Vorstellungsgespräch dem begutachtenden Senat menschlich verständlich und nachvollziehbar erschien, ist dennoch festzuhalten, dass die von der Antragsgegnerin vorgebrachte Argumentation, nicht alle Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einladen zu können, sondern aufgrund der großen Anzahl der jährlich einlangenden Bewerbungen eine Vorauswahl treffen zu müssen, glaubwürdig und auch generell den Gepflogenheiten der Personalrekrutierung im Wirtschaftsleben entsprechend ist. Es kann daher im vorliegenden Fall aus dem Absageschreiben allein noch kein Indiz für eine bei der Stellenbesetzung erfolgte Diskriminierung des Betroffenen durch die Antragsgegnerin gewonnen werden, da keine Begründungspflicht für die Absage von Bewerbungen besteht. Die von der Antragsgegnerin vorgebrachte Argumentation, einen Hausarbeiter und keine Führungskraft gesucht zu haben und aus diesem Grund der Bewerbung des Betroffenen nicht näher getreten zu sein, erschien dem Senat glaubwürdig und im Hinblick auf den der Bewerbung angeschlossenen Lebenslauf des Betroffenen durchwegs nachvollziehbar, weshalb in der Absage auf die Bewerbung des Betroffenen aus dem Grund von der Antragsgegnerin vorgebrachten Grund seiner Überqualifikation auch kein diskriminierendes Handeln seitens der Antragsgegnerin erkannt werden konnte.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung des Betroffenen aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses liegt nicht vor.

8. GBK II/36/07

Eingebracht: von der GAW am 4. Juli 2007

Antragsgegner/in: Berufsbildungsunternehmen, Personalvermittlungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters beim Zugang zu Berufsberatung und beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Betroffene sei freischaffende Künstlerin und Musikpädagogin und habe ihr Gesangsstudium in Deutschland absolviert. Im Zuge des Beratungsgesprächs mit einem Vertreter der

Erstantragsgegnerin habe dieser gemeint, die Betroffene wegen ihres Alters und ihres untypischen Lebenslaufes keinesfalls an Agenturen vermitteln zu können, für eine Bewerberin mit „Baujahr 1959“ sehe er überhaupt keine Chance.

Ausgeführt wurde vom Erstantragsgegner, dass dieser eine vom Zweitantragsgegner beauftragte Beratungs- und Betreuungseinrichtung für Künstler/Innen sei. Aufgrund der Informationen der Betroffenen über ihren beruflichen Werdegang habe sie nicht der zu betreuenden Zielgruppe entsprochen, weil ihre Tätigkeit schwerpunktmäßig im pädagogischen Bereich gelegen wäre und sie als Sängerin weder eine abgeschlossene Ausbildung noch eine laufende Erwerbstätigkeit habe vorweisen können. Von dem ihr vom Berater unterbreiteten Angebot der Teilnahme an einer Berufsorientierung habe die Betroffene keinen Gebrauch gemacht. Aufgrund der täglichen Kommunikation mit Arbeitgeber/innen und Mitarbeiter/innen von Agenturen aus dem Kulturbereich sei dem Erstantragsgegner bekannt, dass speziell im Bereich Musiktheater das Alter von Bewerber/innen ein zentrales Kriterium für deren Vermittelbarkeit darstelle und bei der Aufnahme von Orchestermusiker/innen und Chorsänger/innen eine Altersgrenze von generell 35 Jahren gestellt werde, was bedeute, dass Bewerber/innen über diese Altersgrenze hinaus nicht mehr berücksichtigt würden. Mit dem der Betroffenen unterbreiteten Vorschlag einer beruflichen Neuorientierung und anschließender Umschulung sei der Berater nur dem Auftrag des Zweitantragsgegners nachgekommen.

In der Stellungnahme des Zweitantragsgegners wird vorgebracht, dass der Arbeitsmarkt für Künstler/innen eine starke Präkarisierung der Arbeitsverhältnisse aufweise. Künstler/innen seien permanent mit der Situation der Arbeitsuche konfrontiert und bedürften daher einer individuellen und fachgerechten Beratung, Betreuung und Vermittlung. Auch die Akquisition offener Stellen setze ein spezielles Know-how und vor allem auch intensive Kontakte mit Kunst- und Kulturhäusern im gesamten deutschsprachigen Raum voraus. Eine Ungleichbehandlung im Sinne des § 18 Z 1 GIBG liege nicht vor, da Personen im Alter der Betroffenen und älter, sofern sie die o. a. „Künstlerkriterien“ erfüllen, sehr wohl durch den Erstantragsgegner betreut werden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Gerade der Umstand, dass es im künstlerischen Bereich wohl nur wenige „typische“ Lebensläufe geben wird und (neben)berufliche pädagogische Tätigkeiten zur Sicherung des Lebensunterhaltes in diesem Bereich wohl eher die Regel als die Ausnahme darstellen, hätte zumindest eine intensive Auseinandersetzung mit den von der Betroffenen vorgelegten Unterlagen und ein eingehendes Gespräch über ihre künstlerische Laufbahn erfordert, um ein transparentes und auch von objektiven Grundsätzen getragenes Erstgespräch und somit auch eine objektive und sachliche Einschätzung der „Künstlerinneneigenschaft“ der Betroffenen zu gewährleisten. Der Senat hat aber den Eindruck gewonnen, dass sich der Berater beim Erstgespräch mit der Betroffenen von am Künstler/innenarbeitsmarkt offenbar weit verbreiteten Vorurteilen hinsichtlich älterer Arbeitnehmer/innen unsachlich stark hat beeinflussen lassen und daher die von der Betroffenen ihm vorgelegten Qualifikationen und Ausbildungsnachweise nicht mit der von einer seriösen Betreuungseinrichtung erwartbaren Sachlichkeit, Unvoreingenommenheit und Objektivität überprüft hat, sondern die Aufnahme der Betroffenen in die Beratung und Betreuung durch den Erstantragsgegner tatsächlich mit einem Hinweis auf ihr „Baujahr“ abgelehnt hat.

Ergebnis:

Die Betroffene wurde vom Erstantragsgegner beim Zugang zu Berufsberatung aufgrund des Alters diskriminiert. Da der Erstantragsgegner im Auftrag und aufgrund der Vorgaben des Zweitantragsgegners tätig wurde, ist letzterem das Handeln des Erstantragsgegners in diesem Fall zuzurechnen, weshalb die Betroffene auch vom Zweitantragsgegner beim Zugang zu Berufsberatung aufgrund des Alters diskriminiert worden ist. Hinsichtlich einer Diskriminierung der Betroffenen beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung durch Erst- und Zweitantragsgegner konnten hingegen keine Hinweise auf das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Alters gewonnen werden.

9. GBK II/37/07

Eingebracht: vom Antragsteller vom 5. Juli 2007

Antragsgegner/in: Serviceunternehmen/Mitarbeiterin

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller brachte vor, dass von Kolleg/innen das Gerücht, er sei schwul, verbreitet worden sei. Er habe seinen Vorgesetzten darüber in Kenntnis gesetzt, es sei jedoch keine Besserung eingetreten und er sei gekündigt worden.

Aufgrund der nach Aufforderung an den Arbeitgeber ergangenen Stellungnahme, in der u. a. dargelegt wurde, dass der Antragsteller gegen einen Kollegen handgreiflich geworden war und auch auf explizite Nachfrage seitens eines Vertreters des Arbeitgebers keine Namen von Mitarbeitern, die ihn angeblich als „schwul“ bezeichnet hätten, nennen konnte, wurde der den Arbeitgeber betreffende Teil des Antrages vom Antragsteller zurückgezogen. Als Antragsgegnerin konnte seitens des Senates nur Frau Y ermittelt werden, da nach Auskunft des Arbeitgebers ein Herr A nie bei selbigem beschäftigt gewesen sei und weitere Antragsgegner vom Antragsteller nicht namhaft gemacht werden konnten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Antragsteller selbst konnte bei seiner Befragung – bei der er immer wieder trotz wiederholtem Hinweis auf die gesetzlichen Kompetenzen der Gleichbehandlungskommission angab, „sexuell missbraucht“ worden zu sein – seine im Antrag erhobenen Behauptungen weder zeitlich noch inhaltlich konkretisieren. Er brachte vor, dass es nicht um Diskriminierung, sondern um sexuellen Missbrauch und seine Stellung innerhalb der Afrikanischen Gemeinschaft gehe und dass „wohl ein Unterschied zwischen sexueller Orientierung und sexueller Misshandlung“ bestehe. Seine Befragung als Auskunftsperson musste vom Senat – nachdem der sich zu diesem Zeitpunkt in polizeilichem Gewahrsam befindende und vorgeführte Antragsteller plötzlich und unvorhersehbar die Beherrschung verloren und wild zu gestikulieren begonnen

hatte – schließlich ohne für den Senat im Sinne der Beweisregeln des GIBG hinreichend konkretisiertes Vorbringen abgebrochen werden.

Der Senat sah sich aufgrund der Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller sein behauptetes Vorbringen in keiner für den Senat glaubwürdigen Weise konkretisieren konnte, sondern vielmehr wiederholt von einer gegen ihn angezettelten großen Verschwörung bezüglich der ihm gerüchteweise zugeschriebenen Homosexualität – die unter anderem zu seiner Scheidung und einer Abtreibung geführt hätten – sprach, die u. a. und auch zu einem von ihm selbst allerdings nicht eingesehenen Computereintrag seiner angeblichen Homosexualität in einem von ihm auch nicht näher spezifizierten „Zentralcomputer“ geführt haben soll. Trotz expliziter mehrmaliger Aufklärung seitens des Senatsvorsitzenden über die gesetzliche Zuständigkeit der GBK und wiederholter Befragung über Diskriminierungen durch die Antragsgegnerin konnte er den Senat nicht von der Glaubwürdigkeit seiner im Antrag erhobenen Behauptungen überzeugen.

Ergebnis:

Es liegt keine Diskriminierung des Antragstellers durch Belästigung gemäß § 21 GIBG durch die Antragsgegnerin vor.

10. GBK II/39/07

Eingebracht: vom Antragsteller am 14. August 2007

Antragsgegner/in: Hotel

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

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der in Nigeria geborene Antragsteller war als Abwäscher in der Küche der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Kurz vor Dienstschluss sei er angewiesen worden den Boden zu reinigen, da beim Kochen ein Joghurtkübel heruntergefallen war. Er habe den Boden mit Hilfe eines Gummischrubbers gereinigt, was allerdings nicht den Vorstellungen von Herrn Z entsprochen habe, der gemeint habe, dass er den Boden mit einer Maschine zu wischen habe. Zu diesem Zeitpunkt wäre er bereits zeitlich extrem unter Druck gewesen. Herr Z habe zu ihm gesagt: „Nobody is a slave“. Er habe dies nicht verstanden. Nachher habe sich herausgestellt, dass sich Herr A, der Küchenchef, anscheinend gegenüber Herrn Z über ihn beschwert hätte. Er hätte gemeint, dass er selbst – als er ihn zu etwas anweisen habe wollen – gemeint hätte: „I am not a slave“. Das habe er aber nie gesagt. Am darauffolgenden Mittwoch wäre er in das Büro von der Personalchefin gerufen worden, die ihm sein Kündigungsschreiben überreicht habe.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass es kurz vor Dienstschluss zu einem Wortwechsel zwischen dem Antragsteller und Herrn Z gekommen, da der Antragsteller zum wiederholten Mal

seine Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt hätte. Aufgrund seiner kurzen Betriebszugehörigkeit und in seiner damaligen Unkenntnis des österreichischen Arbeitsrechts – Herr Z ist deutscher Staatsbürger – habe Herr Z nach der nicht zufriedenstellenden Leistung des Antragstellers mit den Worten „Pack Deine Sachen und geh“ die Entlassung ausgesprochen und den Antragsteller nach Hause geschickt. Dieser Irrtum sei jedoch unverzüglich von der Personalchefin und der Wirtschaftsdirektorin in einem Gespräch mit dem Antragsteller und Herrn Z richtig gestellt worden. Da die Antragsgegnerin das Dienstverhältnis trotz des Nichtvorliegens eines Entlassungsgrundes lösen habe wollen, sei die Kündigung ausgesprochen worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat sah sich aufgrund der Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller einerseits bei seiner Befragung in Widerspruch zu seinem Antrag stehende Angaben über die Person, der die Aussage „Nobody is a slave“ zugeschrieben wurde, gemacht hat und dem Senat auch nicht logisch nachvollziehbar darlegen konnte, wie es im Handlungsablauf überhaupt zu einer derartigen Bemerkung gekommen war. Seitens der Auskunftsperson Z konnte hingegen schlüssig und praxisnah erläutert werden, wie es überhaupt zu der in Rede stehenden Aussage gekommen war – nämlich als kalmierend gemeinte Replik an den Antragsteller auf dessen Beschwerde über den Küchenchef A („He treats me like a slave“) bei Herrn Z. Aufgrund dieser Darstellung konnte der erkennende Senat logisch schlüssig nachvollziehen, wie es zur antragsgegenständlichen Aussage gekommen war, wohingegen – würde man der Behauptung des Antragstellers folgen – diese Bemerkung vom Geschehensablauf logisch völlig un schlüssig plötzlich im Raum gestanden wäre.

Hinsichtlich der von Herrn Z zugegebenen Äußerung „Nobody is a slave“ und der glaubhaften und schlüssigen Darlegung, dass nach dessen Intention diese Replik den über den Wunsch des Küchenchefs aufgebrauchten Antragsteller beruhigen hätte sollen, ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass im Hinblick auf den aufgrund der Aussagen der angehörten Auskunftspersonen rekonstruierten Gesprächsverlauf diese Wortfolge im Kontext keinen im Sinne des GIBG beleidigenden oder demütigenden Inhalt gehabt hat.

Ergebnis:

Es liegt keine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin und keine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Aussage „Nobody is a slave“ durch Herrn Z vor.

11. GBK II/40/07

Eingebracht: von der GAW am 17. August 2007

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene, Jahrgang 1962, habe sich bei der Erstantragsgegnerin für eine der von der Zweitantragsgegnerin ausgeschrieben Stellen für Fahrzeugführer/innen beworben habe. Nachdem er über zwei Wochen keine Antwort auf seine Bewerbung erhalten habe, habe er telefonisch die Erstantragsgegnerin kontaktiert und von der Mitarbeiterin Frau A die Mitteilung erhalten, dass sie leider seine Bewerbung nicht an die Zweitantragsgegnerin weiterleiten könne, da er zu alt für die in Frage stehende Stelle sei. Weiters habe Frau A dem Betroffenen mitgeteilt, dass die Zweitantragsgegnerin nur in junge Menschen investieren wolle. Der Betroffene sei mit seinen fast 45 Jahren zu alt. Einige Tage später habe der Betroffene eine schriftliche Absage erhalten.

Die Erstantragsgegnerin brachte vor, dass es den beiden Antragsgegnerinnen fern läge, Bewerber sachlich ungerechtfertigt von einem Auswahlverfahren auszuschließen. Ergänzt werde zu den Ausbildungskosten, dass sich diese auf insgesamt ca. yy.000 Euro belaufen, da nach der 1. Stufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Wochen eine 2. Stufe mit einer Ausbildungsdauer von 10 Wochen absolviert werden müsse, um die Berechtigung zu erwerben. Die gesamte Ausbildungsdauer betrage daher 46 Wochen. Wenn ein mit 45 Jahren aufgenommener Fahrzeugführer bis zum Alter von 55 Jahren als solcher eingesetzt würde, würden für den Arbeitgeber pro Jahr anteilig ca. y Euro an Ausbildungskosten anfallen. Daher werde entgegen der Meinung der GAW bezweifelt, ob in einer solchen Konstellation noch die Rede davon sein könne, dass der Arbeitgeber von der gewährten Ausbildungsmaßnahme ausreichend profitiere.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Sicherheitserwägungen kann – wie von den Antragsgegnerinnen behauptet – nach Meinung des erkennenden Senates durch die Bezugnahme auf ein auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses abgestelltes Höchst Eintrittsalter von Bewerber/innen nicht Rechnung getragen werden, da davon ausgehen ist, dass für die geistige und körperliche Eignung einer Person als Fahrzeugführer/in weitaus mehr Kriterien – wie etwa psychische Belastbarkeit, Stressresistenz, Reaktionsvermögen etc. – maßgeblich sein werden als das Eintrittsalter für den Beginn einer Tätigkeit als Fahrzeugführer/in.

Ein wie im gegenständlichen Fall pauschal festgesetztes Höchst Eintrittsalter allein – als undifferenziertes Kriterium – kann daher kein zulässiges Kriterium zur inhaltlich ungeprüften „Aussonderung“ von Bewerbungen in einem Rekrutierungsprozess darstellen, weil eben derzeit auch ältere als 35-jährige Personen als Fahrzeugführer/innen eingesetzt sind und somit das Lebensalter einer Person allein kein Maßstab für deren Leistungs-, Reaktions- und Belastungsfähigkeit sein kann. Das Höchst Eintrittsalter von Bewerber/innen stellt daher keine im Sinne von § 20 Abs. 1 GIBG „wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung vor“.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung des Betroffenen aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin und durch die Zweitantragsgegnerin liegt vor. Es wird beiden Antragsgegnerinnen eine intensive Befassung mit dem GIBG als auch eine künftig diskriminierungsfrei zu gestaltende Personalauswahl – durch ein objektives, sachliches und

transparentes Vorgehen sowie das Abschaffen der derzeit bestehenden Altershöchstgrenze für neu eintretende Bewerber/innen – vorgeschlagen.

12. GBK II/44/07

Eingebracht: vom Antragsteller am 5. Oktober 2007

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

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

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller hat er sich auf eine Ausschreibung um die Stelle eines EDV-Gruppenleiters bei der Antragsgegnerin beworben und schriftlich eine Absage der Antragsgegnerin erhalten. Aufgrund der Ausschreibung sei nicht erkennbar gewesen, dass eine Person einwandfreies Deutsch sprechen müsse und ein bestimmtes Alter nicht überschreiten dürfe. Er selbst sei 1954 in der heutigen geboren und seit 2006 Österreichischer Staatsbürger. Bei seinem gesprochenen Deutsch sei seine nichtdeutsche Muttersprache deutlich hörbar. Bei seinem bei der Antragsgegnerin absolvierten Bewerbungsgespräch wäre ihm mitgeteilt worden, dass es weitere Bewerbungen gebe und er in Kürze eine Einladung zur nächsten Bewerbungsrunde erhalten werde. Anstelle der erwarteten Einladung sei jedoch ein Absageschreiben der Antragsgegnerin erfolgt. Bei seiner telefonischen Nachfrage nach den dafür maßgeblichen Gründen sei ihm unter anderem mitgeteilt worden, dass nicht nur er, sondern auch andere Kandidaten die gestellten Anforderungen erfüllt hätten.

Die Antragsgegnerin erwiderte, der Antragsteller sei der einzige Bewerber mit ...-Erfahrung gewesen, weshalb gerade in seine Bewerbung große Hoffnung gelegt worden sei. Er sei als erster Bewerber zur Vorauswahl durch die Direktion gebeten worden und ihm wäre – wie allen anderen Bewerber/innen – erklärt worden, dass ein zweistufiges Auswahlverfahren geplant sei und im Falle eines positiven Verlaufs des Vorstellungsgespräches eine weitere Einladung erfolgen werde. Nach einem anfänglich sympathischen und positiven Einstieg hätte der Antragsteller jedoch im weiteren Verlauf des Gespräches einen zunehmend befremdenden Eindruck hinterlassen, was schließlich dazu geführt hätte, dass aufgrund der erreichten Überlänge des Gespräches der Direktor ausdrücklich und mit Vehemenz das Gespräch für beendet erklären hätte müssen. In der Folge wären die auswählenden Personen einhellig zur Auffassung gelangt, dass eine durch die Person des Bewerbers bedingte Nichteignung vorliege.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat sah sich aufgrund der durchgeführten Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller im mündlichen Teil des durchgeführten Verfahrens keine seine Behauptung, aufgrund des Alters bzw. der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein, erhärtenden Umstände ins Treffen führen konnte, zumal er ja selbst davon ausging, dass die Sache eine „psychologische Angelegenheit“ sei und man „aus gewissen Umständen“ – die er

allerdings dem Senat nicht näher darlegen konnte – auf eine Diskriminierung seiner Person aus den von ihm im Antrag relevierten, jedoch auch dort nicht näher ausgeführten Gründen schließen könne.

Die von der Antragsgegnerin vorgebrachte Argumentation, dass weder das Alter noch die ... Herkunft des Antragstellers für die Ablehnung seiner Bewerbung maßgeblich waren, sondern dass diese aufgrund seiner Persönlichkeit in Verbindung mit dem nicht erfolgten Nachweis seiner behaupteten Qualifikationen erfolgte, erschien dem Senat aufgrund des vom Antragsteller in der Befragung gewonnenen Gesamteindrucks durchwegs glaubwürdig und auch nachvollziehbar, weshalb in der Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers kein diskriminierendes Handeln seitens der Antragsgegnerin erkannt werden konnte.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses liegt nicht vor. Eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses liegt nicht vor.

13. GBK II/45/07

Eingebracht: von der GAW am 26. November 2007

Antragsgegner/in: Bildungseinrichtung/Berater/Trainerin

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die beiden homosexuellen Betroffenen seien unabhängig von einander von ihren AMS-Betreuern einer von der Erstantragsgegnerin durchgeführten Qualifizierungsmaßnahme zugewiesen worden.

Die beiden Betroffenen haben sich am ersten Kurstag kennengelernt. Bereits an diesem Tag sei es seitens des Drittantragsgegners zur Bemerkung gekommen, dass zukünftige Arbeitgeber/innen des Erstbetroffenen „Firmen mit einer gewissen Toleranz sein müssten“. Der Kurs wäre von der Viertantragsgegnerin geleitet worden. Am zweiten Tag habe der Zweitbetroffene im Zuge einer Übung beiläufig seinen Lebensgefährten erwähnt. In weiterer Folge habe die Viertantragsgegnerin den Zweitbetroffenen immer wieder vor der gesamten Gruppe in abwertender Weise behandelt. Die Viertantragsgegnerin habe den Erstbetroffenen in einer für ihn höchst unangenehmen Weise vor allen anderen TeilnehmerInnen auf seine sexuelle Orientierung angesprochen: Im Zuge der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen hob sie jene des Erstbetroffenen als besonders gut gelungen hervor. Dieser habe daraufhin gemeint, dass er nicht verstehe, warum er trotz dieses Umstandes keinen Arbeitsplatz finde. Sie habe ihm geantwortet: „Das kann ich Ihnen schon sagen! Weil Sie nur für einen Mann arbeiten können, der auch Männer liebt!“

Seitens des Erstantragsgegners wurde zur Aussage des Drittantragsgegners, der gemeint habe, zukünftige Arbeitgeber des Erstbetroffenen müssten „Firmen mit einer gewissen Toleranz“ sein, ausgeführt, dass sich dies zweifellos auf das Faktum seiner Langzeitarbeitslosigkeit bezogen habe. Der Erstbetroffene sei seit 2004 beschäftigungslos. Zum damaligen Zeitpunkt habe der Drittantragsgegner von einer möglichen gleichgeschlechtlichen Veranlagung des Erstbetroffenen auch gar nichts wissen können. Bei der Viertantragsgegnerin handle es sich um eine gut ausgebildete Trainerin mit viel Praxiserfahrung. Vor den Vorfällen mit den beiden Betroffenen habe es niemals einen gleichbehandlungsrelevanten Zwischenfall mit ihr gegeben. Dem Unternehmen wäre es daher gar nicht möglich gewesen, rechtzeitig Abhilfe zu schaffen, da es von einer diesbezüglichen Gefährdung durch die Viertantragsgegnerin nichts gewusst habe. Das Unternehmen habe unmittelbar reagiert, nachdem die beiden Betroffenen diskriminierendes Verhalten der Viertantragsgegnerin behauptet hätten. Das Dienstverhältnis mit der Viertantragsgegnerin sei beendet worden. Der Drittantragsgegner legte in seiner Stellungnahme im Wesentlichen dar, dass er sich an den genauen Wortlaut des Gespräches mit dem Erstbetroffenen nicht erinnere, dass aber – sollte die Aussage betreffend eine „gewisse Toleranz“ gefallen sein – sie sich jedoch keinesfalls auf die sexuelle Orientierung des Erstbetroffenen bezogen habe, da ihm diese zu jenem Zeitpunkt gar nicht bekannt gewesen sei. Die Viertantragsgegnerin hat sich dem GBK-Verfahren zur Gänze entzogen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Da sich die Viertantragsgegnerin dem Verfahren gänzlich entzogen hat, wurden vom erkennenden Senat hinsichtlich der ihr zugeschriebenen Äußerungen und Verhaltensweisen die von den beiden Betroffenen glaubwürdig und lebensnah geschilderten Vorgänge den weiteren Erwägungen zu Grunde gelegt. Zur behaupteten Belästigung des Erstbetroffenen durch den Drittantragsgegner durch die Aussage betreffend die „Toleranz von künftigen Arbeitgebern“ ist davon auszugehen, dass die Darstellung des Drittantragsgegners, dass – so diese ihm nicht mehr erinnerliche Aussage tatsächlich gefallen sei – diese Aussage nur auf das Faktum der längeren Arbeitslosigkeit des Erstbetroffenen bezogen gewesen sein könne, dem Senat zwar vom Inhalt her unpassend, von behaupteten Bezug zur Langzeitarbeitslosigkeit des Erstbetroffenen her jedoch glaubwürdig erschien. Zur ausreichende Abhilfe im Sinne des GIBG geschaffen wurde, ist festzuhalten, dass die Erstantragsgegnerin zeitnah das Arbeitsverhältnis mit der Viertantragsgegnerin aufgelöst hat und damit die stärkstmögliche Konsequenz gegenüber einem/r Belästiger/in gesetzt hat.

Ergebnis:

Diskriminierungen des Erstbetroffenen und des Zweitbetroffenen durch Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch die Viertantragsgegnerin liegen vor. Diskriminierungen des Erstbetroffenen und des Zweitbetroffenen aufgrund der sexuellen Orientierung durch die Erstantragsgegnerin, die Zweittragsgegnerin und den Drittantragsgegner liegen nicht vor. Verletzungen des Benachteiligungsverbots durch die Erst- und die Zweittragsgegnerin liegen nicht vor. Der Viertantragsgegnerin wird eine eingehende Befassung mit dem GIBG vorgeschlagen.

14. GBK II/47/07

Eingebracht: vom Antragsteller am 10. Dezember 2007

Antragsgegner/in: Unternehmen in der Finanzbranche

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

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller war als Leiter einer Abteilung beim Erstantragsgegner beschäftigt gewesen. Gegenstand der Bewerbungsgespräche sei unter anderem die Frage des Umgangs mit langgedienten Mitarbeiter/innen, die sich weigerten, Wissen zu teilen und somit verhindern würden, dass ein Team die erwartbare Arbeitsleistung erbringen könne, gewesen. Nach Abschluss des Dienstvertrages sei die klare Aufgabenstellung an den Antragsteller gestellt worden, dass dieser die Fachabteilung effizienter gestalten solle, da die Zahl der bearbeiteten Fälle ungewöhnlich niedrig im Verhältnis zum Personalstand sei.

Die Stimmung in der Abteilung wäre von Anfang an schlecht gewesen, Kritik bzw. Vorbehalte gegen den Antragsteller wären jedoch nicht offen geäußert, sondern umgehend an die Betriebsrätin herangetragen worden, die diese wiederum an die Personalleitung kommuniziert habe.

Im Oktober 2006 sei der Antragsteller von der Betriebsrätin in ihr Büro „zitiert“ und ihm dabei mitgeteilt worden, dass die Mitarbeiterinnen den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn erhoben hätten. Der Antragsteller sei über einen derartigen Vorwurf vollkommen erschüttert gewesen und habe sich ihr gegenüber als homosexuell geoutet.

Die Zweitantragsgegnerin habe dem Antragsteller mitgeteilt, dass seitens des Betriebsrates der Vorwurf an sie herangetragen worden sei, dass er nicht grüße und dass er „eine reine Buberlpartie“ in seiner Abteilung aufziehen wolle.

Der Erstantragsgegner erwiderte, dass zu keinem Zeitpunkt des Dienstverhältnisses die sexuelle Orientierung des Antragstellers in Diskussion gestanden und daher auch in keiner Weise Grundlage für die Arbeitgeber-Kündigung gewesen sei. Ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei ausschließlich die mangelnde Führungs- und Sozialkompetenz des Antragstellers gewesen. Die von den Mitarbeiter/innen des Antragstellers an die Betriebsrätin herangetragenen Beschwerden hätten sich u. a. darauf bezogen, dass der Antragsteller Personen auf unterer Hierarchieebene nicht grüße, sondern sich höflich und zuvorkommend nur zu Personen auf der gleichen bzw. höheren Berichtsebene verhalte.

Die Zweitantragsgegnerin bestritt bei ihrer Befragung die ihr vom Antragsteller zugeschriebene Aussage betreffend die geplante Errichtung einer „Buberlpartie“.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Zu den im Antrag relevierten Vorgängen ist seitens des erkennenden Senates anzumerken, dass die vom Erstantragsgegner getroffene Personalentscheidung, eine branchenfremde Person ohne Managementausbildung mit einer offenkundig sehr schwierigen Umstrukturierungsaufgabe zu betrauen, wohl die Hauptursache aller entstandenen Folgeprobleme gewesen sein dürfte.

Die Darstellung des Antragstellers, dass es Probleme in der Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeiter/innen gegeben hat, die er persönlich als „Mobbing“ empfunden hat, erschien dem Senat aus dessen subjektiver Sicht nachvollziehbar – allerdings sah der Senat die Ursache dieser Schwierigkeiten nicht in der sexuellen Orientierung des Antragstellers gelegen, sondern in dessen von den anderen Auskunftspersonen glaubwürdig geschilderten Führungs- und Kommunikationsdefiziten. Aus den Aussagen aller Auskunftspersonen und unter Einbeziehung von deren persönlicher Glaubwürdigkeit hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die Aussagen, dass die sexuelle Orientierung dem Vorgesetzten und der Zweitantragsgegnerin erst nach Kündigung des Antragstellers bekannt geworden ist und daher auch für die Kündigung des Antragstellers irrelevant gewesen ist, glaubwürdig waren.

Auch die Darstellung, dass die vom Antragsteller behauptete Aussage betreffend die „Bublerpartie“ seitens der Zweitantragsgegnerin nicht gefallen ist, erschien dem Senat im Hinblick auf den Umstand, dass diesbezüglich die Aussage des Antragstellers gegen die Aussagen von vier anderen Auskunftspersonen gestanden ist, glaubwürdig.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Erstantragsgegner und eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin liegen nicht vor.

15. GBK II/48/08

Eingebracht: von der GAW am 16. Jänner 2008

Antragsgegner/in: Gasthaus

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene war bei der Antragsgegnerin als Kellner beschäftigt gewesen und nach zwei Monaten sei es zwischen ihnen zu Unstimmigkeiten gekommen, weil der Betroffene sich freinehmen habe wollen, die Antragsgegnerin ihm allerdings dies nicht gewährt habe. In der Folge sei es zur Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen und der Betroffene habe seine Papiere verlangt. Aus ihm unerklärlichen Gründen habe die Antragsgegnerin zum Betroffenen ge-

meint, dass er eine „schwule Drecksau“ sei und „in den Prater gehen soll, um sich dort einen Jungen zu kaufen“.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass sie die Entlassung ausgesprochen habe, weil er zum zweiten Mal in Folge aus ihr nicht einsichtigen Gründen seinen Dienst nicht angetreten habe. Auf den Ausspruch der Entlassung hin habe er 1.000 Euro von ihr verlangt mit der Drohung, sie sonst anzuzeigen. Er habe ca. 20 Mal angerufen, auch mit ihren Kindern gesprochen und irgendwann im Lauf eines der vielen Gespräche habe sie ihm gesagt, dass er sie „angelehnt lassen und scheißen gehen solle“. Beschimpfungen, die auf seine sexuelle Orientierung Bezug genommen hätten, wären ihrerseits aber nicht gefallen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die antragsrelevanten Vorgänge – bezogen auf die behaupteten Beschimpfungen – wurden vom Betroffenen und der Antragsgegnerin unterschiedlich dargestellt, so dass letztlich Aussage gegen Aussage stand. In punkto persönlicher Glaubwürdigkeit von Betroffenenem und Antragsgegnerin hat der erkennende Senat den Eindruck gewonnen, dass beide Personen als in etwa gleich glaubwürdig einzustufen waren.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend war daher davon auszugehen, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist, den Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher war, dass die der Antragsgegnerin vom Betroffenen zugeschriebenen Äußerungen nicht gefallen sind.

Ergebnis:

Eine Belästigung des Betroffenen aufgrund seiner sexuellen Orientierung durch die eingangs erwähnten Beschimpfungen „Schwule Drecksau“ und „kauf dir einen Jungen“ liegt vor. Der Antragsgegnerin wird eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vorgeschlagen. Ferner wird der Antragsgegnerin die Zahlung eines Schadenersatzes in der Höhe von 720 Euro empfohlen.

16. GBK II/49/08

Eingebracht: vom Antragsteller am 25. Jänner 2008

Antragsgegner/in: Gasthaus

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

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller war bei der Erstantragsgegnerin als Kellner beschäftigt gewesen und hat aus seiner bisexuellen Orientierung von Anfang an kein Geheimnis gemacht. Der Drittantragsgegner habe sich ihm gegenüber wiederholt in abwertender Weise über Schwule geäußert und der

Zweitenantragsgegner habe in seiner Anwesenheit über „Scheiß Schwule“ gesprochen. Im Dezember 2007 habe er vom Drittantragsgegner ein SMS mit folgendem Inhalt erhalten:

„Tu gestern war ein poln. Hurren schwul arsch kind u. hat sich benommen wie eben billgd schwulle u. mich auch beleidigt, aber der rici. War dabei sonst hätte das hurren pol schwuchtel in arsch gewickt. Ich habe gegen schwule ni. Solange sie nicht schleimig sind, also sag deinem liebhaber, ich fikke ihn und fikke sein mutter, wenn es sein muss“.

Er habe der Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin von dieser SMS berichtet, sie habe sich mit dem Inhalt jedoch gar nicht auseinandersetzen wollen, sondern nur gemeint, dass der Drittantragsgegner viel Umsatz brächte und die beiden die Konflikte untereinander regeln sollten. Auch dem Zweitantragsgegner, der damals ebenfalls Geschäftsführer gewesen sei, habe er die SMS gezeigt – dieser habe jedoch nichts unternommen.

Der Drittantragsgegner brachte vor, dass er das antragsgegenständliche SMS verfasst, sich aber anschließend dafür entschuldigt habe. Die übrigen Behauptungen des Antragstellers entsprächen nicht der Wahrheit.

Der Zweitantragsgegner brachte vor, dass ihm die sexuelle Orientierung des Antragstellers nicht bekannt gewesen sei. Es könne zwar sein, dass er Aussagen über bisexuelle Menschen getroffen habe, diese seien aber keinesfalls ernst zu nehmen gewesen.

Die Erstantragsgegnerin legte dar, dass sie mit der Arbeitsleistung des Antragstellers zufrieden und die sexuelle Orientierung der Mitarbeiter für sie nicht von Interesse gewesen sei. Aufgrund langjähriger Erfahrungen habe sie es sich abgewöhnt, sich in persönliche Streitigkeiten einzumischen. Daher habe sie den Antragsteller ersucht, die Sache mit dem Drittantragsgegner selbst zu regeln. Mit privaten SMS, die unter die Gürtellinie gingen, wolle sie nichts zu tun haben. Der Antragsteller habe ihr mitgeteilt, aufgrund eines „psychischen Blackouts“ für längere Zeit nicht arbeitsfähig zu sein. Aufgrund der hohen Personalkosten könne sie es sich jedoch nicht leisten, monatelang einen Kellner im Krankenstand zu bezahlen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Hinsichtlich der vom Antragsteller behaupteten Belästigung durch den Drittantragsgegner ist festzustellen, dass das im Antrag relevierte SMS vom Drittantragsgegner selbst zugegeben worden ist. Im Lichte dieses Umstandes bestand daher für den Senat auch kein Zweifel darüber, dass auch die dem Drittantragsgegner zugeschriebenen abwertenden Äußerungen über Schwule gefallen sind und damit der Tatbestand der Belästigung verwirklicht ist. Zu der dem Zweitantragsgegner zugeschriebenen Bemerkung über „Scheiß Schwule“ ist auszuführen, dass sich dieser auf die Frage, ob er sich dahingehend geäußert habe oder nicht, in Widersprüche verwickelt hat und daher der Senat zur Auffassung gelangt ist, dass es sich bei der Leugnung dieser Aussage um eine reine Schutzbehauptung gehandelt hat.

Ergebnis:

Diskriminierungen des Antragstellers durch Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Zweit- und den Drittantragsgegner liegen vor. Eine Diskriminierung des Antragstellers wegen mangelnder Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin bei Belästigung des Drittan-

tragsgegners liegt vor. Eine Diskriminierung des Antragstellers wegen mangelnder Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin bei Belästigung des Zweittragsgegners liegt nicht vor.

Der Erstantragsgegnerin wird – da sich deren bei der Befragung durch den erkennenden Senat als problembewusst und sensibel im Hinblick auf die künftig zu wählende Vorgangsweise bei Diskriminierungen gezeigt hat – eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vorgeschlagen. Dem Zweit- und dem Dritttragsgegner werden eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz und die Zahlung eines Schadenersatzes in der Höhe von je 720 Euro vorgeschlagen.

17. GBK II/50/08

Eingebracht: vom Antragsteller/ZARA am 11. Februar 2008

Antragsgegner/in: Security-Unternehmen

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

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller, ein österreichischer Staatsbürger, hat sich bei der Erstantragsgegnerin auf ein Stellenangebot des AMS als Portier beworben habe. Die erste Frage der Dritttragsgegnerin habe sich darauf bezogen, ob er eine EU-Staatsbürgerschaft besitze. Als er ihr seinen Personalausweis gezeigt habe, hätte sie diesen gar nicht weiter beachtet und gemeint, dass er ihre Zeit verschwende. Aus der Frage nach einer EU-Staatsbürgerschaft in Verbindung mit der Nichteinsichtnahme in seinen Personalausweis schließe er, dass er aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit – er sei gebürtiger Äthiopier – die Stelle nicht erhalten habe. Ferner habe eine Beraterin vom „Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen“ auf telefonische Nachfrage die Auskunft erhalten, dass man für die in Rede stehende Stelle akzentfreies Deutsch sprechen müsse.

Die Erstantragsgegnerin brachte vor, dass in ihrem Geschäftsbereich des Bewachungsgewerbes in einigen Fällen laut Kundenvorgabe EU-Staatsbürgerschaften als Beschäftigungskriterium vorgeschrieben seien. Bei der in Rede stehenden Stelle habe es sich um eine Portiertätigkeit in einem Bundesgebäude gehandelt, bei der das hundertprozentige Verstehen der deutschen Sprache von größter Bedeutung sei. Die Frage nach der Staatsbürgerschaft sei für die in Rede stehende Stelle ein K.O.-Kriterium gewesen und werde vor allen anderen Fragen gestellt. Bei der Dritttragsgegnerin sei durch den Gesprächsverlauf der Eindruck entstanden, dass der Antragsteller sie nicht recht verstehe und daher sie zur Auffassung gelangt, dass seine Sprachkenntnisse für die zu besetzende Stelle nicht ausreichen würden. Dies habe sie dem Antragsteller auch ohne Verzögerung mitgeteilt. Der Antragsteller habe die Ablehnung seiner Bewerbung falsch interpretiert und die Dritttragsgegnerin des Rassismus bezichtigt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Das antragsrelevante Gespräch wurde von den beiden daran beteiligten Personen unterschiedlich wiedergegeben, der Senat konnte jedoch selbst einen hinreichenden Eindruck von den Deutschkenntnissen des Antragstellers gewinnen. Diesem Eindruck zu Folge wäre der Antragsteller nach Meinung des Senats ohne weiters in der Lage gewesen, den Job eines Portiers in dem dem Senat übrigens hinreichend bekannten Bundesamtsgebäude auszuüben. Der verfahrensgegenständliche Rekrutierungsprozess wurde daher nach Meinung des erkennenden Senates nicht mit der erforderlichen Sorgfalt und Transparenz durchgeführt – ein Umstand, der grundsätzlich Diskriminierungen begünstigt.

Ergebnis:

Durch den zu früh abgebrochenen Rekrutierungsprozess in Verbindung mit dem hörbaren, die Kommunikationsfähigkeit des Antragstellers nach Meinung des Senates jedoch keineswegs einschränkenden Akzent liegt eine Diskriminierung des Antragstellers bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit durch die Erstantragsgegnerin vor. Eine Diskriminierung durch den Zweittragsgegner und die Drittantragsgegnerin liegt nicht vor.

Es wird der Erstantragsgegnerin vorgeschlagen, sich intensiv mit dem Gleichbehandlungsgesetz auseinanderzusetzen, an den Antragsteller einen Schadenersatz in der Höhe von zwei Monatsentgelten zu zahlen und dem Senat II der Gleichbehandlungskommission binnen zwei Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses darüber schriftlich zu berichten.

18. GBK II/51/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 20. Februar 2008

Antragsgegner/in: Schuhgeschäft

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

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin brachte in ihrem Antrag, soweit er die von ihr behauptete Belästigung durch die Antragsgegnerin betrifft, im Wesentlichen vor, dass sie seit Dezember 2006 in als Schuhverkäuferin geringfügig beschäftigt gewesen sei und ausschließlich samstags gearbeitet habe. Ca. 50 Prozent der Belegschaft habe aus „Österreichischen“ Mitarbeiterinnen bestanden, daneben seien zwei Frauen bosnischer Herkunft und drei Frauen türkischer Herkunft beschäftigt gewesen. Im Dezember 2007 habe die Antragsgegnerin die Antragstellerin aufgefordert, übriggebliebene Schuhkartons vom Verkaufsraum in das Lager zu bringen. Die Antragstellerin habe erwidert nicht einzusehen, warum sie sich um die Kartons der Antragstellerin kümmern müsse. Der Wortwechsel habe sinngemäß mit folgender Aussage der Antragsgegnerin geen-

det: „Ihr Türken müsst das machen ... ihr Scheiß Türken“. Dieser Wortwechsel sei von den beiden ebenfalls türkischstämmigen Kolleginnen mit angehört worden.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass sie seit 14 Jahren Angestellte der Firma sei und während ihrer gesamten beruflichen Tätigkeit zu keiner Zeit mit derartigen Vorwürfen, wie die Antragstellerin sie gegen sie erhoben habe, konfrontiert gewesen sei. Die von der Antragstellerin gegen sie erhobenen Vorwürfe seien in Zusammenhang mit einem der Antragstellerin vorgeworfenen Diebstahl zu sehen und stellten einen Versuch dar, ihre Glaubwürdigkeit und ihren Ruf zu schädigen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die von der Antragstellerin behauptete Beschimpfung „Scheiß Türken“ wurde von der Antragsgegnerin in Abrede gestellt, sodass sich der Senat mit einander widersprechenden Darstellungen konfrontiert sah.

Da die Antragsgegnerin bei ihrer Befragung auf den Senat einen sehr freundlichen, aber auch nervösen und nicht besonders stressresistenten Eindruck gemacht hat, ist der erkennende Senat bei Würdigung aller Umstände – insbesondere im Hinblick auf die Aussage der auf den Senat sehr glaubwürdig wirkenden Kollegin D, die ebenfalls einen türkischen Migrationshintergrund hat – zur Auffassung gelangt, dass er die Darstellung der Antragstellerin hinsichtlich der von ihr behaupteten Belästigung durch die Bezeichnung „Scheiß Türken“ für glaubwürdiger hielt als die Darstellung der Antragsgegnerin, dass diese Aussage nicht gefallen sei, welche er als Schutzbehauptung eingestuft hat.

Ergebnis:

Eine Belästigung der Antragstellerin aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin durch die Bezeichnung „Scheiß Türken“ liegt vor.

Der Antragsgegnerin wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes (gesetzlicher Mindestbetrag: 720 Euro) an die Antragstellerin vorgeschlagen.

Dem Senat II ist binnen zwei Monaten ab Zustellung dieses Prüfungsergebnisses über die Umsetzung dieses Vorschlags schriftlich Bericht zu erstatten.

19. GBK II/52/08

Eingebracht: von der GAW am 14. April 2008

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene sei der Zweitantragsgegnerin von dem Unternehmen D überlassen worden sei. Von Beginn seiner Beschäftigung als Lackierer habe ihn der Erstantragsgegner immer wieder belästigt. Dieser habe zuvor auch einen anderen Arbeitskollegen immer wieder rassistisch beschimpft, worauf dieser auf Intervention des Betriebsrates hin auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt worden sei. Der Erstantragsgegner habe den Betroffenen wiederholt als „Scheiß Albaner“ verspottet und ihn bespuckt. Zudem habe er ihn zu sich gerufen, indem er mit ausgestrecktem Mittelfinger eine Geste gemacht habe, die den Betroffenen in herabwürdigender Weise zum Herkommen aufgefordert habe. Ein derartiges Verhalten sei fast tagtäglich auf der Tagesordnung gestanden und habe den Betroffenen zutiefst belastet. Er habe sich daher an den Vorarbeiter gewendet, der habe jedoch – obwohl der Betroffene ihn zwei Mal ersucht habe, mit dem Erstantragsgegner zu sprechen – nichts unternommen, um die Übergriffe auf den Betroffenen zu unterbinden.

Der Erstantragsgegner brachte vor, dass es mit dem Betroffenen im Team immer wieder Probleme gegeben habe, da dieser – entgegen den Gepflogenheiten – seine Tätigkeit nicht wechseln habe wollen. Mehrere Kollegen hätten sich bei ihm über den Betroffenen wiederholt beschwert, weil es hinsichtlich der zu verrichtenden Arbeiten einen „Radldienst“ gegeben hätte. Einmal sei es zu einem Wortwechsel wegen der anderen zu verrichtenden Tätigkeiten gekommen, in dem der Betroffene ihn gefragt habe: „Du Arschloch, was hast du eigentlich gegen mich?“ und er dem Betroffenen erwidert habe: „Nichts, du Arschloch, deine Arbeit sollst du halt machen“. Ausdrücke wie „Scheiß Albaner“ habe er jedoch nie gesagt und würde er auch nicht verwenden, zumal sein Vater selbst rumänischer Abstammung sei.

Die Zweitantragsgegnerin brachte vor, dass es nach Beschwerden unter Einbindung des Betriebsrates zu einer Versammlung gekommen sei, in der die Mannschaft mit den Vorwürfen des Betroffenen konfrontiert worden sei. Dort wären die Vorwürfe von niemandem bestätigt worden. Für die Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses des Betroffenen zur Zweitantragsgegnerin wären ausschließlich unternehmerische Aspekte entscheidend gewesen, da der Personalüberhang zum Zeitpunkt der Auflösung die Abmeldung eines Beschäftigten erfordert hätte. Aufgrund der mangelnden Arbeitsleistung und Teamfähigkeit wäre daher die Entscheidung aus nachvollziehbaren Gründen auf den Betroffenen gefallen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat ist zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung des Betroffenen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner durch die Titulierung als „Scheiß Albaner“ vorliegt. In diesem Zusammenhang ist – unabhängig von der festgestellten Belästigung – ergänzend anzumerken, dass der Betroffene seinerseits dem Senat nicht den Eindruck eines besonders umgänglichen, sich leicht in eine Gruppe einfügenden Mitarbeiters vermittelt hat, sondern dass auch die Darstellung einiger Auskunftspersonen, der zu Folge der Betroffene sich provokant verhalten habe, dem Senat als nachvollziehbar erschienen ist. Zur Frage, ob seitens der Zweitantragsgegnerin ihrer Verantwortung in Bezug auf die Verpflichtung zur angemessenen Abhilfe als Arbeitgeberin ausreichend Rechnung getragen wurde, ist festzustellen, dass die Information über die Beschwerde des Betroffenen, im Hinblick auf seine ethnische Zugehörigkeit belästigt worden zu sein, während dessen Beschäftigung die dienst-

rechtlich Verantwortlichen offenbar nicht erreicht hat. Dieser Umstand des mangelhaften Transports von Informationen an die betriebsintern dienstrechtlich kompetente Stelle ist der Sphäre der Zweitantragsgegnerin zuzurechnen.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung des Betroffenen durch Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner liegt vor. Eine Diskriminierung des Betroffenen durch Unterlassung wirksamer Abhilfemaßnahmen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin liegt vor. Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots liegt nicht vor. Dem Erstantragsgegner wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Betroffenen vorgeschlagen. Der Zweitantragsgegnerin wird eine eingehende Befassung mit dem GIBG, insbesondere zum Thema „Belästigung“, die Abhaltung von betriebsinternen Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen zu diesem Themenbereich sowie die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Betroffenen vorgeschlagen.

20. GBK II/57/08

Eingebracht: von der GAW am 3. Juli 2008

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters, sonstige Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene war bei der Antragsgegnerin seit August 1998 in verschiedenen Betriebsformen für die Antragsgegnerin tätig gewesen, seit 2007 sei er nach einer Teilbetriebsausgliederung bei der Tochtergesellschaft C als kaufmännischer Angestellter beschäftigt gewesen. Der Betroffene habe sich bereits früher um bessere Konditionen seines Arbeitsverhältnisses und um die Übernahme in den-Kollektivvertrag durch Abschluss eines sog. X-vertrages mit B bemüht. Im Jahr 2006 sei ihm gemeinsam mit seinen Kolleg/innen auch tatsächlich ein derartiger Vertrag angeboten worden, welcher allerdings aufgrund einiger Schlechterstellungen von einem Großteil der MitarbeiterInnen abgelehnt worden sei. Nachdem dem jüngeren Kollegen Herrn D ein wesentlich günstigerer X-vertrag angeboten worden sei, habe sich der Betroffene Anfang Jänner 2008 an seinen Abteilungsleiter E mit der Bitte, sich für ihn um den Abschluss eines X-vertrages einzusetzen, gewendet. Der Abteilungsleiter habe daraufhin Gespräche mit der Personalabteilung geführt und den Betroffenen informiert, dass ein direktes Vertragsverhältnis mit der Antragsgegnerin nicht möglich sei, da laut Auskunft der Personalabteilung seit dem heurigen Jahr mit Männern ab 48 Jahren und Frauen ab 43 Jahren kein X-vertrag mehr abgeschlossen werde.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass dem Betroffenen im Jahr 2006 im Rahmen eines generellen Übernahmeangebots ein Anstellungsvertrag angeboten worden und dieser vom Betroffenen nicht angenommen worden sei. Zum Angebot sei auszuführen, dass das damalige

Angebot an alle überlassenen Arbeitskräfte gleich gestaltet gewesen sei und es daher nicht möglich gewesen sei, sich „nach dem Rosinenprinzip“ die Vorteile herauszupicken. Zum Vorhalt einer diskriminierenden Aufnahmepolitik durch die Antragsgegnerin sei auszuführen, dass in den vergangenen Monaten mindestens acht Mitarbeiter/innen aus dem externen Arbeitsmarkt aufgenommen worden seien, die das von der GAW unterstellte Alterslimit überschritten hätten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Zur Frage, ob der Betroffene durch die Antragsgegnerin bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters diskriminiert worden ist, ist als Faktum festzuhalten, dass die Antragsgegnerin keinen Arbeitsplatz ausgeschrieben hatte oder sonst besetzen wollte, sondern dass der Betroffene von sich aus – nachdem er das erste Übernahmeangebot im Jahr 2006 abgelehnt hatte – ein Arbeitsverhältnis mit der Antragsgegnerin begründen wollte. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat im Verfahren nachvollziehbar und sachlich begründet darlegen, warum sie aus betriebswirtschaftlichen Gründen keine zweite Angebotswelle an alle überlassenen Mitarbeiter/innen starten habe wollen. Auch die Erwägungen, dem Betroffenen kein zweites Angebot im Hinblick auf die Präjudizwirkung für alle noch bei C beschäftigten Mitarbeiter/innen zu unterbreiten, erschien dem Senat glaubwürdig, sachlich gerechtfertigt und aus betriebswirtschaftlicher Sicht nachvollziehbar. Der Senat konnte – da seitens der Antragsgegnerin in sachlicher und nachvollziehbarer Weise die Differenzierung zwischen dem Betroffenen einerseits und den als Vergleichspersonen angeführten Stellenleitern D und F andererseits mit der Übernahme einer Leitungsfunktion durch selbige begründen konnte – daher keine Schlechterstellung des Betroffenen gegenüber anderen Mitarbeiter/innen der C – denen die Antragsgegnerin ja ebenfalls kein zweites Übernahmeangebot vorgelegt hatte – erkennen.

Ob die dem Abteilungsleiter E zugeschriebene Aussage im Hinblick auf die „Altersgrenze 43/48 Jahre“ tatsächlich so gefallen ist, konnte im Verfahren mangels Erscheinen von E vor dem erkennenden Senat nicht abschließend geklärt werden. Angesichts der obigen Ausführungen zur sachlich gerechtfertigten Differenzierung zwischen dem Betroffenen und den Vergleichspersonen ist diese Aussage für die antragsgegenständliche Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses im konkreten Fall irrelevant.

Ergebnis:

Diskriminierungen des Betroffenen aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin liegen nicht vor.

21. GBK II/58/08

Eingebracht: vom Antragsteller am 18. Juli 2008

Antragsgegner/in: Beförderungsbetrieb

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller, ein deutscher Staatsbürger Jahrgang 1951, brachte vor, dass er sich bei der Antragsgegnerin um die von dieser ausgeschriebene Position einesleiters beworben und in Folge eine Absage erhalten habe. Der Antragsteller brachte zu seinen Qualifikationen vor, zunächst in Deutschland den für die angestrebte Stelle einschlägigen Ausbildungsberuf in einer dreijährigen dualen Ausbildung von 1969 – 1971 erlernt zu haben. Eine vergleichbare Ausbildung wurde und werde in Österreich nicht angeboten, weshalb er daher seiner Meinung nach nur noch eine Einarbeitung in die landes- und unternehmensspezifischen Besonderheiten bräuchte und daher als höher qualifiziert und besser geeignet als jeder inländische Mitbewerber anzusehen sei. Zu seinem beruflichen Werdegang brachte er weiters vor, von 1972 – 1976 eine Ingenieurschule für Transportbetriebstechnik und von 1980 – 1986 ein Studium an der Hochschule für Verkehrswesen mit einem akademischen Abschluss als Diplomingenieur absolviert zu haben. Von 1971 – 1984 sei er in verschiedenen Dienststellen der auf Dienstposten des einfachen, des mittleren (u. a. alsleiter) und des höheren Dienstes tätig gewesen. Da er von der Antragsgegnerin eine Absage seiner Bewerbung erhalten habe, gehe er davon aus, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters – dies deshalb, weil eine von ihm im Internet gefundene Berufsbeschreibung der Wirtschaftskammer Österreich für den Beruf „ein Alter zwischen 18 und 35 Jahren“ vorsehe und daher unterstellt werden dürfe, dass die Wirtschaftskammer diese Angaben mit Wissen und Wollen ihres Mitgliedes veröffentlicht habe – bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass die beiden vom Antragsteller behaupteten Diskriminierungstatbestände nicht vorlägen. Zwar sei unbestritten, dass dieser eine praktische Tätigkeit als ...leiter vorweisen könne, allerdings läge diese bereits sehr lange zurück. In den fast dreißig dazwischen liegenden Jahren habe sich das Berufsbild aufgrund der Technisierung massiv geändert, sodass nicht nur aufgrund der Berufserfahrung auf die Geeignetheit des Antragstellers geschlossen werden könne. Wesentlich sei ferner auch, dass es zwischen Deutschland und Österreich kein Übereinkommen für die Anerkennung eines deutschen Ausbildungsabschlusses für den Beruf desleiters in Österreich gebe, weil die Betriebsführungssysteme sich grundlegend unterscheiden würden. Für den Antragsteller wäre daher die Ausbildung völlig neu gewesen und er hätte aufgrund seiner bisherigen Ausbildung keine Vorteile gegenüber anderen Bewerbern ableiten können.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Von der Antragsgegnerin wurde im Verfahren u. a. releviert, dass sich die Ausbildungskosten in der Höhe von rund xx.000 Euro erst nach ca. sieben Jahren amortisieren. Im Hinblick auf diese relativ hohen Ausbildungskosten, die vom Antragsteller bestenfalls noch zu erwartende restliche Beschäftigungsdauer bis dessen möglichem Pensionsantritt (in Österreich) und die Situation der Antragsgegnerin im Hinblick auf die dort insgesamt erforderlichen Personalreduktionen konnte der erkennende Senat in der Entscheidung, die Bewerbung des 57-jährigen Antragstel-

lers trotz dessen zumindest theoretisch unbestrittenen Qualifikation nicht in die nähere Auswahl für die zu besetzenden Ausbildungsstellen miteinzubeziehen, aufgrund der für den Senat im Hinblick auf die Gesamtsituation der Antragsgegnerin sachlich und betriebswirtschaftlich nachvollziehbaren und adäquaten Vorgangsweise keine Diskriminierung erkennen.

Ergebnis:

Diskriminierungen des Antragstellers aufgrund des Alters bzw. aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin liegen nicht vor.

22. GBK II/68/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 21. Oktober 2008

Antragsgegner/in: Solarium/Nagelstudio

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie seit 3. Oktober 2008 bei der Antragsgegnerin als Solariumswartin beschäftigt gewesen und am 6. Oktober 2008 das Arbeitsverhältnis von der Dienstgeberin mit sofortiger Wirkung beendet worden sei. Sie sei in diesem Nagel- und Sonnenstudio schon seit März 2007 tätig gewesen und der Antragsgegnerin von der vormaligen Inhaberin empfohlen worden. Die Antragsgegnerin habe daher ihr Alter gekannt und sie auch am 4. und 5. Oktober 2008 zum Dienst eingeteilt. Am 6. Oktober 2008 sei es in Folge zu einem persönlichen Gespräch gekommen, im Zuge dessen die Antragsgegnerin ihr mitgeteilt habe, dass sie nicht mehr zu kommen bräuchte, da sie den Auftrag bekommen habe, „dass am Wochenende junge Leute Dienst machen sollen“.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass die Y GmbH an unterschiedlichen Standorten rund 40 Nagelstudios betreibe. Mit 2. Oktober 2008 habe sie das Nagelstudio in X übernommen. Insgesamt werden an beiden Standorten zehn Mitarbeiterinnen beschäftigt und zwar – von einer Mitarbeiterin abgesehen – auf der Basis jeweils geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Die Altersstruktur der Dienstnehmer sei so geartet, dass sieben Dienstnehmer unter 40 Jahre alt seien, während drei Dienstnehmer, darunter auch die Antragstellerin, über 50 Jahre alt seien. Frau D, die vor ihr bis zur Betriebsübernahme vom 2. Oktober 2008 das Nagelstudio in X betrieben habe, habe das Dienstverhältnis zur Antragstellerin mit Kündigungsschreiben vom 4. September 2008 aus Gründen der Betriebsbeendigung durch sie per 30. September 2008 zur Auflösung gebracht. Richtig sei, dass sie am ersten Wochenende nach der Betriebsübernahme, also am 4. und 5. Oktober 2008, die Antragstellerin für einige Stunden zu Arbeitsleistungen herangezogen habe, wobei jedoch ihrerseits der Antragstellerin gegenüber völlig klargestellt gewesen sei, dass eine Wiederaufnahme bzw. Fortsetzung des mit Kündigungsschreiben von Frau D vom 4. September 2008 beendeten Dienstverhältnisses nicht in Betracht komme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Zur Frage, ob die Antragstellerin durch die Antragsgegnerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters diskriminiert worden ist, ist anzumerken, dass auch während der Probezeit eine Beendigung des Probearbeitsverhältnisses nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgen darf. Im gegenständlichen Fall ist die vom erkennenden Senat zu beurteilende Schlüsselfrage, ob die von der Antragstellerin behauptete Aussage – nämlich, dass sie gar nicht mehr zu kommen brauche, da „der Chef“ verlange, dass am Wochenende nur junge Leute arbeiten sollen – so gefallen ist oder nicht. Eine Bejahung dieser Frage ist nämlich als gravierendes Indiz für eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin zu werten, die auch nicht durch den Hinweis, dass eine noch ältere Person schließlich eingestellt worden sei, entkräftet werden kann.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters liegt vor. Im Hinblick auf den Umstand, dass die Antragstellerin eine andere Beschäftigungsmöglichkeit ausgeschlagen hat, wird vorgeschlagen, einen angemessenen Schadenersatz (Vermögensschaden einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, siehe § 26 Abs. 7 GIBG) zu leisten und dem Senat binnen zwei Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses über die Umsetzung dieses Vorschlags schriftlich Bericht zu erstatten.

23. GBK II/70/08

Eingebracht: von der GAW am 30. Oktober 2008

Antragsgegner/in: Kuranstalt

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Religion

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

In ihrem Verlangen brachte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Wesentlichen vor, dass die Betroffene Allgemeinmedizinerin sei und als praktizierende Muslimin aus religiöser Überzeugung in der Öffentlichkeit ein Kopftuch trage. Nach Absolvierung ihrer Turnusausbildung habe sie sich aufgrund einer Stellenanzeige in der Österreichischen Ärztezeitung als Ärztin für Allgemeinmedizin bei der Antragsgegnerin beworben. Nach einer telefonischen Erstkundin habe sie einen Termin für ein Bewerbungsgespräch mit dem leitenden Kurarzt Dr. C erhalten. Am Ende des Gesprächs sei erwähnt worden, dass das von der Betroffenen getragene Kopftuch möglicherweise ein Problem darstelle. Wenngleich er selbst das Tragen des Kopftuchs aus religiösen Gründen respektiere, wisse er, dass der Vorstand der Antragsgegnerin dies nicht akzeptiere und daher einer Anstellung nur dann zustimme, wenn sie das Kopftuch während der Arbeit ablege. In weiterer Folge sei es zu einem Gesprächstermin mit dem Vorstand gekommen. Er habe der Betroffenen zu verstehen gegeben, dass er sie nur dann einstellen

würde, wenn sie in der Arbeit das Kopftuch ablege. Dafür habe er im Wesentlichen drei Gründe genannt:

- 1.** das Einhalten von Bekleidungsvorschriften
- 2.** Schwierigkeiten, die das Tragen des Kopftuchs bei einem eher konservativen Gästestamm auslösen könnte (gewisse Diskussionen wären bei einem „Gästepotential von gestern“ unvermeidbar) und
- 3.** das Festhalten an gewissen Grundsätzen, wie das Fernhalten von seelsorgerischen bzw. religiösen Aspekten aus dem Kurbetrieb.

Abschließend habe er betont, dass er keinerlei Zweifel an den Qualifikationen der Betroffenen habe, sondern im Gegenteil davon überzeugt sei, dass sie für die Stelle bestens geeignet sei. Einzig das Kopftuch könne er in der Arbeit nicht akzeptieren.

Die Antragsgegnerin führte im Wesentlichen aus, dass die antragsgegenständlichen Aussagen des Vorstandes in der Meinung, dass ein Ausnahmetatbestand nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliege, getätigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat sah sich aufgrund der Aktenlage und der von ihm durchgeführten Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass seitens der Antragsgegnerin die von der Betroffenen behaupteten diskriminierenden Aussagen des Vorstandes der Antragsgegnerin dem Senat gegenüber nicht bestritten worden waren und an die Betroffene im Zuge des parallel zum GBK-Verfahren geführten Gerichtsverfahrens bereits eine Schadenersatzzahlung in der Höhe von 4.500 Euro geleistet wurde. Das damit kundgetane Eingeständnis der Antragsgegnerin, die Betroffene bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Religion diskriminiert zu haben, wurde den weiteren Erwägungen des Senates II zu Grunde gelegt:

Im Sinne einer effektiven Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes können wie im vorliegenden Sachverhalt vom Vorstand ins Treffen geführte tatsächliche oder auch vermutete „Kund/innenwünsche“ („Gästepotential von gestern“) daher niemals als Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung wegen eines der vom GIBG geschützten Gründe herangezogen werden.

Ergebnis:

Da der im Verlangen der GAW erhobene Vorwurf der Diskriminierung der Betroffenen aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung, die Betroffene mit ihrem Kopftuch als Kurärztin zu beschäftigen, von der Antragsgegnerin nicht bestritten, sondern eingestanden wurde, ist der begutachtende Senat daher zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung der Betroffenen aufgrund der Religion durch die Antragsgegnerin bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses vorliegt.

Vorschlag:

Der Antragsgegnerin wird daher vorgeschlagen, sich mit dem Thema des „Kopftuchtragens“ am Arbeitsplatz im Allgemeinen und dem beigeschlossenen Erlass des Wiener Krankenanstal-

tenverbundes samt Merkblatt im Besonderen auseinander zusetzen und dem Senat II der GBK binnen 2 Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses darüber schriftlich Bericht zu erstatten.

In diesem Bericht soll insbesondere auch auf den in Aussicht genommenen künftigen Umgang der Antragsgegnerin mit Bewerberinnen mit Kopftuch – sowohl im medizinischen als auch in sonstigen Bereichen – sowie auf die Formulierung von diesbezüglich relevanten Bekleidungs-vorschriften Bezug genommen werden.

1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Zurückziehungen

1. GBK II/32/07

Eingebracht: von der GAW am 22. Mai 2007

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die 58-jährige Betroffene wurde zwei Tage vor ihrer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit, mit der eine Jubiläumsprämie und eine Entgelterhöhung verbunden gewesen wäre, gekündigt.

2. GBK II/33/07

Eingebracht: von der GAW am 25. Juni 2007

Antragsgegner/in: Schuhgeschäft

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

Vorbringen: Die aus der Türkei stammende Betroffene sei beim Bewerbungsgespräch von der Filialleiterin nach ihrer Religionszugehörigkeit (Islam) befragt worden, was diese mit dem Ausspruch „... aber nicht, dass Sie mir dann in zwei Tagen mit Kopftuch daherkommen“ kommentiert habe. In der Folge habe die Betroffene die Stelle nicht erhalten.

3. GBK II/38/07

Eingebracht: von der GAW am 9. August 2007

Antragsgegner/in: Buchgeschäft

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

Vorbringen: Der aus der Türkei stammende Betroffene habe sich bei der Antragsgegnerin beworben, die nach einem Blick auf seinen Lebenslauf bezüglich seiner türkischen Staatsbürgerschaft bemerkt habe, dass „das nicht gehe“ und sie keine Türken einstellen würden. In einer späteren Stellungnahme nach einer Intervention der GAW wurde behauptet, dass der Betroffene „aufgrund seiner zarten Gestalt“ nicht als Lagerarbeiter aufgenommen worden sei und die Staatsbürgerschaft keine Rolle gespielt habe.

4. GBK II/43/07

Eingebracht: vom Antragsteller am 25. September 2007

Antragsgegner/in: Volkshochschule

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller behauptete, aufgrund seiner altersbedingt und durch die Dienstdauer begründeten bevorstehenden Gehaltssteigerung gekündigt worden zu sein.

5. GBK II/54/08

Eingebracht: vom Antragsteller am 13. Mai 2008

Antragsgegner/in: Optiker

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller behauptete, aufgrund seines Alters gekündigt worden zu sein.

6. GBK II/55/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 6. Juni 2008

Antragsgegner/in: Arzt

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin behauptete, aufgrund ihres Alters und ihrer langen Betriebszugehörigkeit wegen des zu erwartenden Abfertigungssprungs gekündigt worden zu sein.

7. GBK II/56/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 30. Juni 2008

Antragsgegner/in: Verband

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die 49-jährige Antragstellerin behauptete, aufgrund ihres Alters gekündigt worden zu sein, da seitens des Verbandsvorsitzenden gesagt worden sei, dass „die Mannschaft verjüngt“ werde.

8. GBK II/61/08

Eingebracht: von der GAW am 4. September 2008

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg, den sonstigen Arbeitsbedingungen und Belästigung

Vorbringen: Der Betroffene sei von Beginn seiner Tätigkeit an mit ausländerfeindlichen Aussagen und Mobbing-Aktionen konfrontiert gewesen und trotz Absolvierung eines Doktoratsstudiums wiederholt an einem beruflichen Aufstieg gehindert worden.

9. GBK II/63/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 16. September 2008

Antragsgegner/in: Pflegeheim

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin behauptete, aufgrund ihres Alters unter Druck einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses im Hinblick auf eine allfällige Pensionierung zugestimmt zu haben.

10. GBK II/65/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 7. Oktober 2008

Antragsgegner/in: Reisebüro

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin behauptete, aufgrund ihres Alters gekündigt worden zu sein, da ihr wiederholt erklärt worden sei, dass „die Zukunft und die Wirtschaftlichkeit bei jungen, billigen Mitarbeitern und Lehrlingen“ liege.

11. GBK II/66/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 8. Oktober 2008

Antragsgegner/in: Wäschefachgeschäft

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

Vorbringen: Die Antragstellerin behauptete, aufgrund ihres Alters gekündigt worden zu sein, nachdem immer wieder in diskriminierender Weise auf ihr Alter Bezug genommen worden sei.

12. GBK II/75/09

Eingebracht: von der GAW am 21. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Versicherung

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

Vorbringen: Der aus Deutschland stammende Betroffene sei als Verkaufsberater nicht eingestellt worden, es sei ihm mitgeteilt worden, dass „er aufgrund seiner Aussprache sich erst die Akzeptanz der Mitarbeiter des Außendienstes erarbeiten müsse“ und dass diese Mitarbeiter Vorbehalte gegen ihn haben könnten, da „er nicht ihre Sprache spreche“.

13. GBK II/76/09

Eingebracht: von der Antragstellerin am 4. Februar 2009

Antragsgegner/in: Firma

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei aufgrund der Wirtschaftslage gekündigt worden, da jüngere Mitarbeiterinnen schwerer eine neue Anstellung finden würden und sie sich in der Nähe des Pensionsantritts befinde.

14. GBK II/78/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 16. Februar 2009

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg

Vorbringen: Der Antragsteller sei aufgrund mangelnder Parteizugehörigkeit nicht befördert worden.

15. GBK II/81/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 10. März 2009

Antragsgegner/in: Elektrogroßhandel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller sei gekündigt worden, nachdem dem Betriebsrat mitgeteilt worden sei, dass er durch einen jüngeren Arbeitnehmer, der „flexibler und dynamischer“ sei, ersetzt werde.

16. GBK II/88/09

Eingebracht: von der Antragstellerin am 12. Juni 2009

Antragsgegner/in: Umweltberater

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin war gekündigt worden, nachdem man ihr ursprünglich die Möglichkeit einer Altersteilzeit in Aussicht gestellt habe.

17. GBK II/90/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 13. August 2009

Antragsgegner/in: EDV-Firma

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller wurde als Ältester in seinem Tätigkeitsbereich als Einziger gekündigt.

18. GBK II/91/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 14. August 2009

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

Vorbringen: Der in der Türkei geborene Antragsteller wurde von Kollegen u. a. als „Schafficker“ und „Scheiß Koraner“ bezeichnet.

Unzuständigkeit des Senates

19. GBK II/46/07

Eingebracht: von der GAW am 27. November 2007

Antragsgegner/in: Organ der Parkraumüberwachung

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

Vorbringen: Der Betroffene sei von der Antragsgegnerin durch die Aussage „Du Tschusch geh ham“ aufgefordert worden, in sein Herkunftsland zurückzukehren.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:

Zu der aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes maßgeblichen Frage, ob die Zuständigkeit der GBK zur Prüfung gegeben ist, ist anzumerken, dass zunächst zu beurteilen ist, ob die behauptete Belästigung im Rahmen hoheitlichen Handelns als Organ der ... Parkraumüberwachung erfolgt ist. Die behauptete Belästigung ist zwar nicht unmittelbar durch das hoheitliche Handeln, sondern anlässlich desselben erfolgt, stand jedoch in einem so engen zeitlichen und inhaltlichen Konnex zu diesem, dass es dem hoheitlichen Handeln zuzurechnen ist. Zur Frage, ob der II. Teil des GIBG bzw. der Tatbestand der Belästigung durch Dritte gemäß § 21 GIBG auch eine behauptete Diskriminierung im Zusammenhang mit hoheitlichem Handeln erfasst, ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG zivil- und arbeitsrechtliche Regelungen enthält und somit eine Präzisierung des zivilrechtlichen Verbots der Sittenwidrigkeit darstellt. Andere, z. B. bundes(verfassungs)rechtliche Bestimmungen, die Diskriminierungsverbote enthalten, werden dadurch ergänzt. Da das GIBG nicht der einzige Regelungsort für Diskriminierungsverbote ist, erscheint eine Erfassung hoheitlichen Handelns in diesem Zusammenhang systemwidrig. In jenen Bereichen, in denen Ansprüche nicht nur zwischen Privaten geregelt werden, richten sich diese Ansprüche gegen den Staat, nicht aber gegen das Organ selbst. Bei Diskriminierungen durch die öffentliche Hand kommen daher die Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes (AHG) zur Anwendung. Soweit das GIBG auch auf Handlungen der Hoheitsverwaltung anwendbar ist, können grundsätzlich neben den Ansprüchen nach dem GIBG auch Amtshaftungsansprüche zustehen.

Allerdings besteht für einen solchen Fall gegenüber dem handelnden Organ nur ein Regressanspruch des Rechtsträgers, nicht aber ein Anspruch des/der Geschädigten.

Die Prüfung, ob auf den konkreten Sachverhalt die Regelungen des Amtshaftungsgesetzes Anwendung finden, obliegt nicht der GBK – trotzdem sind sie als Indiz gegen eine direkte Inanspruchnahme eines Organs aufgrund der Regelungen des GIBG zu werten. Etwaige Ansprüche müssten sich direkt gegen den Rechtsträger wenden, derartige Ansprüche gemäß GIBG lassen sich im konkreten Fall jedoch nicht ableiten.

Zusammenfassend ist der Senat II der GBK zur Auffassung gelangt, dass die behauptete Belästigung durch ein Organ der Parkraumüberwachung im Zusammenhang mit der Ausübung hoheitlicher Tätigkeit (der Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Parkometergesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes ergangenen Verordnungen) nicht vom Geltungsbereich des II. Teils des GIBG und hier von § 21 Abs. 1 Z 3 erfasst ist.

20. GBK II/59/08

Eingebracht: von der GAW am 30. Juli 2008

Antragsgegner/in: Transportunternehmen

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Unterlassen angemessener Abhilfe, Verletzung des Benachteiligungsverbots

Vorbringen: Der Betroffene sei von einer Kundin als „Scheiß Neger“ beschimpft worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:

Auch wenn in der Praxis der Arbeitswelt gelegentlich Unschärfen in einer eindeutigen Abgrenzung zwischen faktisch selbständigen Unternehmer/innen einerseits und arbeitnehmerähnlichen Personen andererseits auftreten können, ist zum Vorbringen der GAW im vorliegenden Fall festzuhalten, dass ein Werkvertrag, der keine persönliche Leistungspflicht des Auftragnehmers sowie die Bereitstellung von Betriebsmitteln ausschließlich durch den Auftragnehmer und die Option vorsieht, seinerseits Aufträge auf eigenen Kosten an geeignete Dritte weiterzugeben, die Gewerbeberechtigung des Betroffenen und der Umstand, dass dieser für weitere Auftraggeber tätig sei, für den Senat als klare Indizien für das Vorliegen der Unternehmer-Eigenschaft des Betroffenen zu qualifizieren waren.

Eine Gewerbeberechtigung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit hingegen ist als Indiz für die unternehmerische Tätigkeit einer Person zu qualifizieren, weshalb bei Vorliegen einer solchen grundsätzlich nicht vom Vorliegen einer arbeitnehmerähnlichen Stellung auszugehen ist, sofern nicht andere individuelle Umstände gravierende Indizien für das Vorliegen einer Scheinselbständigkeit vermuten lassen, was im antragsgegenständlichen Sachverhalt für den Senat jedoch nicht zu erkennen war.

Da nur Arbeitnehmer/innen und arbeitnehmerähnliche Personen zu dem vom GIBG geschützten Personenkreis gehören, liegt daher keine Zuständigkeit des Senates II zur Prüfung des von der GAW behaupteten Sachverhaltes vor.

1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge

1. GBK II/51/08

Eingebracht: von der Antragstellerin am 20. Februar 2008

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: von der GAW am 30. April 2008

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: vom Antragsteller am 19. September 2008

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: vom Antragsteller am 20. Oktober 2008

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/69/08

Eingebracht: vom Antragsteller am 21. Oktober 2008

Antragsgegner/in: Steuerprüfungskanzlei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei Zulassung zu Weiterbildungsmaßnahmen

Vorbringen: Dem 58-jährigen Antragsteller wurde ein Seminarbesuchswunsch mit dem Hinweis, dass bereits zwei niedriger qualifizierte Kolleginnen dazu angemeldet seien und er die Unterlagen erhalten würde, abgelehnt.

6. GBK II/71/08

Eingebracht: von der GAW am 7. November 2008

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.

7. GBK II/73/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 7. Jänner 2009

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.

8. GBK II/74/09

Eingebracht: von der GAW am 7. Jänner 2009

Antragsgegner/in: Institut für Partnervermittlung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die 49-jährige Betroffene habe bei ihrem Anruf auf eine Annonce hin die Auskunft erhalten, dass nur Damen bis etwa 30 Jahre gesucht würden.

9. GBK II/77/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 12. Februar 2009

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.

10. GBK II/79/09

Eingebracht: von der GAW am 26. Februar 2009

Antragsgegner/in: Süßwarenhandlung

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

Vorbringen: Die Betroffene, eine dunkelhaarige österreichische Staatsbürgerin türkischer Abstammung, sei in ihrem „Probelehrverhältnis“ dazu u. a. angehalten worden, sich die Haare heller zu färben, damit die Kunden ihre Abstammung nicht gleich bemerken würden. Ferner sei sie auch nicht bei ihrem Vornamen gerufen, sondern mit einem deutschen Namen belegt worden.

11. GBK II/80/09

Eingebracht: von der GAW am 4. März 2009

Antragsgegner/in: Kommunikationsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot

Vorbringen: Bezogen auf den Antrag GBK II/77/09 (siehe Punkt 9) habe sich der Betroffene als Zeuge für den Antragsteller im Fall einer Klage zur Verfügung gestellt, in der Folge sei er gekündigt worden.

12. GBK II/82/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 26. März 2009

Antragsgegner/in: Autohaus

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

Vorbringen: Der Antragsteller brachte vor, von einem Kollegen grundlos als „Arschloch, Schwarzer, Trottel“ beschimpft und kurz darauf gekündigt worden zu sein.

13. GBK II/83/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 26. März 2009

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der 40-jährige Antragsteller vermutet, aufgrund seines Alters nicht mehr zu einem weiteren Eignungstesttermin eingeladen worden zu sein.

14. GBK II/84/09

Eingebracht: von der Antragstellerin am 10. April 2009

Antragsgegner/in: Hotel

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

Vorbringen: Die Antragstellerin brachte vor, bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses als „Wäschebeschließerin“ diskriminiert worden zu sein.

15. GBK II/85/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 29. April 2009

Antragsgegner/in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Dem 56-jährigen Antragsteller wurde bei der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses mitgeteilt, dass er „in seinem Alter dort nicht glücklich würde“.

16. GBK II/86/09

Eingebracht: von der Antragstellerin am 5. Juni 2009

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von einer Kollegin belästigt worden, weil diese mit ihrer kurdischen Herkunft ein Problem gehabt habe.

17. GBK II/87/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 10. Juni 2009

Antragsgegner/in: Beförderungsunternehmen

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

Vorbringen: Dem ägyptischen Antragsteller, der bereits einschlägige Berufserfahrung hatte, wurden verschiedene Gründe wie unpassende Kleidung oder mangelhafte Deutschkenntnisse als Gründe für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung genannt.

18. GBK II/89/09

Eingebracht: von der Antragstellerin am 27. Juli 2009

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin brachte vor, von der Antragsgegnerin durch deren Herabwürdigung ihrer Zusatzausbildung als Energetikerin diskriminiert worden zu sein.

19. GBK II/92/09

Eingebracht: von der GAW am 7. September 2009

Antragsgegner/in: Kommunikationsunternehmen

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

Vorbringen: Der Betroffene sei laut Arbeitgeber aus „wirtschaftlichen Gründen“ gekündigt worden, anschließend habe dieser im Rahmen einer Veranstaltung verkündet, dass der Betroffene „altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheide“.

20. GBK II/93/09

Eingebracht: von der Antragstellerin am 17. September 2009

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“.

21. GBK II/94/09

Eingebracht: von ZARA am 21. September 2009

Antragsgegner/in: Apotheke

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Es werde vermutet, dass die muslimische, kopftuchtragende Antragstellerin wegen ihres Kopftuches im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt worden sei.

22. GBK II/95/09

Eingebracht: von der Antragstellerin 6. Juni 2009

Antragsgegner/in: Speditionsunternehmen

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

Vorbringen: Die Antragstellerin vermutet, dass ihre Kündigung mit ihrem Alter bzw. ihrer ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang stehe.

23. GBK II/96/09

Eingebracht: von der GAW am 25. September 2009

Antragsgegner/in: stahlverarbeitender Betrieb

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

Vorbringen: Der Betroffene sei mit beleidigenden Äußerungen im Hinblick auf seine albanische Herkunft konfrontiert gewesen und nach mehr als 20-jähriger Beschäftigung ohne nähere Begründung vorgeblich aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden.

24. GBK II/97/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 26. November 2009

Antragsgegner/in: Versicherung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der 55-jährige Antragsteller habe auf seine Bewerbung auf eine Stellenanzeige des AMS die Auskunft erhalten, dass nur Mitarbeiter „bis maximal 40 Jahre“ gesucht würden.

25. GBK II/98/09

Eingebracht: von der GAW am 7. Dezember 2009

Antragsgegner/in: Krankenhaus

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

Vorbringen: Die Betroffene sei mit einer betriebsinternen EDV-Umstellung nicht zurecht gekommen und anschließend mit ihrer Rückstufung zur Pflegehelferin nicht einverstanden gewesen.

26. GBK II/99/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 14. Dezember 2009

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.

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 der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil, 1. Abschnitt GIBG) und seit 1. August 2008 auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (IIIa. Teil GIBG) zuständig.

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

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2008 – 31. Dezember 2009 wurden insgesamt 25 Prüfungsergebnisse und ein Gutachten erstellt.

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

In zwei Fällen erklärte sich der Senat III für unzuständig.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 23 Anträge beim Senat III eingebracht (davon zwei amtswegig eingeleitete Verfahren und ein Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz).

Im Berichtszeitraum fanden 28 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	1
	soziale Vergünstigungen	0
	Bildung	0
	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum	7
	Anweisung zur Diskriminierung	3
	Belästigung	7
	Benachteiligungsverbot	0
Geschlecht	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen	9
	Anweisung zur Diskriminierung	1
	Belästigung und sexuelle Belästigung	0

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

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	4
Männer	16
Gesamt	20

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 11 Monate.

1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK III/10/05

Eingebracht: vom Antragsteller am 21. November 2005 (vertreten vom Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 26 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Im Antrag brachten Herr A und Herr B (in der Folge: die Antragsteller), beide stammen aus Afrika und sind österreichische Staatsbürger, vor, dass sie am ... im Vorraum des Clubs X von zwei Türstehern und einer weiteren Person angehalten und ihnen der Zutritt verweigert worden sei. Auf die Frage, worin der Grund des Nichteinlasses läge, sei ihnen erklärt worden, „dass es dafür keinen Grund gäbe“. Daraufhin seien die Antragsteller zur Seite gedrängt worden, damit andere Gäste hätten passieren können. Die Antragsteller hätten jedoch in weiterer Folge auf die Nennung eines Grundes für die Einlassverweigerung bestanden. Daraufhin habe sie der „besser gekleidete“ Herr ersucht leise zu sein und mit ihm vor die Türe zu gehen. Zunächst gab er als Grund an, „dass sich manche Leute einfach nicht anziehen können“. Da dies auf Nachfrage aber auf sie nicht zugetroffen habe, hätten die Antragsteller insistiert, den wahren Grund zu erfahren. Schließlich habe der Herr den Antragstellern erklärt, dass heute seine Freundin „Z“ da sei. Diese mache sich immer an „Schwarze“ heran und wolle mit diesen „nach Hause gehen“. Deswegen könne er sie nicht einlassen.

In den schriftlichen Stellungnahmen der Antragsgegner, des Geschäftsführers des „Club X“ Herrn C und Herrn D vom ... wurde der Diskriminierungsvorwurf zurückgewiesen. Insbesondere verwies der erstgenannte Antragsgegner auf sein seit Jahren bestehendes Lokalkonzept, mit dem er sich um aktive Integration verschiedenster sich in Österreich aufhaltender Ethnien durch Vermittlung kultureller Aktivitäten, Ausstellungen und dgl. bemühe. Internationales und multikulturelles Publikum, sowie die bewusst antidiskriminierende Haltung gehören zum wesentlichen Bestandteil und Konzept seiner Lokale. Auch würden die Mehrzahl der Mitarbeiter, die regelmäßig auftretenden Musiker und Künstler sowie ein Großteil der Gäste den unterschiedlichsten Kulturen und Ethnien entstammen. Daher sei es geradezu absurd, würde der erstgenannte Antragsgegner seine Türsteher anweisen, Gäste fremdländischer Herkunft oder Hautfarbe nicht in ein „per definitionem“ multikulturelles Lokal einzulassen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragsteller. Diese Ansicht gründet sich vor allem auf die nachvollziehbare und glaubwürdige Aussage des Erstantragstellers, wonach ihm der Zutritt ohne Angabe weite-

rer sachlicher Gründe von den Türstehern des Clubs „X“ verweigert wurde, wohingegen Personen mit weißer Hautfarbe zeitnah eingelassen worden sind.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung von Herrn A und Herrn B in den „Club X“ eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt.

Der Senat III hat der Geschäftsführung vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung seiner Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, wie etwa eine ausreichende Anzahl von Türstehern, die es auch ermöglicht den abgewiesenen Personen den Grund der Abweisung zu nennen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso war in die Hausordnung ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen.

2. GBK III/20/06

Eingebracht: von der Antragstellerin am 15. November 2006 (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Im Antrag brachte Frau M, venezolanische Staatsangehörige vor, dass sie in der Nacht vom ... auf den ... gegen 2.30 Uhr in den Club „X“ habe gehen wollen. Ihr Sohn, eine weitere Person und sie, seien dunkelhäutig, alle anderen Personen hellhäutig gewesen. Als sie als Erste das Lokal habe betreten wollen, habe ihr der Türsteher mit den Worten: „Kein scheiß Neger darf hier hinein!“ den Zugang versperrt.

Ihr Sohn habe darauf den Türsteher zur Rede gestellt, der erwidert habe: „Das hat unser Chef gesagt und wir machen, was unser Chef sagt!“.

In der am ... und ... eingegangenen schriftlichen Stellungnahmen der Antragsgegner, des Geschäftsführers des Club „X“, Herrn Y und des Türstehers Herrn R wurde der Diskriminierungsvorwurf zurückgewiesen. Herr R führte aus, dass er aufgrund der Überfüllung des Lokals

an diesem Abend, die Anweisung gehabt habe, nur noch Stammgäste einzulassen. Zu fortgeschrittener Stunde seien zwei ihm fremde männliche Personen gekommen und hätten Einlass begehrt. Er habe ihnen gegenüber bedauert, sie aus genannten Gründen nicht einlassen zu können. Daraufhin hätten die beiden Männer sich abgewandt und wollten gehen. Währenddessen habe ein Gast das Lokal verlassen und zu den Männern gesagt: „es ist eh besser, wenn die Schwarzen draußen bleiben.“ Herr R betonte aber, dass er diese Aussage selbst nicht gehört habe, sondern einer der beiden Männer ihm dies auf die Frage, warum er plötzlich so aufgebracht sei, geantwortet habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat hatte es in diesem Fall mit der außergewöhnlichen Situation zu tun, dass weder die Antragstellerin, noch die von ihr namhaft gemachten Zeugen/innen trotz zweimaliger Ladung, zur Befragung vor dem Senat erschienen sind. Somit konnte nur die im Antrag ausgeführte Stellungnahme von der Antragstellerinnenseite in dieses Prüfungsergebnis einfließen. Dem Senat war es nicht möglich, die Geschehnisse dieses Abends auch aus der Sicht der Antragstellerin bzw. deren Begleiter/in zu hinterfragen und den Sachverhalt dementsprechend auszu-leuchten. Daher konnte der Senat III im Sinne einer „non-liquet-Situation“ die behauptete Diskriminierung nicht feststellen, aber auch nicht dezidiert ausschließen.

Ergebnis:

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung in das Lokal „X“ durch Herrn Geschäftsführer Y eine Diskriminierung von Frau M aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG nicht festgestellt, aber auch nicht ausgeschlossen werden konnte.

3. GBK III/21/06

Eingebracht: vom Antragsteller am 29. November 2006

Antragsgegner/in: Versicherung

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

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Im Antrag führte Herr A aus, dass ihm am ... sein Motorrad in Wien gestohlen worden sei. Aufgrund eines Versicherungsvertrages sei die Antragsgegnerin verpflichtet gewesen diesen Schaden zu bezahlen. Am ... sei an der vormaligen Wohnadresse des Antragstellers Herr B, Mitarbeiter des Herrn M und von der X-Versicherung AG zur „Abklärung dieses Falles beauftragt“, erschienen. Die Wohnung in der ... werde von der Mutter des Antragstellers sowie ihrem Lebensgefährten, dem einschreitenden Rechtsvertreter Dr. N, bewohnt. Hr. Dr. N habe Herrn B die Wohnungstür geöffnet. Nachdem dieser erklärt habe, im Auftrag der X-Versicherung AG zu kommen, habe Dr. N überrascht gefragt, was „das Ganze an einem Feiertag soll?“ Herr B habe

erwidert, dass dies notwendig sei, da es sich bei dem Versicherungsnehmer ja um einen „Jugo“ handle und man da Diebstähle immer genau überprüfen müsse.

Die Antragsgegnerin führte aus, dass alle Totaldiebstähle einer detaillierten Routineüberprüfung unterzogen und dabei aus Personalgründen auch Detektivbüros eingesetzt würden. Da Herr Dr. N in dieser Sache die Korrespondenz geführt und es einige Rückfragen gegeben habe, sei die Detektei Y beauftragt worden, diese Erhebungen zu tätigen. Es sei dies eine normale Vorgangsweise bei Diebstahlsfällen. Herr M habe seinerseits seinen aus der Slowakei stammenden Mitarbeiter, Herrn B, mit diesen Erhebungen beauftragt. Herr B bestreite der X-Versicherung AG gegenüber energisch und nachdrücklich, derartige Aussagen getätigt zu haben.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat kann nachvollziehen, dass beim Antragsteller der Eindruck einer ethnischen Diskriminierung entstanden ist. Dennoch steht für den Senat fest, dass Herr B diese Aussage in der behaupteten Form nicht getätigt hat, was sich aufgrund seiner glaubwürdigen und nachvollziehbaren Aussage erhärtet hat. Die Frage, ob die X-Versicherung AG bei Personen nichtösterreichischer Herkunft bei der Überprüfung von Versicherungsfällen (Diebstähle) strengere Maßstäbe anlegt, die gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, muss verneint werden. Die Vorgehensweise einer genauen Überprüfung der Diebstahlsfälle sieht der Senat in den begründeten wirtschaftlichen Interessen der Versicherung und deren Versicherungsnehmern/innen, durch fingierte Diebstähle nicht geschädigt zu werden.

Ergebnis:

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Überprüfung des Diebstahlereignisses durch die X-Versicherung AG keine Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG stattgefunden hat.

4. GBK III/23/07

Eingebracht: vom Antragsteller am 1. Februar 2007 (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Gaststätte

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

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller habe gemeinsam mit Frau E einer Einladung zu einer Geburtstagsfeier von Frau F in das „Lokal X“ nachkommen wollen. Der Türsteher habe dem Antragsteller aber den Zutritt verwehrt. Auf Nachfrage sei ihnen nur erklärt worden, dass der Zutritt einfach nicht möglich sei. Daraufhin habe Frau F den Geschäftsführer verlangt. Dieser habe nur lapidar

gemeint, dass der Antragsteller heute ausnahmsweise das Lokal betreten dürfe, Frau F solle aber in Zukunft „anmerken“, falls Ausländer mit ihr im „Lokal X“ feiern wollen würden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Erstantragsgegners vom ... weist dieser die Vorwürfe entschieden zurück. Tatsache sei vielmehr, dass der Erstantragsgegner und Eigentümer des „Lokal X“ am Tage des Vorfalles aufgrund seines Geburtstags, eine große Gesellschaft eingeladen habe. Hierbei habe es sich um eine „geschlossene Gesellschaft“ gehandelt. Des Weiteren seien an diesem Tag zwei weitere geschlossene Gesellschaften anwesend gewesen, darunter auch die im Antrag genannte Geburtstagsgesellschaft. An diesem Abend seien daher generell nur geladene Gäste und keine Laufkundschaft eingelassen worden. Hätte der Antragsteller gleich aufgeklärt, dass er zu die dieser Geburtstagsgesellschaft gehöre, wäre es nicht zu diesem Vorfall gekommen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer Diskriminierung durch alle Antragsgegner durch eine Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG Der Tatbestand der Belästigung gemäß § 34 Abs. 1 leg. cit. wurde durch die Antragsgegner nicht erfüllt. Diese Ansicht gründet sich vor allem auf die nachvollziehbaren und glaubwürdigen Aussagen des Antragstellers sowie aller Auskunftspersonen, wonach dem Antragsteller dunkler Hautfarbe der Zutritt ohne Angabe sachlicher Gründe vom Türsteher des „Lokal X“ verweigert wurde. Zeitgleich sind aber Personen mit weißer Hautfarbe eingelassen worden.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG aber keine Belästigung gemäß § 34 Abs. 1 GIBG vorliegt. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat daher der Geschäftsführung und dem Türsteher des „Lokal X“ vorge schlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Türsteher, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso waren die (gesetzlich möglichen) Einlasskriterien im Eingangsbereich des „Lokal X“ mit Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes auszuhängen.

5. GBK III/24/07

Eingebracht: vom Antragsteller am 1. Februar 2007 (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Pizzeria

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

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller habe gemeinsam mit Frau B und zahlreichen weiteren Freunden/innen versucht, die Pizzeria „X“ zu besuchen, da er kurz zuvor aufgrund seiner Hautfarbe nicht in ein Lokal eingelassen worden sei. Frau C, Frau D, Frau E und Frau F seien in die Pizzeria gegangen und hätten dem Kellner erklärt, dass der Antragsteller aufgrund seiner Hautfarbe nicht in das Lokal eingelassen worden sei und ob er daher einen Tisch für 30 Personen frei habe. Der Antragsteller und Frau B hätten währenddessen draußen im Wagen gewartet. Der Kellner habe daraufhin kurz Rücksprache mit der Geschäftsführung gehalten und daraufhin erklärt, dass in diesem Lokal dieselben Regeln wie im vorherigen Lokal gelten würden und sie daher auch in diesem Lokal nicht erwünscht seien.

Seitens der Antragsgegner erreichte den Senat III – trotz Urgenzen – keinerlei Stellungnahme. Aufgrund eines zwischenzeitlichen Besitzerwechsels konnte nur die damalige Eigentümerin der Pizzeria „X“ und laut Auskunft des Magistratischen Bezirksamtes, die zur Ausübung eines Gewerbes Berechtigte, Frau H, durch den Senat ausfindig gemacht werden. Sie entzog sich jedoch einer Befragung vor dem Senat durch zweimaliges Nichterscheinen. Auch die Personalien des Kellners konnten vom Senat III nicht erhoben werden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch die Geschäftsführung der Pizzeria „X“ wegen einer Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG Diese Ansicht gründet sich vor allem auf die nachvollziehbaren und glaubwürdigen Aussagen des Antragstellers sowie aller Auskunftspersonen, wonach dem Antragsteller dunkler Hautfarbe der Zutritt und die Bewirtung in der Pizzeria „X“ ohne Angabe sachlicher Gründe verweigert wurde. Der Senat ist der Überzeugung, dass die Gesellschaft ohne den Antragsteller sehr wohl bewirtet worden wäre. Dies wird dadurch unterstrichen, dass der Kellner der Pizzeria schon dabei war, Tische und Sessel für die Gäste bereitzustellen. Erst nachdem dem Kellner bekannt wurde, dass sich auch eine dunkelhäutige Person unter den Gästen befindet, wurde die Bewirtung nach Rücksprache mit der Leitung der Pizzeria verweigert. Der Antragsteller hat daher allein aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit eine weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren Situation im Sinne des § 32 Abs 1 GIBG erfahren.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Geschäftsführung der Pizzeria „X“ eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt. Aufgrund eines zwischenzeitlichen Besitzerwechsels sprach der Senat keine Empfehlungen aus.

6. GBK III/25/07

Eingebracht: von der GAW am 20. Februar 2007

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene habe, gemeinsam mit mehreren Kollegen/innen, die Diskothek „Z“ besuchen wollen. Die am Eingang zur Diskothek stehenden Türsteher hätten allen „einheimischen“ Kollegen/innen – ohne Ausweiskontrolle – problemlos den Eintritt gewährt. Im Gegensatz dazu sei der Betroffene zunächst vom ersten Türsteher aufgefordert worden, seinen Ausweis vorzuweisen. Der Betroffene habe seinen Studentenausweis vorgezeigt, aus dem sein türkischer Name ersichtlich sei. Der zweite Türsteher, der vom ersten gerufen worden sei, habe daraufhin verneinend seinen Kopf geschüttelt. Der erste Türsteher habe schließlich den Betroffenen mit den abwertend ausgesprochenen Worten „Du kommst hier bei uns nicht rein“, nicht in die Diskothek „Z“ eingelassen. Folglich sei es zu einer Diskussion zwischen dem Türsteher und vor allem Herrn Mag. B, einem Tischtennis Kollegen, gekommen. Herr Mag. B habe versucht durch Argumente die diskriminierende Situation zu ändern. Der Türsteher habe sich jedoch auf kein Gespräch eingelassen und gemeint, dass es sich um eine Anweisung seines Chefs handle. Er dürfe dieser Anordnung zufolge keine Personen nicht-österreichischer Herkunft in die Diskothek „Z“ einlassen.

In den Schreiben der Diskothek „Z“ vom ... und ... teilte der Geschäftsführer Herr C mit, dass er zu keinem Zeitpunkt die Anordnung gegeben habe, Personen ausländischer Herkunft nicht in das Tanzlokal „Z“ einzulassen. Der Y Sicherheitsdienst sei eine selbständige Sicherheitsfirma, welche von ihm lediglich den Auftrag bekommen habe im Lokal für Ruhe und Ordnung zu sorgen und bereits an der Türe Personen abzuweisen habe, welche aufgrund von Trunkenheit oder ihres Verhaltens annehmen lassen könnten, dass sie Probleme machen würden. In keinem seiner Betriebe habe es Anweisungen gegeben Personen ausländischer Herkunft nicht in das Lokal zu lassen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch die Diskothek „Z“ wegen einer Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörig-

keit des Betroffenen gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG und das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 iVm § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG. Ebenso bejahte der Senat in dieser Sitzung die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch den Y Sicherheitsdienst wegen einer Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG, verneinte aber das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 iVm § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG. Aus den Aussagen Herrn Cs und Herrn Ds geht die Unzufriedenheit über die Arbeitsweise des Y Sicherheitsdienst eindeutig und unmissverständlich hervor. Herr D vertrat sogar die Ansicht, dass es „normal“ sei, dass an der Türe die meisten Fehler passierten. Dies, da die meisten Türsteher bedingt durch die Einnahme von Anabolika „leider nicht immer im Vollbesitz ihrer geistigen Kräfte“ wären. Auch Herr C monierte in seiner Aussage mehrfach die mangelnde Schulung der Türsteher des Y Sicherheitsdienst und gab zudem an, dass sich manche Türsteher als Chef des Lokals verstanden hätten und auch willkürlich entschieden hätten, wer eingelassen werde und wer nicht. Dieses Wissen hat die Diskothek „Z“ aber dennoch nicht veranlasst, weitere Schritte hinsichtlich einer ordentlichen und vor allem gesetzeskonformen Arbeitsweise des Y Sicherheitsdienst zu unternehmen. Insofern muss der Diskothek „Z“ nicht nur ein Auswahlverschulden vorgeworfen werden, sondern auch die Tatsache, dass keine strukturellen Vorkehrungen geschaffen wurden, die zur Abwendung von Diskriminierungen hätten führen können. Zudem werden im Unternehmen keine regelmäßigen Schulungen der Türsteher zur Einlasspolitik – schon gar nicht zu einer diskriminierungsfreien – durchgeführt.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Diskothek „Z“ und dem Y Sicherheitsdienst eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt. Der Senat III kam weiters zur Auffassung, dass durch die Diskothek „Z“ eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 iVm § 31 Abs. 1 Z 4 stattgefunden hat. Der Senat III hat daher der Geschäftsführung der Diskothek „Z“ und dem Y Sicherheitsdienst vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Türsteher, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso waren die (gesetzlich möglichen) Einlasskriterien der Diskothek „Z“, gut sichtbar im Eingangsbereich, mit Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes, auszuhängen.

7. GBK III/26/07

Eingebracht: von der GAW am 11. Juni 2007

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene habe nach einer Weihnachtsfeier gemeinsam mit sechs Kollegen/innen die Diskothek „Y“ in Innsbruck besuchen wollen. Am Eingang zur Diskothek hätten sich drei Türsteher aufgehalten, wobei es sich um Herrn C, Herrn D und Herrn E gehandelt haben dürfte. Herr C habe Herrn B den Eintritt in die Diskothek „Y“ verwehrt. Herr B habe den Eindruck gehabt, dass seine ethnische Zugehörigkeit der Grund für die Benachteiligung sei. Er habe den Türsteher gefragt, ob dieser nicht eine Ausnahme machen könne, was er verneinte.

Der Betroffene, der ebenfalls nicht eingelassen worden sei, habe auch Herrn C gefragt, warum er nicht eingelassen werde. Dieser habe gemurmelt: „So halt“. Der Betroffene habe daraufhin fragend gemeint: „Weil ich ausländisch wirke, stimmt’s?“. Dies sei vom Türsteher mit den Worten: „Es ist einfach der Wunsch vom Chef“, beantwortet worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung durch die Diskothek „Y“ wegen einer Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG und das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 iVm § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG. Der Senat konnte keine Aussagen von Auskunftspersonen oder des Antragsgegners auf andere, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierte Gründe für eine Einlassverweigerung würdigen. Dem Antragsgegner ist es folglich nicht gelungen zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes – vom Gleichbehandlungsgesetz nicht umfasstes – Motiv für die Ungleichbehandlung des Betroffenen ausschlaggebend war. Der Senat bejahte ebenfalls das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 GIBG durch die Diskothek „Y“. Die Erbringung eines gegenteiligen Beweises gelang dem Antragsgegner nicht, bzw. hat dies der Antragsgegner auch nicht versucht. Für den Senat ausschlaggebend waren die unabhängig voneinander getätigten Aussagen der beiden Türsteher, wonach der Grund der Einlassverweigerung des Betroffenen und Herrn B auf eine Anordnung vom „Chef“ zurückzuführen ist. Der Senat ist daher zur Ansicht gelangt, dass die Leitung der Diskothek eine Anordnung, Personen türkischer Herkunft nicht einzulassen, ausgegeben hat.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Diskothek „Y“ eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt. Der Senat III kam weiters zur Auffassung, dass durch die

Diskotheek „Y“ eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 GIBG iVm § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG stattgefunden hat. Der Senat III hat daher der Geschäftsführung der Diskotheek „Y“ 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 Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Türsteher, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso waren die (gesetzlich möglichen) Einlasskriterien der Diskotheek „Y“, gut sichtbar im Eingangsbereich, mit Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes, auszuhängen.

8. GBK III/28/07

Eingebracht: durch den Antragsteller am 10. Juli 2007

Antragsgegner/in: Diskotheek, Sicherheitsfirma

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

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragsteller habe, gemeinsam mit Frau B und Frau C, alle türkischer Herkunft, die Diskotheek X besuchen wollen, da sie die Cousine der Schwestern B und C in der Diskotheek vermutet hätten. Da Frau C einen Rollstuhl benütze, habe sie im Wagen gewartet, bis sich diese Vermutung bestätige und habe erst dann nachkommen wollen. Die beiden Türsteher hätten Frau B den Eintritt ohne Weiteres gewährt, der Antragsteller allerdings habe sich ausweisen müssen. Als die Türsteher festgestellt hätten, dass der Antragsteller türkischer Staatsbürger sei, sei ihm der Zutritt verweigert worden. Dies mit der Begründung, dass die interne Hausordnung vorsehe, dass nur Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft Einlass zu gewähren sei. Frau C habe den gesamten Vorfall vom Wagen aus beobachten können. Trotz Urgezenz langte jedoch keine schriftliche Stellungnahme des Antragsgegners ein.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer Diskriminierung durch die Z-GmbH sowie des Y-Sicherheitsdienstes durch eine Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers iSd § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG. Das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung durch die Z-GmbH gemäß § 32 Abs. 3 GIBG iVm § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG wurde vom Senat verneint. Für den Senat III gilt es als erwiesen, dass die aus dem

Ausweis ersichtliche türkische Herkunft des Antragstellers schlussendlich zur diskriminierenden Einlassverweigerung durch den Türsteher führte.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Z-GmbH und den Y-Sicherheitsdienst eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 vorliegt. Der Senat III kam weiters zur Auffassung, dass durch die Z-GmbH keine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 iVm § 31 Abs. 1 Z 4 stattgefunden hat. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat daher der Geschäftsführung der Z-GmbH, sowie der Geschäftsführung des Y-Sicherheitsdienst 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 Herkunft, gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Türsteher, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso waren die (gesetzlich möglichen) Einlasskriterien der Diskothek "X", gut sichtbar im Eingangsbereich, mit Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes, auszuhängen.

9. GBK III/29/07

Eingebracht: durch die Antragstellerin am 22. August 2007

Antragsgegner/in: Weiterbildungsinstitut

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

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Antragstellerin habe beschlossen, an der Institution X Kurse zur Absolvierung einer Studienberechtigungsprüfung zu belegen. Sie habe ab ... einen Kurs in „... Grundlagen“ bei Person B besucht. Anfangs habe sie sich in diesem Kurs sehr wohl gefühlt. Vier Unterrichtseinheiten vor Kursende habe jedoch Kursleiter Person B begonnen, sie vor der ganzen Klasse anzuschreien. Aus Sicht der Antragstellerin offensichtlich aufgrund fremdenfeindlicher Ressentiments. Im ... habe sie einen Kurs bei Person C besucht. Gleich von Beginn an sei die Antragstellerin von ihr unfreundlich behandelt worden. Die Antragstellerin habe sich von Anfang an bemüht, dem Unterricht zu folgen und die ihr gestellten Aufgaben zu lösen, was von Person C auch anerkannt worden sei. Sukzessive habe Person C aber begonnen die Antragstellerin im Unterricht zu ignorieren und „mit bösen Blicken mundtot zu machen“. Ein

weiteres Beispiel diskriminierendes Verhaltens von Person C sei gewesen, dass sie sich bei einer von ihr gehaltenen Präsentation durch Mimik und Gestik über sie lustig gemacht habe.

In der Stellungnahme der Direktorin der Institution X, Person E, vom ... wurden die Vorwürfe zurückgewiesen. Die Institution X böte ein breitgefächertes und hochwertiges Programm für alle Gruppen der Bevölkerung. Besondere Berücksichtigung bei der Gestaltung des Bildungsangebotes gelte auch den sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Zudem werde ein respektvoller, fairer und konstruktiver Umgang auf allen Ebenen gelebt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III verneinte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin iSd § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung und das Vorliegen einer Belästigung gemäß § 34 leg.cit durch die Antragsgegner. Das vom Senat III bei den Befragungen wahrgenommene Bild zeigte auf der einen Seite eine sehr wissbegierige und zielstrebige Antragstellerin, auf der anderen Seite einen bemühten und korrekten Lehrkörper und eine um Aufklärung bemühte Institution. Die nachvollziehbaren und glaubwürdigen Aussagen sowie schriftlichen Stellungnahmen der Antragsgegner konnten die Bedenken über eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes ausräumen.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Institution X, Person B und Person C keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von Frau A gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG und keine Belästigung gemäß § 34 GIBG vorliegt.

10. GBK III/31/07

Eingebracht: von der Antragstellerin am 9. November 2007 (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Tagesmutter, Verein für Tagesmütter

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

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Antragstellerin wurde über die Zweitantragsgegnerin die Erstantragsgegnerin als Tagesmutter für ihre Tochter B vermittelt. Einen Tag vor Beginn der Betreuung sei jedoch der Antragstellerin von der Erstantragsgegnerin mitgeteilt worden, dass ihre Tochter nicht in die Betreuung aufgenommen werden könne. Als Begründung für die Ablehnung sei von der Erstantragsgegnerin erklärt worden, dass die Antragstellerin mit ihrer Tochter einige Tage zuvor bei der Besichtigung der Tagesmutterstätte von Müttern anderer betreuter Kinder gesehen wurde. Diese Mütter hätten daraufhin der Erstantragsgegnerin angedroht, ihre Kinder aus der Betreu-

ung zu nehmen, sollte sie muslimische Kinder zur Betreuung aufnehmen. Die Erstantragsgegnerin habe der Antragstellerin daraufhin vorgeschlagen, ihre Tochter nach ... zu bringen, denn da gäbe es eine Kindergruppe mit ausschließlich muslimischen Kindern.

In der Stellungnahme vom ... erläuterte die Erstantragsgegnerin, dass die Antragstellerin bei ihr telefonisch nachgefragt habe, ob noch freie Betreuungsplätze zur Verfügung stünden. Als sie das bejahte, habe die Antragstellerin sogleich gefragt, ob die Erstantragsgegnerin Probleme mit muslimischen Personen habe, da der Kindesvater Moslem sei. Dies sei von der Erstantragsgegnerin verneint worden. Am nächsten Tag sei die Antragstellerin mit einem „Paranja“ bekleidet erschienen und es seien alle notwendigen Einzelheiten besprochen worden. Die Antragstellerin habe aber die Erstantragsgegnerin im Laufe des Gespräches gebeten, ihrem Mann nichts von den üblicherweise bei ihr stattfindenden Tischgebeten zu erzählen. Als die Antragstellerin das Haus verlassen habe, sei sie offensichtlich von einer vorbeifahrenden Mutter gesehen worden, welche kurz darauf die Erstantragsgegnerin anrief und ihr erklärt habe, ihr Kind nicht zu der Erstantragsgegnerin geben zu wollen, wenn sie dort muslimische Kinder betreue. Eine zweite Mutter habe ihr dasselbe erklärt. Die Erstantragsgegnerin habe daraufhin die Zweitantragsgegnerin und das Jugendamt kontaktiert um sich über die Rechtslage zu erkundigen, falls sie Frau As Kind nicht aufnehme, da sie nichts Unrechtes habe tun wollen. Die Zweitantragsgegnerin habe gemeint, dass es ausschließlich der Tagesmutter obliege, welches Kind sie aufnehme und welches nicht und in dieser Angelegenheit könne sie noch ohne Weiteres absagen. Auch das Jugendamt habe gemeint, dass es keinen Zwang gäbe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Es ist unzweifelhaft davon auszugehen, dass die im Antrag geschilderten Vorgänge um die Nichtaufnahme der Tochter der Antragstellerin sich so zugetragen haben. Die Aussagen der Antragsgegner sind über weite Strecken, aber vor allem im Kern des Vorwurfs, mit denen der Antragstellerin in diesem Sinne gleichlautend. Das Faktum der Abweisung der Tochter wurde seitens der Antragsgegner auch nie bestritten. Seitens der Antragsgegner wurde betont, dass die Androhung der Erstantragsgegnerin keine Kinder zur Betreuung mehr zu übergeben, sollte sie die Tochter der Antragstellerin aufnehmen, ausschlaggebend für die Abweisung war. Die Angst um die wirtschaftlichen Verluste der Erstantragsgegnerin standen für die Absage daher im Vordergrund und bestand zu diesem Zeitpunkt auch die Ansicht der Antragsgegner, dass diese Abweisung weder ungesetzlich noch unlauter wäre. Ganz im Gegenteil, sahen sich die Antragsgegner allesamt – völlig in Unkenntnis der Rechtslage – dazu im Recht. Es steht für den Senat fest, dass der – im Falle der Aufnahme der Tochter der Antragstellerin – durch andere Mütter angedrohte Boykott der Tagesstätte, ausschließlich wirtschaftliche Bedenken der antragsgegnerischen Tagesmutter nach sich zog. Diese wirtschaftlichen Eigeninteressen stellte sie über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und verweigerte der Antragstellerin die Aufnahme der Tochter in ihre Betreuungseinrichtung.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Verweigerung der Aufnahme der Tochter von Frau A in die Tagesmutterstätte von Frau C durch die Institution X eine unmittelbare Diskriminierung von der Tochter B aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit vorliegt. Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Verweigerung der Aufnahme der

Tochter von Frau A in die Tagesmutterstätte durch Frau C eine unmittelbare Diskriminierung von Frau A aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit vorliegt. Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Verweigerung der Aufnahme der Tochter von Frau A in die Tagesmutterstätte durch Frau C eine unmittelbare Diskriminierung der Tochter B aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit vorliegt. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat daher der Institution X und Frau C 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 Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Aufnahmepraxis geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Tagesmütter, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner war auf der Website der Institution X ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit abgewiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

11. GBK III/32/07

Eingebracht: von der GAW am 12. Dezember 2007

Antragsgegner/in: Passagier, Fluggesellschaft

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

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Betroffene sei am ... gemeinsam mit ihrem zweijährigen Sohn in einem Flugzeug der Fluggesellschaft X nach Tel Aviv geflogen. Ihr Sohn, mit dem sie arabisch gesprochen habe, habe neben ihr am Fenster gesessen und gespielt. Einige Zeit nach dem Abflug habe ein Fluggast, der zwei Reihen hinter der Betroffenen saß, lautstark zu schreien begonnen und begonnen die Betroffene sowie ihren Sohn zu beschimpfen. Er habe in lautem und aggressivem Tonfall gemeint, dass ihr Sohn ein schlimmes Kind sei und aufhören solle. All dies habe der Mann auf Hebräisch gesagt. Zu den anderen Kindern im Flugzeug, die ebenfalls hebräisch sprachen, habe der Mann jedoch nichts gesagt. Die Betroffene habe den Passagier auf Hebräisch gebeten, mit dem Schreien aufzuhören. Die Flugbegleiterinnen, von denen sich die Betroffene Unterstützung erhofft habe, hätten nichts unternommen. Die Betroffene vermute, dass der Grund für die Beschimpfungen und das Geschrei ihre ethnische Zugehörigkeit gewesen sei, welche durch das Sprechen mit ihrem Sohn auf Arabisch zum Ausdruck kam.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

In seiner Sitzung vom ... verneinte der Senat III die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Beziehung zwischen Antragstellerin und des Passagiers des Sitzplatzes F „Y“,

mangels rechtlicher Voraussetzungen gemäß § 30 GIBG. Die Antragstellerin stand zum Zeitpunkt des Vorfalls weder in einer Rechtsbeziehung zum Erstantragsgegner, noch bot der Erstantragsgegner Güter oder Dienstleistungen an, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Ergebnis:

Der Senat kam zur Auffassung, dass aufgrund fehlender rechtlicher Voraussetzungen, die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes auf den Passagier des Sitzplatzes F „Y“ nicht gegeben ist. Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Fluggesellschaft X keine Belästigung gemäß § 34 Abs 1 GIBG vorliegt.

12. GBK III/33/08

Eingebracht: von der GAW am 20. Februar 2008

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene habe gemeinsam mit fünf Freunden/innen türkischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nach einer Weihnachtsfeier die Diskothek „Z“ in ... besuchen wollen. Auf Aufforderung der Türsteher hätten alle ihren Ausweis vorgezeigt. Nicht jedoch der Betroffene, da er bereits am ... aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen worden sei und daher eine neuerliche Abweisung befürchtet habe. Einer der Türsteher habe der Gruppe daraufhin erklärt, dass sie die Diskothek „Z“ nicht besuchen dürften. Auf Frage nach dem Grund der Einlassverweigerung habe der Türsteher nur mit: „Geht leider nicht“ geantwortet. Einer der Freunde des Betroffenen habe darauf erwidert, dass er Einheimischer sei und die Diskothek gerne besuchen möchte. Der Türsteher habe darauf geantwortet: „Wo bist du Einheimischer?“ und habe dem Betroffenen und seinen Freunden/innen weiterhin den Einlass verweigert.

Vom Antragsgegner langte zu den Vorwürfen folgende schriftliche Stellungnahme beim Senat III ein: Die Gäste der Diskothek würden aus dem In- und Ausland stammen. Es entbehre daher jeder Lebenserfahrung diesen Gästen den Zutritt zu verwehren. Der Geschäftsführer weise daher jeden Vorwurf der ethnischen Diskriminierung strikt zurück. Eine solche würde von der Geschäftsführung bei der Auswahl der Gäste nicht stattfinden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im vorliegenden Fall wurde dem Betroffenen der Zugang zur Diskothek wegen seiner türkischen Herkunft verweigert. Auch seine Freunde/innen wurden aufgrund ihrer Herkunft nicht eingelassen. Vielmehr wurde durch den Satz des Türstehers „Wo bist du Einheimischer“ verdeutlicht, dass die Gruppe aufgrund ihrer Herkunft nicht willkommen ist. Dieser Gruppe wurde von den Türstehern aufgrund ihres Aussehens bzw. durch ihre Namen, die die Türsteher in den

Ausweisen gelesen hatten, pauschal negative Eigenschaften zugeschrieben und ihnen daher der Zutritt verweigert. Eine vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierte Begründung der Zutrittsverweigerung erfolgte durch die Türsteher nicht.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die X Betriebs Ges.m.b.H. & Co KG (Diskothek „Z“) eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG vorliegt. Der Senat III kam weiters zur Auffassung, dass durch die X Betriebs Ges.m.b.H. & Co KG (Diskothek „Z“) eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 GIBG iVm § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG stattgefunden hat. Der Senat III hat daher der Geschäftsführung der X Betriebs Ges.m.b.H. & Co KG 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 Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Türsteher, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso waren die (gesetzlich möglichen) Einlasskriterien der Diskothek „Z“ gut sichtbar im Eingangsbereich, mit Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes, auszuhängen.

13. GBK III/34/08

Eingebracht: von der GAW am 7. April 2008

Antragsgegner/in: Republik Österreich

Wegen: Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zum Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste.

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Betroffene, ihr Ehemann und ihre drei Kinder sind seit ihrer Geburt österreichische Staatsbürger. Der Ehemann der Betroffenen ist Angehöriger der slowenischen Volksgruppe. Die Vornamen der Söhne sind, bis auf den mittleren Sohn C, entsprechend den orthographischen Regeln der slowenischen Sprache geschriebene Namen. Anfang ... habe die Betroffene ein Schreiben der Behörde X bekommen, dem drei Datenblätter mit Angaben zu ihrer Person, zu ihrem Ehemann und ihren drei gemeinsamen Kindern beigefügt gewesen seien. Mit dem Schreiben sei die Betroffene ersucht worden die Daten zu überprüfen und Kopien der Schulbesuchsbestätigung, der Kindergartenbestätigung und des Staatsbürgerschaftsnachweises beizulegen. Als die Betroffene von ihrer Kindergartenleiterin erfahren habe, dass solche Unter-

lagen von Eltern mit österreichischer Staatsbürgerschaft noch nie verlangt worden seien, habe sie bei der Behörde X nachgefragt. Ein namentlich nicht bekannter Mitarbeiter der Behörde X habe ihr erklärt, dass die „ausländischen“ Namen ... der Grund für diese Überprüfung seien. Er habe weiters gemeint, dass es viele Probleme mit Ausländer/innen gebe, da diese die Sozialleistung für nicht im Inland lebende Kinder beziehen würden. Sie solle die geforderten Unterlagen mit dem Vermerk beibringen, dass ihr Mann der Volksgruppe der Kärntner Slowenen angehöre. Bei Nichtübermittlung werde sie aber im kommenden Jahr keine Sozialleistung bekommen.

Der Vorstand der Behörde X teilte in seinem Schreiben vom ... mit, dass die Sozialleistung im Regelfall im Voraus ausbezahlt und der Anspruch für abgelaufene Zeiträume im Nachhinein überprüft werde. Das Risiko, dass die Anspruchsvoraussetzungen nachträglich wegfallen und die Sozialleistung zu Unrecht ausbezahlt werde, trage die Allgemeinheit. Es sei Aufgabe der Behörde X durch ein geeignetes Risikomanagement jene Kriterien festzulegen, die eine effiziente Fallauswahl und Überprüfung sicherstellen würden. Der Vorname der Kinder sei dabei kein Auswahlkriterium und könne auch keines sein.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Betroffene hat anlässlich der Geburt ihres Sohnes B am ... erstmals die Sozialleistung beantragt. Am ... wurde dieser Antrag, über die grundsätzlich vorgesehene Fünfjahresbefristung hinaus (bis ...) positiv erledigt. Im Rahmen der Bearbeitung dieses Antrags zur Sozialleistung wurden von einem/er Mitarbeiter/in der Behörde X sogenannte „Dokumentencodes“ in das EDV-System eingegeben, die vor Ablauf der Befristung programmgesteuert einen Andruck der von der Beihilfenempfängerin beizulegenden Nachweise generieren. Laut Stellungnahme der zuständigen Oberbehörde Z vom ... kann nicht mehr nachvollzogen werden, aus welchen Gründen die Eingabe dieser „Dokumentencodes“ erfolgte, die die Vorlage des Staatsbürgerschaftsnachweises bzw. Bescheid über die Verleihung der Staatsbürgerschaft und der Kindergarten- bzw. Schulbesuchsbestätigung notwendig gemacht haben. Die Aussagen der einzelnen Auskunftspersonen sowie die Vorgaben des Organisationshandbuches lassen keinen Zweifel, dass das Verlangen dieser Nachweise nicht notwendig und überdies nicht zweckmäßig war. Der/die besagte Mitarbeiter/in wurde seitens der Behörde X nicht eruiert. Aufgrund der Aussagen der Auskunftspersonen, der Stellungnahmen und dokumentierten Vorgänge ist der Senat zur Überzeugung gelangt, dass keine objektiven und sachlichen Kriterien sowie keine materiellrechtlichen Vorgaben für eine Überprüfung der Staatsangehörigkeit der Betroffenen sowie ihres Sohnes C vorlagen. Falls irgendwelche – dem Senat verborgen gebliebenen – Gründe dennoch eine Überprüfung der Staatsbürgerschaft erforderlich gemacht hätten, hätten diese amtswegig durch eine ZMR-Abfrage geklärt werden müssen. Die Antragsgegnerin konnte nicht beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher war, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung der Betroffenen ausschlaggebend war. Im Gegenteil weist doch die dem Senat durch die Betroffene glaubhaft geschilderte Aussage eines namentlich nicht bekannten Mitarbeiters der Behörde X, dass die Überprüfung aufgrund der „ausländischen Namen“ geschehe, zusätzlich auf das verpönte Motiv dieser Überprüfung hin.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass die Republik Österreich durch eine der Gleichbehandlungskommission namentlich nicht bekannte Person Frau A wegen ethnischer Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 1 GIBG diskriminiert hat. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat der Behörde X vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und bei Ausübung seiner Dienstleistung in Hinkunft alle Menschen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollte von der zuständigen Oberbehörde ein Passus in das Organisationshandbuch aufgenommen werden, wo eindeutig klargestellt wird, dass Namen nicht zur Beurteilung oder Bestimmung einer Staatsbürgerschaft herangezogen werden dürfen.

14. GBK III/35/08

Eingebracht: von der GAW am 11. Juni 2008

Antragsgegner/in: Verkehrsunternehmen, Sicherheitsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Am ... habe die Tochter des Betroffenen, der österreichischer Staatsbürger iranischer Herkunft ist, bei einer von MitarbeiterInnen der X GmbH (in der Folge „X“) durchgeführten Fahrscheinkontrolle in ... ihren Schülerinnenfreifahrtausweis der Z GmbH nicht vorweisen können, worauf sie einen Zahlschein erhalten habe. Der Betroffene sei daher am Vormittag des ... zum Informationsbüro der „X“ in ... gefahren und habe den Schülerinnenfreifahrtausweis seiner Tochter vorgelegt. Ein Mitarbeiter der „X“, Herr Q, habe daraufhin 5 Euro als Bearbeitungsgebühr verlangt. Der Betroffene habe bereits einen Fünfeuroschein in der Hand gehalten, habe jedoch wissen wollen, warum er die Bearbeitungsgebühr zu bezahlen habe. Herr Q habe dem Betroffenen erklärt, dass wenn er bezahle „alles okay“ sei, er aber nicht nachfragen solle. Sollte der Betroffene nicht bezahlen, werde Herr Q Anzeige erstatten. Daraufhin habe sich Herr Q umgedreht und sei zu einer Kollegin gegangen, um einen Kaffee zu trinken. Der Betroffene habe ein wenig gewartet, um dann nochmals zu fragen, wofür dieser Betrag sei. Daraufhin habe Herr Q geantwortet: „Du bekommst eine Anzeige!“ Folglich habe der Betroffene um eine Anwesenheitsbestätigung ersucht, da er eine solche zur Vorlage bei einem AMS-Kurs benötigt habe. Diese habe er jedoch nicht bekommen. Auf Frage des Betroffenen, wie der Name des Mitarbeiters der „X“ sei, habe dieser ihm geantwortet: „Das geht dich einen Dreck an!“ Als der Betroffene den Vorgesetzten verlangt habe, sei Herr O gekommen und habe zu dem Betroffenen gemeint: „Gosch´n halten!“ Es gibt keine Bestätigung. Raus mit dir, du Ausländer!“ Der Betroffene habe aber auf diese Bestätigung bestanden, woraufhin seitens der „X“ gedroht worden sei die Polizei zu rufen und dies schließlich auch geschehen sei. Während des Wartens auf die Polizei habe sich Herr O sehr aufgeregt, geschimpft und eine Tür auf und zu geknallt. Der Betroffene habe sich an seinen Stuhl geklammert, währenddessen wild und laut auf ihn einge-

schrien worden sei. Herr O habe zweien seiner Mitarbeiter zugerufen: „Kommt, schmeißen wir dieses Schwein raus!“ Einer seiner Mitarbeiter habe jedoch gemeint, dass man den Betroffenen sitzen lassen solle, bis die Polizei komme. Herr O habe aber nicht aufhören wollen und habe gemeinsam mit seinen Kollegen versucht den Betroffenen von seinem Stuhl zu trennen, wobei sie seine Hände nach hinten gezerrt und ihm den Mund zugehalten hätten. Der Betroffene habe zunächst versucht sich auf dem Stuhl festzuhalten. Als er keine Luft mehr bekommen habe, habe er einen Mitarbeiter der „X“ am Hals gehalten, damit dieser ihn los lasse. Ein anderer Mitarbeiter der „X“ habe währenddessen mit seinem Ellbogen mehrmals in den Nacken des Betroffenen geschlagen. Schließlich habe Herr O eine Mitarbeiterin gerufen und nach einem Pfefferspray verlangt, das er dicht vor das Gesicht des Betroffenen gehalten habe und gedroht habe es sofort einzusetzen. Während der Betroffene die Augen zugemacht und den Atem angehalten habe, habe Herr P den Daumen des Betroffenen nach hinten gebogen und gemeint: „Hast du schon einmal einen gebrochenen Finger gehabt?“ Der Betroffene habe gesagt, dass er gerade wegen seiner Beinprothese große Schmerzen habe und sie aufhören sollten. Daraufhin habe ein Mitarbeiter der „X“ versucht, die Prothese von seinem Bein zu ziehen. Als eine Mitarbeiterin über das Eintreffen der Polizei informiert habe, hätten zuerst Herr O und kurze Zeit später auch seine Kollegen vom Betroffenen abgelassen.

In den Stellungnahmen der Z GmbH vom ...und ... wurde eine tätliche Auseinandersetzung in der Infostelle der „X“ zwischen deren Mitarbeitern und dem Betroffenen bestätigt. Allerdings sei es ein Unternehmensgrundsatz, dass alle Fahrgäste gleich behandelt werden würden. Dies sei auch beim Betroffenen der Fall gewesen. Dem Betroffenen sei wie jedem anderen Fahrgast auch durch das Nachreichen des Fahrausweises seiner Tochter eine Kulanz in Form einer Bearbeitungsgebühr angeboten worden. Der Betroffene habe diese Entscheidung nicht akzeptieren wollen und habe eine Bestätigung über seinen Besuch in der Infostelle der „X“ verlangt. Eine Bestätigung über den Besuch werde aber generell nicht ausgegeben, da die Infostelle keine amtliche Einrichtung oder „dergleichen“ sei. Daraufhin sei die Auseinandersetzung entstanden, nach der es zum tätlichen Übergriff durch den Betroffenen gekommen sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ...die Frage einer Belästigung durch die X GMBH, Herrn O, Herrn P und der Z GMBH aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen gemäß § 34 Abs. 1 GIBG. Im Zuge der Befragung der Auskunftspersonen festigte sich der grundsätzliche Eindruck des Senates, dass Höflichkeit und die umfassende Bereitschaft zur Auskunftserteilung gegenüber den Kunden/innen der „X“ bzw. der Z GmbH oftmals zugunsten einer raschen Erledigung der einzelnen Anliegen zurücktreten müssen. Im gegenständlichen Verlangen hat der Betroffene umfassend und glaubhaft dargelegt, dass schon das Eingangsgespräch nicht von einer positiven Grundstimmung seiner Person gegenüber geprägt und dies auf seine ethnische Zugehörigkeit zurückzuführen war. Für den Senat ist es absolut nicht nachvollziehbar, dass die „X“ ein begründetes Ersuchen um Ausstellung einer Anwesenheitsbestätigung ablehnt. Auch im Kundenzentrum der Z GmbH wird nach Aussage des Vertreters einem solchen Ersuchen ohne Probleme nachgekommen. Der Senat hatte nach Anhörung der betroffenen Auskunftspersonen nicht den Eindruck, dass Herr O in dieser angespannten Situation die nötigen Schritte in Richtung Deeskalation gesetzt hat. Im Gegenteil hält der Senat die Behauptung des Betroffenen für glaubhaft, dass die Aussage „Gosch'n halten, du Ausländer!

Raus mit dir!“ gefallen ist und die Situation zusätzlich angeheizt hat. Der von den Antragsgegnern anzutretende Gegenbeweis, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von den Antragsgegnern glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, gelang nicht.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die X GmbH, Herrn O, Herrn P und die Z GmbH eine Belästigung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 34 Abs. 1 GIBG vorliegt. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat der X GmbH, der Z GmbH, Herrn O und Herrn P 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 Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten von den Unternehmen taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung einer diskriminierenden Behandlung von Kunden/innen geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Mitarbeiter/innen, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner wurde empfohlen, auf die Firmenwebsite der X GmbH und der Z GmbH einen gut erkennbaren und dauerhaften Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Beratungsmöglichkeit durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufzunehmen.

15.GBK III/36/08

Eingebracht: von der GAW am 2. Juli 2008

Antragsgegner/in: Diskothek, Sicherheitsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene habe mit zwei Freunden am ... die Diskothek „Y“ in ... besuchen wollen. Die beiden Freunde des Betroffenen hätten den Türsteher schon passiert, als dieser dem Betroffenen gesagt habe: „Du heute nicht“ und ihm keinen Einlass gewährte. Nachdem die beiden Freunde des Betroffenen ohne ihn das Lokal nicht haben besuchen wollen, seien sie gemeinsam in ein angrenzendes Lokal gegangen, um sich zu beraten. Nach einer halben Stunde hätten sie nochmals versucht in die Diskothek zu gelangen, was beiden Freunden des Betroffenen wiederum problemlos gelungen sei. Dem Betroffenen sei aber vom Türsteher wieder mit den Worten „Du heute nicht“ der Zutritt verweigert worden.

In der Stellungnahme der Erstantragsgegnerin vom ... führte diese im Wesentlichen aus, dass sie immer wieder mit diesen Problemen konfrontiert werde. Es würde nicht generell fremdländischen Personen der Einlass verweigert werden, auch gebe es keine diesbezügliche Anweisung an das Sicherheitspersonal.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Aus den Befragungen ging hervor, dass es in und im Umfeld der Diskothek sehr oft zu Raufhändeln und Körperverletzungen kommt, die nach Meinung der Antragsgegner zu 70 Prozent von „Ausländern“ verursacht werden. Personen oder Gruppierungen, die in solche Vorfälle involviert waren, würden nicht mehr eingelassen werden. Aufgrund der Tatsache, dass sich ein Türsteher bei einer Frequenz von 600 bis 800 Gästen pro Tag nicht alle auffälligen Personen merken kann, werden auch bloß verdächtige Personen, bei welchen der Türsteher sich nicht sicher ist, ob sie in einen Vorfall verwickelt waren oder sie einen provozieren könnten, nicht eingelassen. Diese von den Antragsgegnern praktizierte Vorgehensweise öffnet aber der ungleichen Behandlung von Personen Tür und Tor und ist keinesfalls berechtigt. Eine Abweisung „sicherheitshalber“ oder auf Verdacht entbehrt jeder rechtlichen Grundlage.

Ergebnis:

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Z GmbH und dem X Sicherheitsdienst, eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 vorliegt. Der Senat III kam weiters zur Auffassung, dass durch die die Z GmbH und den X Sicherheitsdienst eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 iVm § 31 Abs. 1 Z 4, stattgefunden hat. Der Senat III hat der Z GmbH und dem X Sicherheitsdienst 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 Herkunft, gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, die unter anderem eine ausreichende Kontrolle der Türsteher, sowie deren Schulung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes umfassen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso waren die (gesetzlich möglichen) Einlasskriterien der Diskothek „Y“, gut sichtbar im Eingangsbereich, mit Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes, auszuhängen.

16. GBK III/38/08

Eingebracht: von der GAW am 29. September 2008

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Am ... habe der Betroffene die Diskothek „Y“ besucht. Zwischen 21.00 und 24.00 Uhr habe es zwei voneinander getrennte Eingänge gegeben, wobei der Betroffene so wie die anderen männlichen Besucher nach Bezahlung von 8,-- beim rechten Eingang eingelassen worden seien. Frauen hingegen hätten durch den linken Eingang gratis die Diskothek besuchen können und zusätzlich einen Getränkegutschein in der Höhe von 20 Euro erhalten.

Der Geschäftsführer der X GmbH, Herr P, habe in einem Telefonat mit der Gleichbehandlungsanwältin erklärt, dass es für ihn nicht klar sei, warum er seine Geschäftspolitik nicht selbst gestalten könne. Der Grund für diese Aktion sei, dass Mädchen weniger verdienen. Wenn es an Samstagen keinen kostenlosen Eintritt gäbe, würden viel weniger Mädchen kommen, was wiederum zur Folge hätte, dass auch weniger Burschen kämen. Darüber hinaus sei es heute nicht mehr üblich, dass Burschen Mädchen einladen. Zusammenfassend habe Herr P gemeint, dass wirtschaftliche Aspekte der Grund seien, dass Frauen Vergünstigungen erhielten, die Männern verwehrt würden. Würde es derartige Aktionen nicht geben, würde die X GmbH große Verluste schreiben, da sowohl Kundinnen als auch Kunden verloren gehen würden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Das Gleichbehandlungsgebot verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Indem Frauen für den Besuch dieser Diskothek zu bestimmten festgelegten Zeiten keinen Eintrittspreis bezahlen müssen, werden Männer, die den vollen Eintrittspreis zahlen müssen, gemäß § 40b GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Frauen erhalten diese Vergünstigung ausschließlich aufgrund ihres Geschlechts, während Männer – um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können – bezahlen müssen. Diese Differenzierung bezieht sich somit allein auf das Geschlecht. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass diese Geschäftspolitik ausschließlich auf wirtschaftlichen Gründen beruht und sich zudem noch einiger Stereotype bedient.

Ergebnis:

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Ungleichbehandlung beim Zutritt in die Diskothek, eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund des Geschlechts durch die X GmbH, gemäß § 40b GIBG vorliegt. Der Senat III kam weiters zur Auffassung, dass durch die die X GmbH eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 40c Abs. 3 GIBG iVm § 40b GIBG, stattgefunden hat. Der Senat III hat der X GmbH vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung, ungeachtet ihres Geschlechts, gleich zu behandeln. Insbesondere sollte die X GmbH die diskriminierende Geschäftspolitik, wonach Frauen zu bestimmten Zeiten im Gegensatz zu Männern keinen Eintritt zu bezahlen haben und einen Gutschein erhalten, abstellen. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen und auf die Beratungsmöglichkeit bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft hinzuweisen.

17. GBK III/39/08

Eingebracht: von der GAW am 29. September 2008

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb

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

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene habe am ... um ... Uhr mit der Linie ... von der Haltestelle ... eine Station bis zum ... fahren wollen. Als der Bus angehalten habe, sei die hintere Tür des Busses geöffnet worden, weil eine Frau ausgestiegen sei. Der Betroffene habe auf den Türöffner der vorderen Tür gedrückt, doch sei diese nicht geöffnet worden, obwohl auch von innen ein Fahrgast den Knopf gedrückt habe. Erst auf mehrfaches Klopfen habe der Busfahrer die Tür geöffnet. Als der Betroffene eingestiegen sei, habe der Busfahrer seinen Fahrschein sehen wollen. Da der Betroffene gewusst habe, dass das nicht üblich sei, sondern die Fahrscheine von eigenen Kontrolleuren stichprobenartig überprüft würden, habe er den Chauffeur gefragt, ob er der Schaffner sei. Dieser habe verneint, habe aber weiterhin darauf bestanden, den Ausweis zu sehen und habe gemeint, dass er sonst nicht weiterfahren würde. Als ihn der Betroffene daraufhin gefragt habe, ob die Fahrscheinkontrolle mit seiner schwarzen Hautfarbe zusammenhänge, habe der Busfahrer dies bejaht und meinte, ob er damit ein Problem hätte. Als der Betroffene festgestellt habe, dass dies rassistisch sei, habe der Busfahrer geantwortet, kein Problem damit zu haben, ein Rassist zu sein.

In der Stellungnahme der Erstantragsgegnerin vom ... weist sie nochmals auf Punkte hin, in denen sich die Schilderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft von den von ihr ermittelten Sachverhalts Umständen unterscheidet: Nach der Schilderung des Busfahrers sei der Fahrgastwechsel bereits abgeschlossen gewesen und habe der Busfahrer bereits aus der Haltestelle abfahren wollen, als der Betroffene noch in den Bus habe zusteigen wollen. Die Schilderung des Betroffenen beziehungsweise der Gleichbehandlungsanwaltschaft erwecke hingegen den – unrichtigen – Eindruck, dass eine den Beförderungsbedingungen entsprechende Beförderung erst durch mehrfaches Klopfen habe erzwungen werden müssen. Weiters seien nach den beigelegten geltenden Beförderungsbedingungen und Dienstvorschriften alle Fahrbediensteten der X GmbH berechtigt, sich den Ausweis vorzeigen zu lassen; ohne gültigen Fahrausweis dürfe kein Fahrgast befördert werden. Alle Fahrgäste seien zudem verpflichtet, den Fahrausweis jederzeit einem Bediensteten der X GmbH auf dessen Verlangen zur Prüfung zu übergeben. Es treffe daher nicht zu, dass es unzulässig oder unüblich sei, dass der Busfahrer den Fahrausweis kontrolliere.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III hat festgestellt, dass der Bus der Linie ... in Fahrtrichtung ... am ... gegen ... Uhr mit rund 9 Minuten Verspätung zur Haltestelle ... kam und dort Fahrgäste ausstiegen. Während die Bustüren wieder geschlossen wurden und der Zweitantragsgegner auf die Möglichkeit wartete, den Bus in den (starken) Fließverkehr einzuordnen, versuchte der Betroffene bei

verschiedenen Türen, noch in den Bus zu gelangen, was ihm schließlich erst nach Klopfen an der vordersten Tür ermöglicht wurde. Dem Zweitantragsgegner ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG frei zu beweisen. Aus den Aussagen und Stellungnahmen der Erstantragsgegnerin sowie des Zweitantragsgegners geht jeweils hervor, dass in den Bussen der X GmbH vom Fahrpersonal grundsätzlich keine Kontrolle der Fahrausweise vorgenommen wird und diesbezüglich eigene Kontrollorgane beauftragt sind. Im konkreten Fall ist vom Zweitantragsgegner argumentiert worden, dass er nach abgeschlossenem Fahrgastwechsel und nochmaligem Öffnen der Fahrtür immer nach einem Fahrschein verlangt. Dies mit der Begründung, die Fahrgäste an den Kauf eines Fahrscheins oder abgelaufene Fahrausweise erinnern zu wollen.

Ergebnis:

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der ethnisch motivierten Fahrscheinkontrolle durch Herrn Y eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg. cit. vorliegt. Der Senat III kam zur Auffassung, dass nicht festgestellt werden konnte, dass Herr Y im Zusammenhang mit der Fahrscheinkontrolle eine rassistisch motivierte Äußerung getätigt hat und folglich dadurch keine Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg. cit. verwirklicht wurde. Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Durchführung einer Fahrscheinkontrolle durch Herrn Y keine Belästigung von Herrn A gemäß § 34 leg. cit. vorliegt. Der Senat III kam zur Auffassung, dass nicht festgestellt werden konnte, dass Herr Y im Zusammenhang mit der Fahrscheinkontrolle eine rassistisch motivierte Äußerung getätigt hat und folglich dadurch keine Belästigung gemäß § 34 leg. cit. verwirklicht wurde. Der Senat III kam zur Auffassung, dass die X GmbH Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1. Z 4 leg. cit. nicht diskriminierte. Der Senat III kam zur Auffassung, dass die X GmbH Herrn A gemäß § 34 leg. cit. nicht belästigte. Der Senat III hat Herrn Y vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen bei Ausübung seiner Tätigkeit, ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, gleich zu behandeln.

18. GBK III/40/09

Eingebracht: von der GAW am 9. Februar 2009

Antragsgegner/in: Hausverwaltung

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

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Betroffene betreibt in zwei angemieteten Objekten einen Friseursalon. Am ... sei es während ihrer Abwesenheit in ihrem Friseursalon zu einem Stromausfall gekommen. Nachdem die Betroffene von diesem Vorfall informiert worden sei, habe sie einen Elektriker aus ihrem Kundenkreis kontaktiert. Ebenfalls habe sie ihre Betriebsversicherung und die Hausverwaltung,

über die Sachlage telefonisch informiert. Die Hausverwaltung des Gebäudes, welche von Herrn B geführt werde, habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass sie einen Sachverständigen würden kommen lassen. Nach etwa einer Woche habe die Betroffene ein Schreiben der Betriebsversicherung erhalten, in welchem mitgeteilt worden sei, dass der Schaden vom allgemeinen Teil des Hauses ausgehe und daher nicht von der Versicherungsleistung gedeckt sei. Etwa zwei Monate nach dem Stromausfall habe sich der Antragsgegner telefonisch bei der Betroffenen gemeldet. Dabei habe er ihr in unfreundlicher Weise mitgeteilt, dass es seitens der Hausverwaltung keine Bereitschaft gebe, für den Schaden aufzukommen. Als ihn die Betroffene nach dem Grund für die Verweigerung gefragt habe, teilte er ihr mit, dass die Hausverwaltung einen Versicherungsbetrug vermute. Auf die Frage der Betroffenen, wie er zu dieser Schlussfolgerung komme, habe er ihr geantwortet "aufgrund ihrer Herkunft, Türken machen so etwas". Daraufhin habe die Betroffene auf einen von ihr, vor etwa zwei Jahren in Auftrag gegebenen E-Befund verwiesen, welcher besagen würde, dass die im Betrieb verwendeten elektronischen Geräte nicht die Stromleitungen belasten. Dieser Befund sei vom Antragsgegner verworfen worden, weil dieses Gutachten von einem Elektriker türkischer Herkunft gemacht worden sei, somit nicht glaubwürdig sei und zudem den Verdacht des Versicherungsbetruges mit sich bringen würde.

Der Antragsgegner bestreitet, dass das GIBG auf den konkreten Fall Anwendung finde. Richtig sei, dass die Eigentümergeinschaft (und nicht der Hausverwalter ad personam) für die Instandhaltung allgemeiner Teile des Gebäudes zuständig sei. Der Hausverwalter habe keinerlei Erhaltungspflichten gegenüber der Eigentümergeinschaft oder einzelnen Eigentümern und auch nicht gegenüber allfälligen Mietern. Eine Unterstellung eines Versicherungsbetruges sei zu keiner Zeit erfolgt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III hat festgestellt, dass ein Telefongespräch seitens der Betroffenen in ihrem Fahrzeug mittels einer Freisprecheinrichtung im Beisein ihrer Mitarbeiterin geführt wurde. Aus den Schilderungen der Betroffenen und der Mitarbeiterin ging glaubhaft hervor, dass der Antragsgegner ihr zunächst in unfreundlicher Weise die fehlende Bereitschaft der Hausverwaltung bzw. der Hausversicherung den Schaden zu begleichen, mitteilte. Als Grund für die Weigerung stellte der Antragsgegner einen vermuteten Versicherungsbetrug in den Raum und antwortete auf Nachfrage der Betroffenen, wie der Antragsgegner zu einer solchen Schlussfolgerung komme, dass das „aufgrund ihrer Herkunft sei, da Türken so etwas machen.“ Aufgrund der Aussagen und Stellungnahmen der Betroffenen sowie der Auskunftsperson steht daher für den Senat III fest, dass der Antragsgegner in diesem Telefongespräch die Betroffene zunächst dem Vorwurf des Versicherungsbetruges aussetzte und dies mit den Worten „Aufgrund ihrer Herkunft, Türken machen so etwas“ unterstrich.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch Herrn B eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Belästigung von Frau A aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemäß § 34 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Der Senat III hat Herrn B vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren

und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung seiner Tätigkeit, ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, gleich zu behandeln.

19. GBK III/41/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 12. März 2009 (vertreten von Helping Hands Graz)

Antragsgegner/in: Diskothek, Sicherheitsfirma, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Erstbetroffene habe mit seiner Ehefrau, der Zweitbetroffenen, am ... gegen Mitternacht das Lokal W betreten wollen, als einer der zwei Türsteher ihn um seinen Ausweis gefragt habe. Der Erstbetroffene habe ihm sofort seine Aufenthaltskarte gezeigt. Der Türsteher habe erwidert, dass er diese nicht akzeptieren könne, da einige Nigerianer dagewesen wären, die diese reihenweise gefälscht hätten, deswegen anerkenne er nur einen Reisepass oder Personalausweis. Nachdem der Erst- und die Zweitbetroffene einsichtig sein wollten, seien sie heimgekehrt und hätten den Reisepass des Erstbetroffenen geholt, um das Lokal betreten zu dürfen. Beim zweiten Versuch 15 bis 20 Minuten später sei der zweite Türsteher auf sie zugekommen, habe sich ihnen gegenüber gestellt und den Reisepass an sich genommen. Er habe den Reisepass mit einer abfälligen Geste gelangweilt durchgeblättert und gemeint: „Da kann ja irgendwas drin stehen, das kann ich nicht lesen!“ Also sei auch der türkische Reisepass nicht akzeptiert worden.

In der Stellungnahme der Erstantragsgegnerin vom ... führte diese im Wesentlichen aus, dass ihr der in der Beschwerde beschriebene Vorgang nicht bekannt sei. Auch eine Nachforschung habe diesbezüglich kein Ergebnis gebracht. Die „Türsteher“ würden von einem Securityunternehmen beigestellt, sodass es der Erstantragsgegnerin schon aus diesem Grund nicht möglich sei, den Namen und eine ladungsfähige Anschrift bekanntzugeben. Vom Zweitantragsgegner langte beim Senat III keine schriftliche Stellungnahme ein. Der Drittantragsgegner brachte in seiner Stellungnahme vom ... im Wesentlichen vor, dass er am ... in der Disco W Kontroll- und Ordnerdienst als privates Wachorgan gehabt habe. Da die Disco strenge Einlasskriterien habe bezogen auf Mindestalter, Kleiderordnung und Sonderkriterien bei diversen Veranstaltungen, welche vor Dienstbeginn besprochen, sowie am Eingang ausgehängt seien, sei er immer am neuesten Stand und daher verpflichtet entsprechend dem Hausrecht, welches ihm übergeben worden sei, das Publikum dementsprechend zu selektieren. Aufgrund der sehr guten Arbeit im Eingangsbereich komme es in der Disco kaum zu Zwischenfällen. Daher genieße das Lokal einen enormen Besucherstrom von Gästen unabhängig von Hautfarbe und Nation.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Erstantragsgegnerin und dem Drittantragsgegner ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG frei zu bewei-

sen. Der Zweitantragsgegner entzog sich einer Befragung vor dem Senat durch zweimaliges Nichterscheinen und hat sich daher der Möglichkeit benommen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung frei zu beweisen. Der Senat III hält fest, dass er sich im Zusammenhang mit der Frage des Grundes der Einlassverweigerung seitens der Auskunftspersonen der AntragsgegnerInnenseite mit widersprüchlichen Angaben konfrontiert gesehen hat. Zum einen wurde mit der vermeintlichen Aggressivität des Erstbetroffenen den Türstehern gegenüber argumentiert, als dieser nach einem Ausweis gefragt worden sei, zum anderen hätten sich der Erstbetroffene und die Zweitbetroffene bereits vor dem Lokal gestritten und sei dies der Grund für die Einlassverweigerung gewesen. Als weiterer Grund wurde angegeben, dass die Aufenthaltskarte nicht als Ausweis akzeptiert worden sei, da Aufenthaltskarten oftmals gefälscht würden.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Firma X, die Firma Y sowie Herrn Z eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 Z 4 GIBG und eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Diskriminierung durch Assoziierung von Frau B vorliegt. Der Senat III hat der Firma X, der Firma Y sowie Herrn Z vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

20. GBK III/42/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 18. März 2009

Antragsgegner/in: Verein, Wohnbaugesellschaft

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

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Gemeinsam mit seinem Sohn habe sich der Antragsteller über die Homepage der Zweitantragsgegnerin für eine Wohnung angemeldet. Dem danach geführten Schriftverkehr habe der Antragsteller entnehmen müssen, dass er offensichtlich das falsche Geschlecht habe. Mietverträge würden nur an Frauen vergeben, Männer würden nur Mitbewohner ohne Rechtsstatus am Mietobjekt sein können.

Von den Antragsgegnern langten zu den Vorwürfen im Wesentlichen folgende schriftliche Stellungnahmen beim Senat III ein: Der Erstantragsgegner entgegnete in der Stellungnahme vom ..., dass der Verein seinen Statuten gemäß folgende Ziele bezwecke: (1) Planung und Bau eines Frauen-Wohnprojekts ... auf Basis der demokratischen Mitwirkung aller Beteiligten; (2) besonders das gemeinsame Wohnen von Frauen unterschiedlicher Generationen, Kulturen, Lebens- und Liebeszusammenhänge; (3) die Belebung des Grätzels rund um das Frauenwohnprojekt unter frauentypischen Gesichtspunkten; (4) eine wissenschaftliche Begleitung

bei der Planung und Schaffung von frauengerechtem Wohnen unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Grundsätze; (5) die Schaffung von Raum für Diskussion über Frauenprojekte; (6) den Austausch und die Vernetzung mit anderen Frauenprojekten, sowie deren Unterstützung. Das Haus sei von einer Frau mit Frauen, den zukünftigen Bewohnerinnen, für diese Frauen geplant. Die Frauen, die sich an der Planung beteiligt hätten, sollten die Miet- bzw. Nutzungsverträge abschließen. Die Mietverträge schließe nicht der Erstantragsgegner ab sondern die Zweitantragsgegnerin. Dem Erstantragsgegner sei ein Vorschlagsrecht eingeräumt worden. Dieses Vorschlagsrecht übe der Erstantragsgegner nach den oben genannten Zielsetzungen und Inhalten aus. Falls beide Partner/innen einer heterosexuellen Partnerschaft oder Ehe darauf bestünden, würde die Zweitantragsgegnerin die Miet- bzw. Nutzungsverträge mit beiden abschließen. Sie würde Männer nicht prinzipiell vom Mietvertrag ausschließen, es würden allerdings Frauen bei der Vergabe von Wohnungen bevorzugt. Sobald keine weiblichen Bewerberinnen mehr auftreten würden, würde die Zweitantragsgegnerin Miet- bzw. Nutzungsverträge auch mit männlichen Bewerbern abschließen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Richtlinie 2004/113/EG des Europäischen Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nennt die Vereinsfreiheit, wie die Mitgliedschaft in privaten Klubs, die nur den Angehörigen eines Geschlechts zugänglich sind, ausdrücklich als legitimes Ziel. Daraus folgt, dass durch den Erstantragsgegner, den Verein X, keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und somit keine Diskriminierung des Antragstellers erfolgt ist. Anders als der Erstantragsgegner stellt die Zweitantragsgegnerin als Bauträger aber Güter und Dienstleistungen bereit, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (müssen), da gemäß § 8 WGG der anspruchsberechtigte Personenkreis nur sehr bedingt eingeschränkt werden darf. Es war daher aus Sicht von Senat III zu prüfen, ob diese faktische Ungleichbehandlung zur Beseitigung der faktischen Ungleichheit in der sozialen Wirklichkeit, somit hinsichtlich der Wohnsituation der angesprochenen Zielgruppe als ein Mittel zur Förderung der Gleichstellung in diesem Dienstleistungsbereich, angesehen werden kann. Senat III hat dies aus nachstehenden Gründen bejaht: Zielgruppen dieses Pilotprojektes sind unter anderem alleinstehende Frauen, allein erziehende Mütter, Frauen mit oder ohne Kinder, die mit einer Partnerin zusammenleben, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit besonderen Bedürfnissen. Statistische Daten zeigen, dass es in Österreich deutlich mehr alleinerziehende Frauen als Männer gibt und dass der Anteil an alleinlebenden Menschen über 60 Jahren bei Frauen bedeutend höher ist als bei Männern. Für diese beiden Gruppen von Frauen stellen die Kosten für geeigneten Wohnraum in der Regel eine stärkere finanzielle Belastung dar als für andere Bevölkerungsgruppen.

Zusammenfassend ergibt sich daher, dass die im Rahmen des Frauenwohnprojektes vorliegende Ungleichbehandlung von Männern im Vergleich zu Frauen, durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist, die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind, so dass auch durch die Zweitantragsgegnerin kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz und somit keine Diskriminierung vorliegt. Aus Sicht des Senates III wird hier ein legitimes und verhältnismäßiges Ziel iSd der Richtlinie 2004/113/EG bzw. § 40d GIBG erreicht, welches auch in der Folge eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen rechtfertigt.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch den Verein X und die Y GmbH keine Diskriminierung von Herrn A aufgrund des Geschlechts gemäß § 40b GIBG erfolgte.

21. GBK III/44/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 23. März 2009

Antragsgegner/in: Bibliothek

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

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Am Samstag, den ..., habe der Antragsteller in der öffentlichen Bibliothek X über Internet Bücher bestellen wollen und darum ersucht, einen der freien Plätze benutzen zu dürfen. Dies sei ihm verwehrt worden, es würde sich um ausschließlich für Frauen reservierte Internet-Zugänge handeln. Eine Begründung zum Ausschluss von Männern habe man nicht nennen können, technisch würden sich die Zugänge nicht voneinander unterscheiden.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin vom ... führte diese im Wesentlichen aus, dass in der Bücherei X für alle Benutzer und Benutzerinnen (Besitzer und Besitzerinnen einer Büchereikarte) insgesamt 49 PCs mit Internetzugang zur Verfügung stünden. Davon befänden sich 20 im Bereich der sogenannten „Internetgalerie“, der Rest verteile sich auf die gesamte übrige, ebenfalls frei zugängliche Büchereifläche. Bereits einige Zeit nach Eröffnung der Bücherei X habe es gehäuft Beschwerden von Frauen und Mädchen gegeben, die bei der Nutzung von PCs in der Internetgalerie durch männliche User belästigt worden seien, bspw. durch „Kontaktaufnahmeversuche“. Da der Versuch der Büchereileitung, durch vermehrte personelle Betreuung dieses Problem zu lösen, erfolglos geblieben sei, seien im Jahr 2005 zwei PCs in einem anderen Bereich der Bücherei X ausschließlich für die Benützung von Frauen und Mädchen reserviert worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

In der Sache hält der Senat III fest, dass die Antragsgegnerin vier Computerarbeitsplätze ausschließlich Frauen zur Verfügung stellt. Dies bedeutet zunächst, dass Männer dadurch eine weniger günstige Behandlung als Frauen erfahren, und deshalb eine Ungleichbehandlung von Männern gegenüber Frauen vorliegt. Es bleibt aber nunmehr zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung auch eine Diskriminierung im Sinne des § 40c Abs. 1 GIBG darstellt oder ob Ausnahmebestimmungen greifen. Der Senat III hat das Vorliegen der Ausnahmebestimmung aus nachstehenden Gründen als zutreffend erachtet: Die Bereitstellung von vier ausschließlich für Frauen zugänglichen Internetplätzen ist nach Ansicht des Senates III geeignet, den Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens zu erreichen. Frauen wird die Möglichkeit geboten, sich an einen Ort zurückzuziehen, an dem keine Belästigungen durch Männer passieren kön-

nen. Weiters musste geprüft werden, ob das Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen ist. Dazu wird festgestellt, dass Angemessenheit sowohl nach quantitativen als auch qualitativen Kriterien geprüft werden kann. Die Angemessenheit resultiert im gegenständlichen Fall nach Meinung des Senates III daraus, dass durch die Reservierung der vier Plätze von insgesamt 49 ausschließlich für Frauen kein gravierender Nachteil entsteht. Schließlich muss das Mittel auch noch erforderlich sein, um Frauen einen adäquaten Schutz zu gewährleisten. Fest steht, dass Belästigungen stattgefunden haben. Die Antragsgegnerin konnte somit ausreichend dartun, dass die Bereitstellung von Internetplätzen ausschließlich für Frauen unter den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten das geeignetste und auch erforderliche Mittel zur Hintanhaltung von Belästigungen im Vorfeld darstellt.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Bücherei X keine Diskriminierung von Herrn A aufgrund des Geschlechts gemäß § 40b Gleichbehandlungsgesetz erfolgte.

22. GBK III/45/09

Eingebracht: von der GAW am 31. März 2009

Antragsgegner/in: Handelsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Betroffene afrikanischer Herkunft habe am ... kurz nach 13.00 Uhr das Geschäft X betreten. Da sie keine passenden Waren gefunden hätte, habe sie das Geschäft, ohne Einkäufe getätigt zu haben, verlassen. Zwei Mitarbeiterinnen des Geschäfts X seien ihr gefolgt und hätten sie in einer unfreundlichen Weise des Diebstahls bezichtigt. Die Betroffene habe auf der Straße durch Öffnen ihres Mantels bestätigt, dass sie nichts gestohlen habe. Die Mitarbeiterinnen hätten sie aufgefordert mit ihnen in das Geschäft X zurück zu gehen und dort abermals durch Ausziehen ihres Mantels zu bestätigen, dass sie nichts gestohlen habe. Nachdem die Mitarbeiterinnen bei der Betroffenen keine gestohlenen Gegenstände gefunden hätten, hätten sie sie unfreundlich aufgefordert das Geschäft zu verlassen.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden dem Senat III die Namen von zwei Mitarbeiterinnen übermittelt. Bezüglich der dritten Mitarbeiterin wurde mitgeteilt, dass diese aufgrund der Filialschließung nicht mehr im Unternehmen tätig und nach Information der Antragsgegnerin nicht mehr in Österreich ansässig sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Aus den Schilderungen der Betroffenen und des beim gegenständlichen Vorfall anwesenden Zeugen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass der Betroffenen, von zwei Mitarbei-

terinnen der X GmbH auf die Straße in Richtung der Gasse, in der sie wohnt, gefolgt und, – auf zuvor geäußerten Hinweis eines Kunden -, unterstellt wurde, einen Diebstahl begangen zu haben. Die Betroffene wurde mit Nachdruck aufgefordert in das Geschäft zurück zu kommen und musste ihren Mantel öffnen. Dadurch konnte sie den Verdacht auf Diebstahl entkräften. Als sich die Betroffene weigerte das Geschäft zu verlassen, sondern darauf bestand, dass die Polizei gerufen werde, wurden ihr gegenüber seitens der Mitarbeiterinnen die Aussagen „Neger“ bzw. „Nigger“ getätigt. Nicht festgestellt werden konnte, ob die übrigen im Verlangen angeführten rassistischen Äußerungen gegenüber der Betroffenen gefallen sind.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die X GmbH eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Belästigung von A aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 iVm § 34 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Der Senat III hat der X GmbH vorgeschlagen, 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 diskriminierenden Verhaltens geschaffen werden, wie etwa Schulungen und regelmäßige Hinweise der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffend die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes. Ferner war auf die Firmen-Website ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso war in das Personalhandbuch an prominenter Stelle ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen. Dieses war weiters hinsichtlich der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Weiters hat Senat III der X GmbH empfohlen einen Schadenersatz zu leisten.

23. GBK III/47/09

Eingebracht: vom Antragsteller 28. April 2009 (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Betroffene sei nigerianischer Staatsbürger. Am Samstag, den ..., gegen 0.00 Uhr hätten er und Frau B versucht, den Club Y zu besuchen. Sie seien von den Türstehern jedoch daran gehindert worden das Lokal zu betreten. Als Argument für die Verweigerung des Eintritts sei von den Türstehern angeführt worden, dass an diesem Abend in den Räumlichkeiten des Club Y eine geschlossene Veranstaltung stattfände. Auf Nachfrage habe einer der Türsteher präzi-

siert, dass die Räumlichkeiten privat vermietet worden wären. Nach dieser Auskunft habe er die Tür verschlossen und habe sie für den Betroffenen und seine Begleitung nicht mehr geöffnet. Frau B habe sich bei drei Gästen, die kurz darauf das Lokal verließen, erkundigt, ob es sich tatsächlich um eine Privatparty handeln würde. Diese hätten geantwortet: „Nein, es ist ganz normaler Betrieb wie immer.“

Die Antragsgegnerin äußerte in ihrer Stellungnahme vom ..., dass dem Geschäftsführer der X GmbH der Betroffene persönlich nicht bekannt sei und er sich zum Zeitpunkt der angeblichen Abweisung durch die Türsteher auch nicht im Eingangsbereich des Club Y aufgehalten habe. Der Geschäftsführer wolle ausdrücklich dem Vorwurf widersprechen, dass er oder seine Mitarbeiter dem Betroffenen den Eintritt in den Club Y wegen seiner Hautfarbe und Herkunft verweigert hätten. Es sei zu keinem Zeitpunkt Firmenpolitik und Usus gewesen, Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft zu diskriminieren, insbesondere jedoch nicht nach der Kundmachung des Prüfungsergebnisses vom Die Aufträge seien vollinhaltlich umgesetzt worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Aus den Schilderungen des Betroffenen und Frau B ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass der Betroffene am ... gemeinsam mit seiner Freundin das Lokal Club Y besuchen wollte. Ihnen wurde von den beiden Türstehern, Herrn C und Herrn D, der Eintritt verwehrt. Aus der Aussage von Herrn D geht hervor, dass es sich um die einfachste und verständlichste Erklärung handle, um einen Nichteinlass zu rechtfertigen. Der Senat III hebt hiezu hervor, dass die Antragsgegnerin dafür Sorge tragen muss, dass durch ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Personen, die abgewiesen werden, nicht der Eindruck erweckt wird, es sei aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit passiert. Dass dem Betroffenen gegenüber kommuniziert worden ist, es handle sich um eine geschlossene Gesellschaft bzw. Veranstaltung, stellt an sich noch keine Diskriminierung dar. Allerdings verließen drei Personen das Lokal und erklärten, es sei keine geschlossene Veranstaltung sondern normaler Betrieb, sie hätten allerdings gehört, dass „Schwarze“ nicht in das Lokal hinein dürften. Es ist in diesem Zusammenhang auch nicht nachvollziehbar, wieso der Betroffene und seine Begleitung nicht eingelassen worden sind, nachdem drei Personen das Lokal verlassen haben und kein Andrang war. Als Erschwerungsgrund sah der Senat III an, dass es bereits ein Verfahren gegen die Antragsgegnerin mit ähnlichem Sachverhalt gegeben hat, in dem ebenfalls die Diskriminierung von Personen dunkler Hautfarbe aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin festgestellt worden ist.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die X GmbH eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Diskriminierung des Betroffenen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 Z 4 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Der Senat III hat der X GmbH vorgeschlagen, 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 etwa eine ausreichende Anzahl von Türstehern, die es auch ermöglicht den abgewiesenen Personen den Grund der Abweisung zu nennen. Ferner war auf die Firmen-

Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso war in die Hausordnung ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen. Diese war weiters hinsichtlich der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission empfahl der X GmbH weiters, einen dementsprechenden Schadenersatz zu leisten.

24. GBK III/48/09

Eingebracht: amtswegig eingeleitet am 7. Mai 2009

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Der Senat III der GBK erhielt Kenntnis davon, dass die von der X GmbH betriebene Diskothek „Z“ jeden Donnerstag im Mai ... allen Frauen die ganze Nacht freien Eintritt gewährt und ihnen darüber hinaus bis 22.00 Uhr Getränkegutscheine im Wert von 10 Euro und bis 23.00 Uhr von 5 Euro überreicht hat, während Männer im gleichen Zeitraum Eintritt in Höhe von 3 Euro zu bezahlen hatten und ihnen keine Getränkegutscheine überlassen wurden.

In der Stellungnahme vom ... äußerte die zwischenzeitliche Antragsgegnerin, Y GmbH, dass es trotz Bestrebungen des Bundesgesetzgebers/der Bundesgesetzgeberin einer statistischen Tatsache entspreche, dass Frauen in der Praxis in der Arbeitswelt nach wie vor gegenüber Männern Einkommensnachteile hinnehmen müssten. In dem Bewusstsein, dass die gegenständliche viermalige Aktion jeweils am Donnerstag im Monat Mai das Einkommensungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nicht auszugleichen vermöge, habe diese Aktion eine Symbolwirkung in der Öffentlichkeit entfalten und auf die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt hinweisen sollen. Die Y-GmbH distanzieren sich vehement von den gängigen Ungleichbehandlungen betreffend Einkommensmöglichkeiten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Das Gleichbehandlungsgebot verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Indem Frauen für den Besuch dieser Diskothek an bestimmten festgelegten Tagen keinen Eintrittspreis bezahlen müssen, werden Männer, die Eintritt zahlen müssen, gemäß § 40b GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Frauen erhalten diese Vergünstigung ausschließlich aufgrund ihres Geschlechts, während Männer – um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können – bezahlen

müssen. Diese Differenzierung bezieht sich somit allein auf das Geschlecht. Das GIBG sieht nur in Ausnahmefällen eine Durchbrechung des Gleichbehandlungsgebotes vor. § 40d GIBG regelt die Fälle, in denen die ausschließliche oder überwiegende Bereitstellung von Dienstleistungen für ein Geschlecht keine Diskriminierung darstellt, und ist als Ausnahme eingeschränkt auszulegen. Diese ausschließliche oder eingeschränkte Bereitstellung muss durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. § 40e GIBG durchbricht das Diskriminierungsverbot für spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, die unter bestimmten Voraussetzungen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindern oder ausgleichen sollen. Eine Förderung der Gleichstellung kann durch einen Gratiszugang für Frauen in eine Diskothek aber nicht erblickt werden, im Gegenteil werden Frauen nach Ansicht des Senates III in diesem Fall diskriminierend als „Lockvögel“ missbraucht. Die Aussage der Auskunftsperson, es solle ein gemischtes Publikum sein, bestätigte die diesbezügliche Meinung des Senates III.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zutritt in die Diskothek „Z“ eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die X GmbH gemäß § 40c Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Der Senat III forderte die X GmbH auf, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung, ungeachtet ihres Geschlechts, gleich zu behandeln. Insbesondere sollte die X GmbH die diskriminierende Geschäftspolitik, wonach Frauen an bestimmten Tagen im Gegensatz zu Männern keinen Eintritt zu bezahlen haben und zusätzlich einen Getränkegutschein erhalten, abstellen. Weiters sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens geschaffen werden, wie etwa Schulungen und regelmäßige Hinweise der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffend die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes. Ferner war auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seines Geschlechts diskriminiert wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso war in die Hausordnung ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, welche hinsichtlich der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen war.

25. GBK III/49/09

Eingebracht: von der GAW am 22. Mai 2009

Antragsgegner/in: Partnerinstitut

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

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Die Betroffene, die seit 20 Jahren in Österreich lebe und polnischer Herkunft sei, habe am ... eine Kontaktanzeige betreffend einen „Herrn Z“ in der Zeitung gelesen und folglich eine SMS an die angegebene Handynummer verschickt. Am darauf folgenden Tag sei sie von einer Mitarbeiterin des Antragsgegners, die sich als Frau B vorgestellt habe, kontaktiert worden. Wie telefonisch mit der Mitarbeiterin besprochen sei die Betroffene noch am selben Tag um etwa 11.00 Uhr in die Geschäftsräumlichkeiten des Antragsgegners gegangen. Dort habe sie von einer Mitarbeiterin ein unausgefülltes Formular mit der Überschrift „Vereinbarung“ bekommen. Als sich die Betroffene erkundigt habe, ob sie jetzt die zuvor mündlich vereinbarten 130 Euro bezahlen solle, habe die Mitarbeiterin gemeint, „das Finanzielle“ wäre jetzt nicht so wichtig, sie würde alle Unterlagen in dem Kuvert finden und später bezahlen können. Zu Hause angekommen habe die Betroffene das Kuvert geöffnet und festgestellt, dass auf der Vereinbarung, die sie unterschrieben gehabt habe, nachträglich die zu bezahlende Summe von 2.770 Euro eingefügt worden sei. Am darauffolgenden Tag habe die Betroffene ein Fax an den Antragsgegner übermittelt, in dem sie mitgeteilt habe den Betrag nicht bezahlen zu können und um Rücktritt vom Vertrag ersucht habe. In einem Schreiben vom ... habe Herr C festgehalten, dass er „aus gesetzlicher Sicht nicht veranlasst ist, eine Stornierung zu befürworten“, auf Kulanzbasis aber eine herabgesetzte Ratenzahlung vorschlage. Am ... habe die Betroffene mit Herrn C telefoniert und ihm mitgeteilt, dass sie die Angelegenheit rückgängig machen wolle, den Betrag von 2.770 Euro nicht verstehe und auch nicht bezahlen könne. Herr C habe ihr zunächst zugehört und dann gemeint, dass sie das Land (gemeint gewesen sei wohl Österreich) strapazieren würde, arbeitslos wäre, Notstandshilfe beziehen würde, dumm wäre und habe sie darüber hinaus „Balkanese“ und „dumme Polin“ genannt.

In der Stellungnahme vom ... äußerte der Antragsgegner, dass die Betroffene am ... die Räumlichkeiten des Antragsgegners aufgesucht und sich über die Möglichkeiten einer Partnervermittlung informiert habe. Dabei sei die Betroffene in einem einstündigen Informationsgespräch von einer bereits seit mehr als 7 Jahren im Unternehmen des Antragsgegners tätigen Mitarbeiterin betreut und genauestens über die Möglichkeiten, aber auch Grenzen eines Partnervermittlungsinstitutes informiert worden. Dabei sei die Betreuungsvereinbarung mit der Betroffenen punktgenau durchgegangen und ihr die finanzielle Seite einer solchen Vereinbarung genauestens dargelegt worden. Aufgrund dieser sach- und ordnungsgemäßen Aufklärung habe die Betroffene sowohl die Vereinbarung vom ..., als auch eine Zusatzvereinbarung unterfertigt. Bereits am nächsten Tag habe jedoch die Betroffene in einem Telefax an den Antragsgegner ihren Rücktritt vom Vertrag bekanntgegeben und dies damit begründet, sich die Betreuungsgebühr in Höhe von 2.770 Euro nicht leisten zu können.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Für den Senat III steht fest, dass die Betroffene den Vertrag mit dem Antragsgegner in seinen Räumlichkeiten abschloss. Ob die Gesamtsumme der Vertragsleistung vor oder nach ihrer Unterschriftsleistung auf das Vertragsformblatt seitens der Mitarbeiterin des Institutes eingesetzt wurde, konnte im Hinblick auf die Glaubwürdigkeit der Aussagen nicht festgestellt werden. Da der Betroffenen die Vertragsleistung von 2.770 Euro aber zu hoch war und sie dies, ihrer Aussage nach, erst zu Hause herausfand, übermittelte sie am folgenden Tag ein Stornofax. Die Betroffene erhielt umgehend ein Schreiben von Herrn C, in dem er ihr ein Kulanzan-

gebot machte. Die Betroffene setzte sich daraufhin in telefonischen Kontakt mit Herrn C. Dieser beschimpfte die Betroffene im Zuge des Telefonats. Zu einem späteren persönlichen Gespräch mit Herrn C erschien die Betroffene in Begleitung einer Freundin. Auch in diesem Gespräch kam es zu den Beschimpfungen „Balkanese“ sowie „dumme Polin“ seitens Herrn C. Aufgrund der Aussagen und Stellungnahme der Betroffenen sowie der Auskunftsperson steht für den Senat III fest, dass die Betroffene von Herrn C im Zuge des persönlichen Gesprächs mit „Balkanese“ sowie „dumme Polin“ beschimpft wurde.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch das X-Institut eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Belästigung von A aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 iVm § 34 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Der Senat III hat das X-Institut aufgefordert, 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 diskriminierendes Verhaltens geschaffen werden, wie etwa Schulungen und regelmäßige Hinweise der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffend die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes. Ferner war auf die Firmen-Website ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Der Senat III empfahl dem Institut X einen Schadenersatz zu leisten.

26. GBK III/37/08 – Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz

Eingebracht: von der GAW am 17. September 2008

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

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen:

Die Anwältin für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (GAW) brachte ein Verlangen auf Erstattung eines Gutachtens gemäß § 11 Abs. 1 GBK/GAW zu Fragen der unterschiedlichen Tarifiermäßigung bei Verkehrsbetrieben sowie Ermäßigungen bei Freizeitbetrieben für Frauen und Männer ein.

Die vollständige Fassung des Gutachtens ist unter folgendem Link abrufbar:
<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=34091>

Prüfungsergebnisse aus dem Berichtszeitraum 2006 – 2007, die aus technischen Gründen hier veröffentlicht werden:**1. GBK III/15/06**

Eingebracht: vom Antragsteller am 13. Juni 2006 (vertreten vom Verein ZARA)**Antragsgegner/in:** Lokalbesitzer**Wegen:** Diskriminierung und Belästigung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.**Verfahrensdauer:** 13 Monate**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:**

Im Antrag brachte der Antragsteller vor, dass er im Lokal X gemeinsam mit mehreren Freunden seinen Geburtstag gefeiert habe. Er gab an, dass seine Mutter aus Israel stamme und er Jude sei. Bis 1.00 Uhr habe es keine Probleme gegeben. Zu diesem Zeitpunkt seien sie vom Kellner gebeten worden, die bereits konsumierten Getränke zu bezahlen, was auch geschehen sei. Kurze Zeit später sei der Antragsgegner auf ihn zugekommen und habe ihn mit den Worten „Platz, wir brauchen den Platz da! Geht’s jetzt!“ zum Verlassen des Lokals aufgefordert. Der Antragsteller habe dem Antragsgegner mitgeteilt, dass sie nur noch ihre Getränke austrinken und danach das Lokal verlassen würden. Da habe der Antragsgegner plötzlich das Glas des Antragstellers ergriffen und ausgeleert. Der Antragsteller habe daraufhin mit dem Antragsgegner um das Glas gerungen, was dazu geführt habe, dass dieses den Antragsgegner Gesicht getroffen habe, da er gebeugt gestanden sei. Obwohl der Antragsteller sich sofort entschuldigt habe, habe der Antragsgegner daraufhin mit auf dem Tisch befindlichen Gläsern und Aschenbechern um sich geworfen und auf Möbel eingetreten. Dabei habe er geschrien: „Schleicht’s Euch aus meinem Lokal!“. Inzwischen sei ein weiterer Gast des Antragstellers, Herr G., von einem am Kopf kahl rasierten Kollegen des Antragsgegners von hinten am Kragen gepackt worden. Die Gesellschaft habe diesen Aggressionen durch Verlassen des Lokals aus dem Weg gehen wollen. Der Antragsgegner, der am Kopf kahl rasierte Mann und ein weiterer Mann hätten aber auch vor dem Lokal nicht vom Antragsteller abgelassen und hätten versucht ihn in eine Ecke zu drängen. Dort sei er vom Antragsgegner mit „Du Judenbeidl!“ angeschrien und mit der rechten Hand ins Gesicht geschlagen worden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners, des Geschäftsführers des Lokales X., hielt dieser fest, dass er der Geburtstagsgesellschaft ab 23.00 Uhr ein „Happy-Hour“-Getränk zugestanden habe, obwohl diese schon um 22.00 Uhr geendet habe. Außer diesem Getränk habe aber die Gesellschaft zwei Stunden lang nichts konsumiert, weshalb er sie gegen 1.00 Uhr mit den Worten „Schleicht’s Euch“ hinausgeworfen habe. Daraufhin habe der Antragsteller ihn mit einem Faustschlag im Gesicht verletzt. In der darauffolgenden Erregung habe der Antragsgegner den Antragsteller mit „Judenbeidl“ beschimpft, obwohl er nicht gewusst habe, dass der Antragsteller Jude sei. Der Antragsgegner bestritt aber, die Sätze „Schleicht’s euch ihr Judenpack! Raus aus Österreich! Wir brauchen Eure Bilder eh nicht!“ gesagt zu haben.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte die Frage einer Diskriminierung durch eine Dienstleistungsverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers iS von § 31 Abs 1 Z 4. Diese Ansicht gründete sich vor allem auf die nachvollziehbare und glaubwürdige Aussage des Antragstellers sowie der Auskunftspersonen, wonach die weitere Konsumation von Getränken aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers verweigert wurde, wohingegen andere Gäste des Lokals weiterhin bedient wurden. Der Senat bejahte ebenfalls das Vorliegen einer Belästigung gemäß § 34. Die Befragungen ergaben, dass der Antragsgegner den Antragsteller jedenfalls mit dem Wort „Judenbeidl“ beschimpft hat. Dies wurde vom Antragsgegner auch nie bestritten.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Dienstleistungsverweigerung durch den Antragsgegner, eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 und eine Belästigung gemäß § 34 vorliegt.

Der Senat III hat daher der Geschäftsführung vorgeschlagen, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung seiner Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln. Zudem wird dem Antragsgegner empfohlen, das „Merkblatt zur Gleichbehandlung im Gastgewerbe“ der WKÖ für drei Monate gut sichtbar im Lokal aufzuhängen. Auch ist ein gut sichtbarer Hinweis im Lokal anzubringen, dass das Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird.

2. GBK III/18/06

Eingebracht: von der GAW am 31. Oktober 2006

Antragsgegner/in: Diskothek, Sicherheitsdienst

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

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Am ... habe der Betroffene dunkler Hautfarbe gemeinsam mit seiner Freundin Frau R., die Diskothek „X“ besuchen wollen. Im Eingangsbereich der Diskothek seien zwei Türsteher des Sicherheitsdienstes Z gestanden. Als der Betroffene und seine Freundin die Diskothek betreten wollen, habe einer von ihnen zu ihm gesagt: „Für dich heute nicht!“. Seine Freundin österreichischer Herkunft wäre jedoch eingelassen worden. Als der Betroffene gefragt habe, ob es um das Alter gehe, dies jedoch vom Türsteher verneint worden sei, habe er nach dem Grund der Verweigerung des Zugangs gefragt. Der Türsteher habe entgegnet, keinen Grund angeben zu müssen und habe gemeint: „Für dich gibt es heute nichts!“

In der Stellungnahme der Antragsgegner wurde der Vorwurf der ausländerbenachteiligenden Türpolitik zurückgewiesen. Jeder Gast sei, ohne Unterschied der Nationalität oder ethnischen Herkunft willkommen. Zum gegenständlichen Fall führten die Antragsgegner im Wesentlichen aus, dass es vor wenigen Wochen zu einem Zwischenfall gekommen sei. Stetige Provokationen eines jungen alkoholisierten Mannes hätten eine Rauferei im Lokal ausgelöst. Als die Türsteher die Situation beruhigt hatten, den Mann zur Rede stellen und ein Hausverbot über ihn haben verhängen wollen, habe dieser die Flucht ergriffen und sei davongelaufen. Am ... hätten die diensthabenden Türsteher den Betroffenen erblickt und seien sich absolut sicher gewesen, denselben jungen Mann vom damaligen Zwischenfall vor sich zu haben. Ihrer Erinnerung nach hätten sowohl das Gesicht, die Körpergröße als auch die Statur und äußere Erscheinung exakt übereingestimmt. Einzig und allein aus diesem Grund sei dem Betroffenen der Zutritt in die Diskothek mit den Worten: „Für dich heute nicht mehr!“ verweigert worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Der Senat III bejahte die Frage einer Diskriminierung durch eine Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen und das Vorliegen einer Anweisung zur Diskriminierung. Diese Ansicht gründet sich vor allem auf die Aussage des Betroffenen sowie der Auskunftspersonen, wonach dem Betroffenen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in die Diskothek „X“ verweigert wurde, wohingegen zeitgleich andere Personen eingelassen wurden. Die von verschiedenen Auskunftspersonen glaubhaft gemachte Aussage eines Türstehers („Wir haben schon genug Stress mit Ausländern!“) in Verbindung mit der erfolgten Abweisung weiterer Personen mit Migrationshintergrund, untermauert diese Ansicht. Der von den Antragsgegnern eingewandten Begründung, der Betroffene habe aufgrund einer vergangenen Rauferei Hausverbot erhalten und ist deswegen an diesem Abend nicht eingelassen worden, wird vom Senat nicht gefolgt.

Ergebnis:

Der Senat III kam zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung durch die Y DiscobetriebsGmbH & Co KEG (Diskothek X) und dem Sicherheitsdienst Z eine unmittelbare Diskriminierung und eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung von Herrn A aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat daher der Geschäftsführung der Y DiscobetriebsGmbH & Co KEG sowie der Geschäftsführung des Sicherheitsdienstes Z 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 Herkunft gleich zu behandeln. Insbesondere sollten taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, wie etwa eine ausreichende Anzahl von Türstehern, die es auch ermöglicht den abgewiesenen Personen den Grund der Abweisung zu nennen. Ferner war auf die Firmen-Website ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Ebenso war in die ab sofort für Gäste transparent zu machende Hausordnung ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzu-

nehmen. Diese war weiters hinsichtlich der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

1.3.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates

Zurückziehungen

1. GBK III/27/07

Eingebracht: von der Antragstellerin am 9. Juli 2007

Antragsgegner/in: Versicherung

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

Vorbringen:

Die Antragstellerin fühlte sich durch die Art der Schadensabwicklung ihrer Versicherung aufgrund ihrer Ethnie diskriminiert (Keine Bezahlung von Aufenthalts- und Leichwagenkosten etc.). Sie sei der Ansicht, dass die Versicherung gegenüber einer/m Geschädigten aus Österreich eine andere Vorgangsweise an den Tag gelegt hätte. Der Antrag wurde von der Antragstellerin aufgrund eines Vergleiches mit der Versicherung zurückgezogen.

2. GBK III/30/07

Eingebracht: von der GAW am 10. September 2007

Antragsgegner/in: Stiftungen

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

Vorbringen:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beehrte die Erstattung eines Gutachtens zur Frage, ob die Verweigerung von Stipendien aus gemeinnützigen Stiftungen an Personen alleine aufgrund deren Religion bzw. ethnischer Zugehörigkeit eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstellt. Der Antrag wurde von der GAW zurückgezogen.

3. GBK III/43/09

Eingebracht: von der GAW am 18. März 2009

Antragsgegner/in: Bank

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

Vorbringen:

Der Betroffene wollte bei einer Bank einen Kredit aufnehmen. Dieser wurde ihm aufgrund seiner Staatsbürgerschaft nicht gewährt bzw. wurden ohne sachlichen Grund zusätzliche Sicherheiten verlangt. Der Antrag wurde aufgrund eines Vergleichs zurückgezogen.

Unzuständigkeit des Senates:

4. GBK III/46/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 13. März 2009

Antragsgegner/in: Verwaltungsorgan

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

Vorbringen:

Der Antragsteller habe im Rahmen des Frauentages im März 2008 einige Veranstaltungen besuchen wollen. Als Mann habe er 4 Euro an Eintritt zu bezahlen gehabt, während für Frauen der Eintritt kostenlos gewesen sei. Der Senat hat sich für unzuständig erklärt, da die Vorkommnisse vor Inkrafttreten des IIIa. Teils des Gleichbehandlungsgesetzes lagen.

5. GBK III/52/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 17. September 2009

Antragsgegner/in: Republik Österreich

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

Vorbringen:

Der Antragsteller brachte vor, dass er durch das gegen ihn ausgesprochene Aufenthaltsverbot in Österreich ethnisch diskriminiert worden sei. Der Senat III erklärte sich für unzuständig, da polizeiliche Tätigkeiten im Rahmen der Hoheitsverwaltung nicht vom Geltungsbereich der §§ 30 ff Gleichbehandlungsgesetz umfasst sind.

1.3.4 Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge

1. GBK III/50/09

Eingebracht: amtswegig eingeleitet am 2. Juli 2009

Antragsgegner/in: Friseurkette

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

Vorbringen:

Der Senat III leitete amtswegig ein Verfahren wegen in verschiedenen Medien beworbener unterschiedlicher Preise (bei gleichen Leistungen) für Frauen und Männer bei Modehaarschnitten ein.

2. GBK III/51/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 14. September 2009

Antragsgegner/in: Verkehrsunternehmen

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

Vorbringen:

Der Antragsteller fühlt sich aufgrund der für Frauen und Männer unterschiedlichen Altersvoraussetzungen für den Erwerb einer Seniorenermäßigung (Frauen ab 60, Männer ab 65 Jahren) aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

3. GBK III/53/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 18. September 2009

Antragsgegner/in: Verkehrsunternehmen

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

Vorbringen:

Der Antragsteller fühlt sich aufgrund der für Frauen und Männer unterschiedlichen Altersvoraussetzungen für den Erwerb einer Seniorenermäßigung (Frauen ab 60, Männer ab 65 Jahren) aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

4. GBK III/54/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 16. Oktober 2009

Antragsgegner/in: Verkehrsunternehmen

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

Vorbringen:

Der Antragsteller fühlt sich aufgrund der für Frauen und Männer unterschiedlichen Altersvoraussetzungen für den Erwerb einer Seniorenermäßigung (Frauen ab 60, Männer ab 65 Jahren) aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

5. GBK III/55/09

Eingebracht: vom Antragsteller am 5. November 2009 (vertreten vom Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothek

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

Vorbringen:

Der Antragsteller fühlt sich aufgrund der Einlassverweigerung in eine Diskothek wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert.

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. 98/2008**, mit dem die beiden Gesetze novelliert wurden, ist am 1. August 2008 in Kraft getreten. Die Novelle, über die bereits im Gleichbehandlungsbericht für die Jahre 2006–2007 berichtet wurde, diente primär der **Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG** des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Über die Umsetzung der Richtlinie hinaus wurden aufgrund der bisherigen Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes auch Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften vorgenommen, um das Instrumentarium zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu verbessern.

Die über die Umsetzung der Richtlinie hinausgehenden **Verbesserungen des materiellen Rechts** betreffen insbesondere folgende Punkte:

- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte,
- Anhebung des Schadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro,
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt,
- Einräumung eines Wahlrechts für die/den von einer Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmer/in zwischen Anfechtung der Beendigung und der Möglichkeit, die Beendigung gelten zu lassen und dafür Schadenersatz geltend zu machen,
- Klarstellung, dass bei Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist,
- Anpassung der Definition der sexuellen Belästigung und der Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts,
- Ausdehnung des Benachteiligungsverbot es im Falle einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit auf Personen, die als Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftsperso-

nen auftreten sowie Klarstellung der Sanktionen bei Verletzung des Benachteiligungsverbot in allen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes,

- Generelle Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr,
- Streichung der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag,
- Ausdehnung der Ermächtigung zur Setzung von positiven Maßnahmen auf die gesamte Arbeitswelt,
- Klarstellung, dass die globale Ausnahmebestimmung „Staatsangehörigkeit“ auf fremdenrechtliche Regelungen beschränkt ist,
- Schaffung einer Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bei Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission auch im Falle einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil).

Im Hinblick auf die Erweiterung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die Richtlinie 2004/113/EG erfolgte eine Erweiterung der Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie eine Neustrukturierung des Senates III aufgrund der neu hinzugekommenen Agenden und der Neuverteilung der Zuständigkeiten gemäß dem novellierten Bundesministeriengesetz 1986.

Zur effizienteren Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes wurden auch **Verbesserungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission** vorgenommen, wie die Festlegung einer Frist zur Ausfertigung und Zustellung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission, die Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf der Website des Bundeskanzleramtes und die Regelung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission.

Von Mai 2009 bis Juni 2010 fanden im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Sozialpartnergespräche betreffend eine **weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes** statt. Der Gesetzesentwurf wurde im Juli 2010 einem allgemeinen Begutachtungsverfahren unterzogen.

Zentraler Punkt der geplanten Novelle ist die Verbesserung der Einkommenstransparenz, um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern. Weitere Ziele sind der Ausbau des Schutzes gegen Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie die Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Die nach dem Begutachtungsverfahren beschlossene Regierungsvorlage enthält folgende Punkte:

- Verpflichtung zur zweijährlichen Erstellung eines unternehmensbezogenen Einkommensberichtes in Unternehmen inklusive Informationsrecht,
- Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und Angabe der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen,
- Einholung von Einkommensdaten von Vergleichspersonen beim zuständigen Träger der Sozialversicherung durch die Anwaltschaft für die Gleichbehandlung und die Senate der Gleichbehandlungskommission bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall,
- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum auf alle Diskriminierungsmerkmale des Gleichbehandlungsgesetzes (so genanntes „Levelling up“), verbunden mit Ausnahmebestimmungen für das Merkmal Alter,
- Zusammenfassung der Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes,
- Erweiterung der Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung wegen der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum,
- Diskriminierungsschutz für Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung),
- Anhebung des Schadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1.000 Euro,
- Einführung eines Gebotes der diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum,
- einfachgesetzliche Weisungsfreistellung der Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung und der Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission inklusive Aufsichtsrecht durch den/die Bundeskanzler/in in Umsetzung des Art. 20 Abs. 2 B-VG,
- Aufhebung der Vertraulichkeit des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.

Die Novelle soll 2011 in Kraft treten.

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.

Bei den dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bekannten Entscheidungen handelt es sich im Wesentlichen um richtungsweisende Erkenntnisse des Obersten Gerichtshofes und aufgrund der Fachlektüre bekannte Erkenntnisse.

Dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sind folgende Entscheidungen aus den Jahren 2008 und 2009 bekannt:

2.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

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

a) OGH 8 ObA 11/09i vom 23. April 2009

Der Oberste Gerichtshof hat mit diesem Urteil festgestellt, dass eine Stellenwerberin, die sich aufgrund einer geschlechtsneutral formulierten Stellenausschreibung um eine Lehrstelle als Zimmererin beworben hat und bereits bei der telefonischen Bewerbung die Antwort erhalten hat, dass Mädchen eher nicht genommen werden, weil sie keine Kraft hätten, bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde.

Betrachtet man im vorliegenden Fall die Äußerungen des Arbeitnehmers des beklagten Arbeitgebers, die im Ergebnis darauf hinauslaufen, dass sich Personen weiblichen Geschlechts gar nicht um diese Lehrstelle bewerben sollten, so ist darin ein klarer und massiver Verstoß gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens zu sehen. Dieser Verstoß ist der Beklagten zuzurechnen, da sie den betreffenden Arbeitnehmer ja als Ansprechpartner für die Bewerbungen im Inserat angeführt hat. Durch diese der Beklagten zuzurechnenden Vorgangsweise wurde die Klägerin in ihrem Recht, sich diskriminierungsfrei zu bewerben, verletzt.

Ausgehend von der Zielrichtung des Diskriminierungsverbotes des Gleichbehandlungsgesetzes ist auch das Stadium der Kommunikation zwischen potentielltem Bewerber und namhaft gemachtem Ansprechpartner des Arbeitgebers als relevant anzusehen. In diesem hat der von der Beklagten namhaft gemachte Ansprechpartner eine Berücksichtigung der Bewerbung klar verweigert. Dass sich die Klägerin dann trotzdem schriftlich beworben hat (und eine Absage erhalten hat), ändert daran nichts.

Der Klägerin wurde für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ein Schadenersatz in Höhe von 500 Euro zugesprochen.

b) OGH ObA 177/07f vom 9. Juli 2008

Der Oberste Gerichtshof hat sich in diesem Urteil, in dem es um eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund des Alters ging, nicht direkt mit der Begründungsdiskriminierung, sondern mit der Frage des Beweismaßes der Glaubhaftmachung bei Diskriminierungen gemäß **§ 12 Abs. 12 GIBG** befasst und festgestellt, dass ein Diskriminierungsmotiv nicht glaubhaft gemacht werden konnte.

Sowohl die Richtlinie als auch das GIBG enthalten einerseits eine Beweiserleichterung – Herabsetzung des Beweismaßes auf eine bloße Wahrscheinlichkeit – und andererseits eine Beweislastregel zu den Rechtfertigungsgründen. Auch vom Gemeinschaftsrecht wird keine Umkehr der Beweislast, sondern eine angemessene Beweislastverlagerung gefordert. Die klagende Partei hat diejenigen Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Erst wenn dies gelungen ist, verlagert sich die Beweislast auf die beklagte Partei. Die Regeln zur Verteilung der Beweislast kommen aber nur dann zur Anwendung, wenn ein Beweis für strittige entscheidungsrelevante Tatsachen nicht erbracht werden kann. Eine Richtlinie dafür, zu wessen Gunsten das Gericht Beweise zu würdigen hätte, ist darin nicht zu sehen.

Zur Glaubhaftmachung reicht es allgemein, wenn der Richter von der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines bestimmten Sachverhalts überzeugt ist.

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

OGH 8 ObA 24/07 vom 17. Dezember 2007 (im Bericht 2006-2007 noch nicht enthalten)

Dem Kläger stand zunächst aufgrund einer Betriebsvereinbarung, die von der Beklagten (einem Kreditinstitut) abgeschlossen wurde, ein Anspruch auf Alterspension gegen diese zu. Allerdings wurde das betriebliche Pensionssystem auf ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell umgestellt und für bereits erworbene Anwartschaften auf eine Betriebspension eine weitere Betriebsvereinbarung geschlossen, ohne jedoch die Bildung einer Arbeitgeber-Reserve im Sinne des Sparkassen-Kollektivvertrages vorzusehen. Der Kläger begehrte daher die Einbringung der kollektivvertraglich vorgesehenen Arbeitgeberreserve in die Pensionskasse und die Feststellung, dass die Beklagte zur Rechnungslegung verpflichtet sei. Weiters behauptete der Kläger, dass die gegenständliche Betriebspension im Vergleich zur gesetzlichen Sozialversicherung eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern vorsehe.

Der OGH vertrat dazu die Auffassung, dass alle Formen von Betriebsrenten und -pensionen unter den Entgeltbegriff des Art. 141 EG-V bzw. des Gleichbehandlungsgesetzes fallen. Der mit Entgeltdiskriminierung begründete Anspruch auf Erbringung eines nachträglichen Deckungserfordernisses fällt unter das Gleichbehandlungsgesetz. Dies gilt auch für den Rechnungslegungsanspruch, der mit dem Hauptanspruch verjährt. Gemäß § 12 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes nicht nur für die Vergangenheit, sondern auch für die Zukunft. Es muss zwischen der sich von selbst vollziehenden Vertragsanpassung und den daraus resultie-

renden Ansprüchen unterschieden werden; nur letztere verjähren in der Frist des § 15 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz.

3. Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 3 Z 6 GIBG)

OGH ObA 183/07 vom 7. Februar 2008

Der OGH hat mit diesem Beschluss die außerordentliche Revision gegen das Urteil des **OLG Wien 9 Ra 113/07 vom 19. Oktober 2007** zurückgewiesen, sodass das Urteil des OLG Wien rechtskräftig ist.

Das OLG Wien stellte mit diesem Urteil fest, dass eine verbotene Diskriminierung nur dann vorliegt, wenn für die unterschiedliche Behandlung keine sachliche Rechtfertigung vorhanden ist. Ist es einem Arbeitgeber aufgrund der betrieblichen Organisation nicht möglich, eine Arbeitnehmerin nach Rückkehr aus der Karenz im Ausmaß der von ihr gewünschten Arbeitszeit in jener Filiale einzusetzen, in der die Arbeitnehmerin vor ihrer Karenz beschäftigt war, kommt er jedoch den Wünschen der Arbeitnehmerin in allen übrigen Punkten der Arbeitszeit-Regelung entgegen, kann von einer unsachlichen Diskriminierung keine Rede sein.

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

a) OGH 8 ObS 27/07s vom 16. August 2008

Mi diesem Urteil stellte der OGH nach Einholung einer Vorabentscheidung durch den EuGH (EuGH Urteil vom 26. Februar – Rs. C-506/06) fest, dass im Falle einer In-vitro-Fertilisation noch keine Schwangerschaft einer gekündigten Arbeitnehmerin vorliegt, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ihre Eizellen zwar bereits befruchtet, aber noch nicht in ihre Gebärmutter eingepflanzt worden sind, weswegen ihr der Kündigungsschutz des § 10 Mutterschutzgesetzes zu diesem Zeitpunkt noch nicht zukomme.

Allerdings kann die Kündigung eine unmittelbare Diskriminierung darstellen, sofern nachgewiesen wird, dass der hauptsächliche Grund für die Kündigung die Tatsache ist, dass sich die Arbeitnehmerin einer solchen In-vitro-Fertilisation unterzogen hat. Die Behauptungs- und Beweislast dafür liegt dabei bei der Arbeitnehmerin; eine entsprechende Behauptung wurde im Verfahren aber nicht erhoben.

b) OLG Innsbruck 15 Ra 51/08z vom 22. August 2008

Das Gericht hat mit diesem Urteil, in dem es um eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund des Alters durch eine Kollektivvertragsbestimmung ging, die einen besonderen Kündigungsschutz nur bis zu jenem Zeitpunkt vorsieht, in dem das Recht auf eine soziale Absicherung durch die Leistung einer Alterspension entsteht, festgehalten, dass diese Kollektivvertragsbestimmung einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung darstellt.

Vor allem liege aber in der Entscheidung der Beklagten eine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vor, da die Klägerin bereits mit 60 Jahren, ein Mann aber erst

mit 65 Jahren Anspruch auf Alterspension habe. Die dadurch bewirkte Ungleichbehandlung bei der Möglichkeit des Dienstgebers, das Dienstverhältnis zu beenden, sei nicht gerechtfertigt. Der Klägerin könne der Vorteil durch die ASVG Pension nicht entgegengehalten werden. Bei einem – von der Klägerin gewünschten – späteren Pensionsantritt würde sie wesentlich mehr an Pension beziehen.

Aufgrund der Revision der Beklagten hat sich der OGH mit Beschluss 9 ObA 163/08y vom 4. August 2009 mit einem Vorabentscheidungsverfahren an den EuGH zur Beantwortung der Frage gewandt, ob die Kollektivvertragsbestimmung Art. 3 Abs. 1 lit c der Richtlinie 76/207/EWG idF der Richtlinie 2002/73/EG entspricht, wenn die Alterspension für Männer und Frauen zu unterschiedlichen Zeitpunkten anfällt.

5. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)

a) OGH 9 ObA 18/08z vom 5. Juni 2008

Der OGH stellte mit diesem Urteil fest, dass der Schutz vor sexueller Belästigung nicht erst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits während der Bewerbungs- und Auswahlphase einsetzt. Erfolgt die Belästigung durch den Geschäftsführer einer GmbH, verletzt er damit die Fürsorgepflicht der von ihm vertretenen GmbH. Dieser ist das Verhalten des vertretungsbefugten Organs unmittelbar zuzurechnen. Sie hat als Arbeitgeberin im Sinne des § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG für eine sexuelle Belästigung ihres Geschäftsführers einzustehen. Der Arbeitnehmerin wurde der von ihr begehrte Schadenersatz von 1.500 Euro zugesprochen.

b) OGH 8 ObA 35/09v vom 30. Juli 2009

Der OGH hat mit diesem Beschluss, mit dem die außerordentliche Revision zurückgewiesen wurde, festgestellt, dass beim Ausmaß des Schadenersatzanspruchs für die durch eine sexuelle Belästigung verursachten immateriellen Schäden gemäß § 12 Abs. 11 GIBG 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 anzuwendenden Grundsätzen erfolgt. Die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass die Umstände des hier zu beurteilenden Falls den Zuspruch bloß des Mindestersatzbetrags von 720 Euro rechtfertigen, erscheint dem OGH nicht unvertretbar.

c) OLG Wien 9 Ra 158/07g vom 28. April 2008

Sagt ein Arbeitskollege auf einer Weihnachtsfeier „Dich werd ich sicher nicht pudern“, stellt dies eine verbale sexuelle Belästigung dar. Es ist kein rechtlich relevanter Unterschied, ob der Beklagte gesagt hat „Dich werd ich nicht pudern“ oder „Willst mit mir pudern“ oder „komm geh´ ma pudern“. Die Äußerungen sind objektiv sowohl bei abstrakter Betrachtung als auch im konkreten Zusammenhang geeignet, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen.

Das OLG Wien bestätigte die Rechtsansicht des Erstgerichtes (Urteil des ASG Wien 15 Cga 108/06w vom 10. Juli 2006, über das bereits im Bericht 2006-2007 berichtet wurde) und sprach der Klägerin in Abänderung des Ersturteils einen Schadenersatz in Höhe von 500 Euro

(statt 300 Euro) zu. Nach Ansicht des OLG Wien wirkte sich erschwerend aus, dass der beklagte Arbeitnehmer bereits vor der sexuellen Belästigung die Klägerin aggressiv attackiert hatte, wobei er durch das „Duzen“ der Arbeitnehmerin bereits die angebrachte Distanz hat vermissen lassen und ihre Versuche, das Gespräch deshalb zu beenden, negiert hat, sondern im Gegenteil darauf mit der diskriminierenden Äußerung reagiert hat. Wesentlich sei auch, dass mehrere Kollegen und betriebsfremde Personen die Äußerung wahrnehmen konnten und sich der beklagte Arbeitnehmer trotz Aufforderung nicht ernsthaft für seine Äußerung entschuldigte.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

d) OLG Wien 10 Ra 130/08y vom 2. November 2008

Das Gericht gelangte in diesem Kündigungsanfechtungsverfahren gemäß § 105 Abs. 3 Z 2 lit.a Arbeitsverfassungsgesetz zur rechtlichen Beurteilung, dass ein Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass geschlechtliche Selbstbestimmung, sexuelle Integrität und Intimsphäre der Arbeitnehmer nicht gefährdet werden. Hat ein Vorgesetzter die ihm untergebenen Arbeitnehmerinnen trotz deren offenkundiger, in Abwehr- und Ausweichbewegungen zum Ausdruck gebrachten Missfallens wiederholt sexuell belästigt (hier: u. a. unerwünschter Körperkontakt, Versuche, die Mitarbeiterinnen auf den Mund zu küssen, etc.), wodurch ein von Entwürdigungen gekennzeichnetes betriebliches Umfeld geschaffen wurde, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Auflösung des Dienstverhältnisses vorzunehmen. Eine Ermahnung oder Verwarnung ist dabei nicht Voraussetzung für die Geltendmachung personenbezogener Kündigungsgründe.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

e) OLG Wien 10 Ra 169/08h vom 19. März 2009

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass die sexuelle Belästigung eines Arbeitskollegen einen wichtigen Grund im Sinne des § 27 Z 1 und 6 Angestelltengesetz darstellt, der den Arbeitgeber zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind inakzeptabel, weil sie die Menschenwürde verletzen. Darunter fallen Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der betroffenen Person durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität im Betrieb herabzusetzen.

Fährt ein Vorgesetzter einem minderjährigen, weiblichen Lehrling mit der Hand durchs Haar, verletzt er damit die körperliche Integrität des Lehrlings und kann ein solches Verhalten nur als „Begrapschen“ bezeichnet werden. Dabei kann es keine Rolle spielen, ob etwa das Gesäß oder der Kopf bzw. die Haare einer Betroffenen berührt werden, weil beides jedenfalls einen Eingriff in die körperliche Integrität/Intimsphäre einer Person darstellt. Nach den Feststellungen im vorliegenden Fall war dies dem Lehrling auch unangenehm, was nicht verwunderlich ist, weil sich niemand von einem „fremden“ Arbeitskollegen oder Vorgesetzten durch die Haare fahren lassen will und eine derartige Berührung jedenfalls nicht frei von sexuellen Beweggründen ist.

Der Umstand, dass im vorliegenden Fall nur ein einziger Vorfall festgestellt werden konnte, ändert an dieser Beurteilung nichts, würde dies doch dazu führen, dass ein einmaliges „Be-

grapschen“ tolerierbar wäre, ein zweimaliges nicht, was aber inakzeptabel wäre. Auch eine einmalige Handlung genügt, um eine Vertrauensunwürdigkeit hervorzurufen.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

f) ASG Wien 5 Cga 167/07z vom 3. September 2008

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass bei einer sexuellen Belästigung u. a. auf das Empfinden des Belästigten als subjektives Element der Beurteilung abzustellen ist. Nur ein solches entwürdigendes sexuelles bzw. geschlechtsbezogenes Verhalten erfüllt den Tatbestand der sexuellen Belästigung, das dem Opfer auch tatsächlich unerwünscht ist oder von diesem als unangebracht oder anstößig empfunden wird. Daraus ergibt sich v. a. die Möglichkeit der Pardonierung der Belästigung durch das Opfer, aber auch die Berücksichtigung der psychischen Konstitution des Belästigten. Im konkreten Fall ging das Gericht davon aus, dass es an dem subjektiven Element für eine sexuelle Belästigung bei der klagenden Arbeitnehmerin fehlte.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

6. Diskriminierung wegen geschlechtsbezogener Belästigung (§ 7 GIBG)

OGH 8 ObA 59/08x vom 2. September 2008

Der OGH hat in seinem ersten Urteil zur geschlechtsbezogenen Belästigung (nicht sexuellen Belästigung) festgestellt, dass es sich bei der geschlechtsbezogenen Belästigung um ein herabwürdigendes Verhalten handelt, wodurch die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechts belästigt und/oder diskriminiert werden und eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung geschaffen wird. Kommt eine sexuelle Komponente dazu, liegt der Spezialfall der sexuellen Belästigung vor. Im Gegensatz zum Mobbing, das idR eine andauernde Handlung verlangt, kann der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung schon durch eine einmalige schwerwiegende Verhaltensweise begangen werden.

Im vorliegenden Fall wurde bereits durch das Erstgericht festgestellt, dass der beklagte Vorgesetzte mit der Arbeitnehmerin (beginnend mit Herbst 2003) in einem rauen und harten Umgangston gesprochen hat, ihr Weisungen in unangebrachtem Ton erteilt hat und ihr gegenüber gehässig war. Die Arbeitnehmerin wurde von ihm herabwürdigend behandelt und beschimpft. Während es bei bestimmten Äußerungen auf der Hand liegt, dass es sich dabei um „geschlechtsbezogenes Verhalten“ handelt (z. B. Blondinenwitze), ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten oder Beschimpfungen nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv für diese Verhaltensweisen maßgebend. Mit seiner Feststellung, dass das Verhalten des Vorgesetzten der Arbeitnehmerin gegenüber „darauf beruhte, dass sie eine Frau ist“, hat das Erstgericht aber ein Motiv des Vorgesetzten für sein herabsetzendes Verhalten der Arbeitnehmerin gegenüber festgestellt, das als geschlechtsbezogen zu qualifizieren ist. Damit erweist sich aber die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege, als zutreffend.

Der Arbeitnehmerin wurde ein Schadenersatz von 2.500 Euro zugesprochen.

2.2.2 Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt

1. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Diskriminierung wegen Belästigung (§ 21 GIBG)

OLG Wien 7 Ra 79/09b vom 22. Dezember 2009

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass, wenn im Friseursalon der beklagten Arbeitgeberin ein betriebliches Klima herrscht, in dem diskriminierende Äußerungen gegenüber ausländischen Arbeitnehmerinnen nicht nur in Ausnahmefällen getätigt wurden, sondern es vermehrt zu ausländerfeindlichen Witzen des Ehemanns der Arbeitgeberin sowie zu Beschimpfungen der klagenden Arbeitnehmerin serbischer Abstammung als „Tschuschin“ kam, so ist der Tatbestand der Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 erfüllt. Hier ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen. Es wurde ein Schadenersatzbetrag von 1.000 Euro zuerkannt.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

2. Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

OGH 9 ObA 122/07t vom 24. Februar 2009

Der OGH hat sich in diesem Urteil zum ersten Mal mit dem Begriff der Weltanschauung auseinandergesetzt, wobei sich das Verfahren nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, sondern das in diesem Punkt gleichlautende Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den Öffentlichen Dienst bezogen hat. Er hat dazu – in Zusammenfassung der bisherigen Lehre dazu – festgestellt, dass die Frage, ob politische Gesinnungen dem Begriff der „Weltanschauung“ unterfallen, zwar unterschiedlich beantwortet werden, dass aber, wie sich aus den Materialien des Gesetzgebers ergibt, der Oberbegriff „Weltanschauung“ zwar eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden ist, aber auch als Sammelbezeichnung für andere Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gesellschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis dient. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen.

Der OGH gelangte – in Übereinstimmung mit der Bundes-Gleichbehandlungskommission, die eine Diskriminierung/Belästigung des Klägers gemäß § 13 bzw. 16 B-GIBG nicht feststellen konnte, – zu dem Ergebnis, dass kritische Auffassungen über die derzeitige Asylgesetzgebung und -praxis demgemäß keine Weltanschauung sind, weswegen im konkreten Fall keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung festgestellt wurde.

Aus diesem Urteil kann der Schluss gezogen werden, dass auch politische Überzeugungen grundsätzlich vom Begriff Weltanschauung erfasst sind, nicht aber Auffassungen zu Einzelfragen, wie Ansichten zu tagespolitischen Themen.

3. Diskriminierung aufgrund des Alters

3.1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs. 1 Z 1 und § 20 GIBG)

OGH ObA 177/07f vom 9. Juli 2008

Siehe 2.2.1/1/b.

3.2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 17 Abs. 1 Z 2 und § 20 GIBG)

OGH 9 ObA 76/07h vom 7. Februar 2008

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass die Heranziehung eines niedrigeren Grundlohns für die Berechnung des Überstundenentgelts für Lehrlinge unter 18 Jahren keine unzulässige Diskriminierung darstellt. Hinsichtlich der Zulässigkeit von Überstunden handelt es sich bei jugendlichen Lehrlingen und bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, um völlig unterschiedliche Gruppen. Grund für die unterschiedlichen Entlohnungsregelungen ist die durch das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz bedingte unterschiedliche Einsetzbarkeit beider Gruppen für Überstundenleistungen. Diese unterschiedliche Einsetzbarkeit ist objektiv und angemessen durch bildungspolitische Ziele und im Sinne des notwendigen Schutzes von Jugendlichen gerechtfertigt.

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

OLG Innsbruck 15 Ra 51/08z vom 22. August 2008

Siehe 2.2.1/4/b.

2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht

2.3.1 Richtungsweisende Urteile des EuGH

1. Diskriminierungsgrund „Geschlecht“

a) EuGH Urteil vom 26. Februar 2008 – Rs. C-506/06 (Mayr)

„Kündigung vor der Schwangerschaft“

In diesem Verfahren ging es um die Frage, ob es sich bei einer Arbeitnehmerin, die sich einer In-vitro-Fertilisation (die Befruchtung einer Eizelle außerhalb des Körpers der Frau) unterzieht, um eine „schwangere Arbeitnehmerin“ im Sinne des Art. 2 Buchst. a erster Halbsatz der Richtlinie 92/85 handelt, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ihre Eizellen bereits mit den Spermazellen des Partners befruchtet wurden, also Embryonen „in-vitro“ vorhanden sind, diese aber noch nicht der Frau eingepflanzt wurden.

Der EuGH entschied im vorliegenden Fall diese Frage mit Nein.

Gleichzeitig stellte der EuGH fest, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahmen wie Follikelproduktion unmittelbar nur Frauen betreffen. Damit kann sich eine Arbeitnehmerin wie im Ausgangsverfahren auf Richtlinie 76/207/EWG und den mit ihr gewährten Schutz berufen. Die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die hauptsächlich aus dem Grund erfolgt, dass sie sich in diesem wichtigen Behandlungsstadium einer In-vitro-Fertilisation unterzieht, stellt somit eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

b) EuGH Urteil vom 29. Oktober 2009 – Rs. C-63/08 (Pontin)

„Kündigung während der Schwangerschaft“

Der EuGH stellte mit diesem Urteil fest, dass schwangeren Arbeitnehmerinnen, die während ihrer Schwangerschaft gekündigt werden, nicht die Möglichkeit einer Schadenersatzklage bei Gericht vorenthalten werden darf, wenn diese Möglichkeit anderen gekündigten Arbeitnehmern offen steht, sofern eine solche Einschränkung eine ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft darstellt.

Die Klägerin ist der Meinung, dass die Rechte, die eine schwangere Arbeitnehmerin bei Kündigung lt. luxemburgischen Gesetz geltend machen kann, nicht dem in der Richtlinie 92/85/EG enthaltenen effektiven und effizienten Schutz der Rechte von Schwangeren entsprechen. Schwangere, die während ihrer Schwangerschaft gekündigt wurden, steht lt. luxemburgischem Gesetz als Rechtsbehelf allein die Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage zur Verfügung, und jeder andere Rechtsbehelf im Rahmen des Arbeitsrechts, wie etwa eine Schadenersatzklage, ist ausgeschlossen. Sollte sich herausstellen, dass die betreffende Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage nicht den Grundsatz der Effektivität beachtet, so ist dies ein Verstoß gegen den in der Richtlinie 92/85/EG enthaltenen effektiven gerichtlichen Schutz. Dies gilt

dann als eine „ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft“ im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG und ist somit eine Diskriminierung.

c) EuGH Urteil vom 16. Juli 2009 – Rs. C-537/07 (Gomez-Limon Sanchez-Camacho)

„Elternurlaub“

Der EuGH stellt mit diesem Urteil fest, dass ein Arbeitnehmer während der Zeit des Elternurlaubs in Teilzeit Ansprüche auf eine Rente wegen dauernder Invalidität entsprechend der geleisteten Arbeit und dem bezogenen Gehalt erwirbt und nicht so, als ob er eine Vollzeittätigkeit habe. Dies widerspricht nicht dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und insbesondere dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit im Sinne der Richtlinie 79/7/EWG.

Ein Arbeitnehmer, der nach den durch nationales Gesetz oder Tarifvertrag festgelegten Modalitäten Elternurlaub in Form einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, befindet sich lt. EuGH in einer besonderen Situation, die nicht mit derjenigen eines Mannes oder einer Frau, die Vollzeit arbeiten, gleichgesetzt werden kann.

d) EuGH vom 22. Oktober 2009 – Rs. C-116/08 (Meerts)

„Elternurlaub“

Der EuGH stellte mit diesem Urteil fest, dass, wenn ein Arbeitsvertrag eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers einseitig durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist während eines auf Halbzeitbasis genommenen Elternurlaubs beendet wird, und wenn dadurch die Berechnung der zu zahlenden Entschädigung auf Grundlage seines zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts erfolgt, dies der Richtlinie 96/34/EG widerspricht.

2. Diskriminierungsgrund „ethnische Herkunft“

EuGH Urteil vom 10. Juli 2008 – Rs. C-54/07 (Feryn)

„Diskriminierung durch öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers“

In diesem Verfahren ging es um die öffentlichen Äußerungen eines Direktors eines Fachbetriebes, der in seiner Gesellschaft keine Menschen fremder Herkunft einstellen wollte, weil seine Kundschaft Bedenken habe, diesen Zugang zu ihren privaten Wohnungen zu geben.

Der EuGH entschied, dass diese öffentlichen Äußerungen eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder einer Rasse einstellen, eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG darstelle, weil solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.

Es liegt am Arbeitgeber zu beweisen, dass im konkreten Fall keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Der Nachweis kann erbracht werden, indem er die tatsächliche Einstellungspraxis des Unternehmens darlegt und nachweist, dass diese Unter-

nehmenspraxis diesen Äußerungen tatsächlich nicht entspricht. Auch wenn es kein identifizierbares Opfer gibt, müssen die Sanktionen bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Sanktionen können als Anordnung einer adäquaten Veröffentlichung bis hin zu Schadenersatz und Zwangsgeld reichen.

3. Diskriminierungsgrund „Alter“

a) EuGH Urteil vom 23. September 2008 – Rs. C-427/06 (Bartsch)

„Altersabstandsklausel“

Der EuGH prüfte in diesem Verfahren eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung, die den Anspruch auf Ruhegeld für den überlebenden Ehegatten ausschließt, wenn dieser 15 Jahre jünger als der verstorbene Mitarbeiter ist.

Der EuGH entschied, dass es sich bei diesen Versorgungsregelungen der BSH GmbH nicht um eine Maßnahme zur Durchsetzung von Gemeinschaftsbestimmungen handelt. Die vorliegende „Altersabstandsklausel“ fällt daher nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG.

b) EuGH Urteil vom 5. März 2009 – Rs. C-388/07 (Age Concern)

„Zwangsversetzung in den Ruhestand ab 65 Jahren“

Der EuGH prüfte in diesem Verfahren, ob nationale Bestimmungen, die vorsehen, dass Arbeitnehmer/innen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen ihrer Versetzung in den Ruhestand gekündigt werden dürfen, der Richtlinie 2000/78/EG entsprechen. Age Concern England, die eine gemeinnützige Einrichtung zur Förderung des Wohls älterer Menschen ist, stellte die Rechtmäßigkeit dieser Regelung in Frage und kritisierte v. a., dass die nationale Regelung keine genaue Aufzählung der Ziele enthält, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten.

Der EuGH entschied in diesem Vorabentscheidungsverfahren, dass Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG dahingehend auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen Verordnung nicht entgegensteht. Die Verordnung enthält keine genaue Aufzählung der Ziele, die eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbotes von Diskriminierung aus Gründen des Alters rechtfertigen können.

Begrenzte Ausnahmen vom Grundsatz des Verbotes von Diskriminierungen aus Gründen des Alters sind nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG möglich. Dies gilt jedoch nur für Maßnahmen, die im allgemeinen Interesse liegen und **durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind.**

Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, in ihre Umsetzungsmaßnahmen ein spezifisches Verzeichnis der Ungleichbehandlungen aufzunehmen, die durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein könnten. Die Mitgliedstaaten verfügen bei der Wahl der Mittel zur Umsetzung

von Richtlinien über einen großen Spielraum. Sie tragen jedoch auch die Beweislast dafür, dass das zur Rechtfertigung angeführte Ziel rechtmäßig ist.

c) EuGH Urteil vom 18. Juni 2009 – Rs. C-88/08 (Hütter)

„Ausschluss der vor dem 18. Lebensjahr erworbenen Berufserfahrung bei der Festlegung von Gehaltsstufen“

Gegenstand des Verfahrens war die Vereinbarkeit der Bestimmungen des österreichischen Vertragsbedienstetengesetzes (VBG) über die Festlegung der Gehaltsstufen mit Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG. Das VBG sieht dabei vor, dass für die Festlegung der Gehaltsstufen im öffentlichen Dienst berufliche Tätigkeiten nicht berücksichtigt werden, wenn diese vor dem 18. Lebensjahr verrichtet wurden.

Der EuGH entschied in diesem Vorabentscheidungsverfahren, dass Art. 1, 2 und 3 der Richtlinie 2000/78/EG dahingehend auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die bei Festlegung von Dienstaltersstufen von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes die Berücksichtigung von vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Dienstzeiten ausschließt. Die nationale Regelung war mit dem Ziel getroffen worden, die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Nach Auffassung des EuGH darf die Berufserfahrung grundsätzlich bei der Gehaltsbemessung berücksichtigt werden. Das Anknüpfen an das Alter, in dem die Berufserfahrung erworben wurde, lasse jedoch den nötigen Bezug zum verfolgten Ziel fehlen. Auch seien die angestrebten Ziele – die Nichtbenachteiligung von Personen mit allgemeinem Bildungsabschluss gegenüber Personen mit berufsbildendem Abschluss sowie die Förderung der Eingliederung junger Auszubildender in den Arbeitsmarkt – zwar grundsätzlich legitim, rechtfertigen jedoch die Ungleichbehandlung im konkreten Fall nicht, da sie einander widersprechen und das Anknüpfen an das Alter in beiden Fällen kein angemessenes Mittel zur Erreichung dieser Ziele darstelle.

4. Diskriminierungsgrund „sexuelle Ausrichtung“

EuGH Urteil vom 1. April 2008 – Rs. C-267/06 (Maruko)

„Witwerrente für gleichgeschlechtlichen Lebenspartner“

In diesem Verfahren ging es um eine Regelung der Versorgungsanstalt VddB, die vorsah, dass gleichgeschlechtliche Lebenspartner eines verstorbenen Mitgliedes vom Bezug einer Witwerrente als Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Pflichtversicherungssystem ausgeschlossen waren.

Der EuGH entschied, dass eine Hinterbliebenenversorgung, die im Rahmen eines berufsständischen Versorgungssystems gewährt wird, in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG fällt, da sie dem Arbeitsverhältnis des verstorbenen Lebenspartners entspringt und Entgelt im Sinne von Art. 141 EGV darstellt. Die Regelung im Ausgangsverfahren, wonach der überlebende Partner nach Versterben seines Lebenspartners keine Hinterbliebenenversorgung

entsprechend einem überlebenden Ehegatten erhält, ist eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung.

5. Diskriminierungsgrund „Behinderung“

EuGH Urteil vom 17. Juli 2008 – Rs. C-303/06 (Coleman)

„Assoziationsdiskriminierung“

Der EuGH hat in diesem Urteil festgehalten, dass die Richtlinie 2000/78/EG dahingehend auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das er/sie im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung).

Der EuGH stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können daher nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierenden Merkmale.

2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts

1. Vorschlag der Kommission (KOM 2008/0140 (CNS)) 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

Dieser Richtlinienvorschlag wurde von der Kommission im Juli 2008 vorgelegt und wird seither in der zuständigen Ratsarbeitsgruppe der Europäischen Union unter Vorsitz der jeweiligen Präsidentschaft diskutiert.

Das Europäische Parlament wurde zum Vorschlag gehört und hat seine Stellungnahme dazu am 2. April 2009 abgegeben. Nach dem Vertrag von Lissabon ist nunmehr die Zustimmung des Europäischen Parlaments zur Richtlinie erforderlich.

Ziel der Richtlinie 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, bei der Bildung und beim Zugang zu und Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Im Vordergrund steht dabei die Angleichung des Schutzniveaus bei Vorliegen von Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt an die RL 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des

Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000.

Erfasst sollen direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung und Diskriminierung aufgrund von Assoziierung sein.

Für Personen mit Behinderung soll der Gleichbehandlungsgrundsatz durch besondere Maßnahmen verwirklicht werden, die jedoch keine unverhältnismäßigen Belastungen darstellen dürfen. Weiters ist eine mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle einzurichten. Auch enthält der Richtlinienvorschlag jene Bestimmungen über Positive Maßnahmen, Beweislast, Rechtsschutz, Viktimisierung, Unterrichtung, Sozialen Dialog und Sanktionen, wie sie in den anderen Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten sind.

2. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (Elternurlaubsrichtlinie)

Die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB ist eine überarbeitete Fassung der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die Mindestvorschriften für den Elternurlaub als wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen festlegt. Auf Basis dieser Rahmenvereinbarung wurde nach Verhandlungen in den Jahren 2008 und 2009 im Jahr 2010 eine neue Elternurlaubsrichtlinie beschlossen. Sie beinhaltet nichtdiskriminierende Aspekte wie das Recht der Arbeitnehmer/innen, an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, eine entsprechend seinem/ihrer Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen. Die Rechte, die Arbeitnehmer/innen zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatten oder dabei waren zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Es sind auf nationaler Ebene außerdem Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen gegen Benachteiligung oder Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu treffen. Bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen ist der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen.

3. Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (Selbständigenrichtlinie)

Im Oktober 2008 hat die Kommission eine Mitteilung „Work-Life-Balance: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben“ vorgelegt. Diese Mitteilung beinhaltete auch die Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG zur Gleichbehandlung von Selbständigen und ihren mitarbeitenden Ehepartner/inne/n, da diese nicht sehr wirksam war. Die neue Richtlinie wurde nach Verhandlungen in den Jahren 2008 und 2009 im Jahr 2010 beschlossen.

Gegenstand der Richtlinie ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen. Der darin enthaltene Grundsatz der Gleichbehandlung besagt, dass bei der Gründung, Einrichtung, Erweiterung eines Unternehmens bzw. bei der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher Art von selbständiger Tätigkeit aufgrund des Geschlechts keine Diskriminierung erfolgen darf. Weiters dürfen die Bedingungen für die gemeinsame Gründung einer Gesellschaft durch Ehepartner/innen oder Lebenspartner/innen nicht restriktiver sein als die Bedingungen für die gemeinsame Gründung einer Gesellschaft durch andere Personen. Außerdem sind Stellen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie einzurichten.

4. Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Mutterschutzrichtlinie)

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. Die Europäische Kommission hat darin eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs vorgeschlagen. Der Vorschlag wird derzeit auf EU Ebene behandelt. Der Gleichbehandlungsaspekt im Entwurf beinhaltet vorwiegend das Recht von Arbeitnehmerinnen auf Rückkehr an denselben oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter keinen ungünstigeren Bedingungen sowie die Inanspruchnahme jeglicher Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die während ihrer Abwesenheit eingeführt wurden. Zudem sollen die Mitgliedstaaten Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung für Angelegenheiten der Gleichbehandlung, die die Richtlinie betreffen, einrichten.

5. PROGRESS

Im Rahmen des EU Programms PROGRESS (Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität 2007-2013) wird seit 2009 vom Verein Zeitraum das Projekt „Von der Schule zum Job ohne Diskriminierung!“ durchgeführt. Das Projekt wird von der EK finanziert und vom BMASK kofinanziert. Es beinhaltet 20 Antidiskriminierungs- und Sensibilisierungsworkshops für Jugendliche, einen Online-Ratgeber für Jugendliche zum Thema Diskriminierung, ein Toolkit für Pädagog/inn/en, Sozialpädagog/inn/en, Jugendarbeiter/innen und andere Personen, die im schulischen und außerschulischen Bereich arbeiten, sowie einen Leitfaden für nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch, nicht-diskriminierende Handlungen und nicht-stereotype Bild Darstellungen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I	6
Tabelle 2 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I	7
Tabelle 3 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II	162
Tabelle 4 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II	162
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

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien
Wien, 2010

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

Ballhausplatz 2, 1014 Wien
Telefon: +43 1 53 115-2613
Fax: +43 1 53 115-2880
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at
www.bundeskanzleramt.at/publikationen