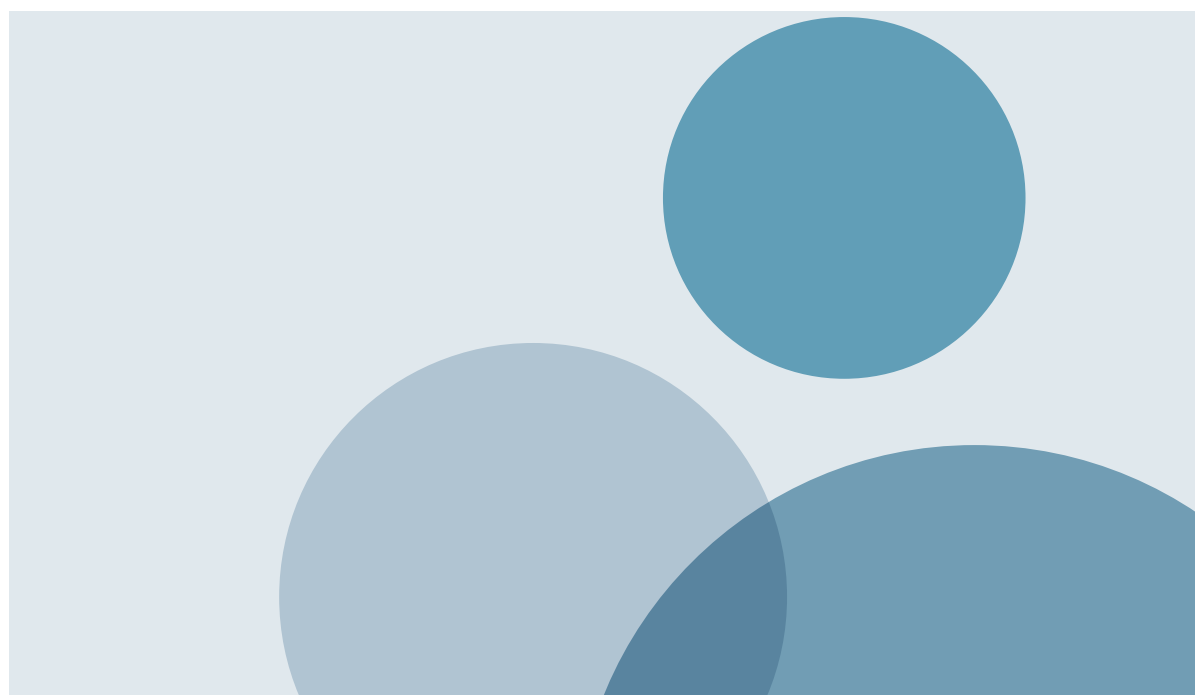


# Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2012 und 2013

Teil I - Gleichbehandlungskommission  
und Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz



# **Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2012 und 2013**

## **Teil I Gleichbehandlungskommission und Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

Wien, 2014

**Impressum:**

*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

[www.bmbf.gv.at](http://www.bmbf.gv.at)

*Text und Gesamtumsetzung:*

Bundesministerium für Bildung und Frauen, Abteilung IV/3

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

*Layout und Endbearbeitung:* Petra Löscher, BMBF Abteilung IV/3

*Grafische Gestaltung (Druckexemplar) und barrierefrei zugängliche Version (Word):* BMBF Abteilung IV/2

*Herstellung:* Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., Horn

Wien, 2014

*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 Bundesministeriums für Bildung und Frauen und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Web: [www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/download.html](http://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/download.html)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung.....</b>	<b>5</b>
<b>1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission .....</b>	<b>7</b>
1.1 GBK-Senat I.....	7
1.1.1 Allgemeines .....	7
1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge .....	10
1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates I.....	78
1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge .....	101
1.1.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz.....	121
1.2 GBK-Senat II.....	123
1.2.1 Allgemeines .....	123
1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge .....	125
1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates II.....	154
1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge .....	159
1.3 GBK-Senat III.....	167
1.3.1 Allgemeines .....	167
1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge .....	169
1.3.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates III.....	199
1.3.4 Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge .....	205
1.3.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz.....	207
<b>2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz .....</b>	<b>211</b>
2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz .....	211
2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte .....	213
2.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes .....	213
2.2.2 Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt.....	218
2.2.3 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.....	222
2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht .....	225
2.3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofs.....	225
2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts.....	229

Inhaltsverzeichnis

---

<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>233</b>
----------------------------------	------------

## Einleitung

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

### Der Bericht besteht aus zwei Teilen:

#### Teil I

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

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 Bundesministeriums für Bildung und Frauen zu veröffentlichen sind, sind die von den Senaten mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Fälle im Bericht nur mehr überblicksmäßig dargestellt.

Link:

[www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/anonymisierteentscheidungen.html](http://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/anonymisierteentscheidungen.html)

Die Prüfungsergebnisse können unter der im Bericht genannten GBK-Zahl beim jeweiligen Senat in der Anonymisierung gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz oder über das Rechtssystem 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 u.a. die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Themenschwerpunkte aus der Beratung, Informations- und Bewusstseinsarbeit und Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie Statistiken.



# 1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission

## 1.1 GBK-Senat I

### 1.1.1 Allgemeines

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

Mit 1. Juli 2012 wurde Frau Dr.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Eva Matt von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum zweiten Mal mit dem Vorsitz des Senates I betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 wurden insgesamt 62 Prüfungsergebnisse erstellt.

Es wurden insgesamt 141 Anträge im Berichtszeitraum für den Senat I eingebracht. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 34 Sitzungen, davon 20 Ausschusssitzungen, statt.

60 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 6 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt.



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

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
<b>Geschlecht<sup>1</sup></b>	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	1
	Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	2
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	13
	Entgelt	18
	Freiwillige Sozialleistungen	1
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	7
	Beruflicher Aufstieg	8
	Sonstige Arbeitsbedingungen	38
	Beendigung	69
	Sexuelle Belästigung	50
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	17
	Belästigung	19
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	5
	Benachteiligungsverbot	14
<b>Ethnische Diskriminierung</b>	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Belästigung	7
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
	Benachteiligungsverbot	1
<b>Alter</b>	Entgelt	3
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
	Belästigung	1

<sup>1</sup> Ein Fall beruft sich auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Assoziierung.

## Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Sexuelle Orientierung	Belästigung	2
	Entgelt	1
Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1

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

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	117
Männer	23
Von Amts wegen	1
<b>Gesamt</b>	<b>141</b>

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 18 Monate.

## 1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

### 1. GBK I/268/10-M

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Reinigungsunternehmen, Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

**Verfahrensdauer:** 31 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die aus der Türkei stammende Antragstellerin sei bei der ersten Antragsgegnerin als Bedienerin beschäftigt gewesen. Im Zuge ihres Arbeitsverhältnisses sei sie vom zweiten Antragsgegner, der im Objekt als Portier tätig gewesen sei, sexuell belästigt worden. Als sie ihm mitgeteilt habe, dass sie sich beschweren werde, habe der zweite Antragsgegner zu ihr gesagt, sie solle in die Türkei zurückgehen und dort arbeiten. Die Antragstellerin habe sich zuerst an ihre Vorarbeiterin und in der Folge an die Zentrale gewandt. Seit ihrer Beschwerde habe sie keinen Fixplatz mehr erhalten. Ihr Objektleiter habe mitgeteilt, dass dies als „Strafe“ erfolgt sei. Schließlich sei sie ohne weitere Begründung gekündigt worden.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin hat über zehn Jahre zur vollsten Zufriedenheit der ersten Antragsgegnerin gearbeitet. Dies wurde im Verfahren sowohl von der ersten Antragsgegnerin als auch von mehreren Vorgesetzten bestätigt. Im Ermittlungsverfahren wurde von Seiten der ersten Antragsgegnerin nochmals betont, dass man die Vorwürfe der Antragstellerin ernst genommen habe. Auf Wunsch der Antragstellerin sei diese vom gegenständlichen Objekt abgezogen worden. Der Widerspruch, einerseits gebe es kaum Fixplätze, andererseits hätten die meisten Mitarbeiter/innen Fixplätze, konnte von der ersten Antragsgegnerin nicht aufgelöst werden. Das Argument, dass die zahlreichen Fehlzeiten der Antragstellerin aufgrund von gesundheitlichen Problemen der einzige Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses gewesen sei, ging für den erkennenden Senat ins Leere. Dass die erste Antragsgegnerin nicht sofort einen neuen Fixplatz für die Antragstellerin zur Verfügung stellen habe können, wäre auch nachvollziehbar gewesen, aber es wurden keinerlei Bemühungen unternommen, einer langjährigen und guten Mitarbeiterin wieder einen Fixplatz anzubieten. Es wurde im Verfahren vor der GBK auch nicht einmal behauptet, dass man sich darum bemüht habe. Der Senat I der GBK kam vielmehr zur Auffassung, dass die Nichtzuteilung auf einen Fixplatz und die spätere Kündigung durch die vorangegangene Beschwerde der Antragstellerin über den zweiten Antragsgegner bedingt war und somit eine benachteiligende Reaktion der ersten Antragsgegnerin darstellt. Ob die (sexuelle) Belästigung durch den zweiten Antragsgegner erfolgt ist, ist nicht von Relevanz, offensichtlich wurde die Antragstellerin nach ihrer Beschwerde über den zweiten Antragsgegner nur mehr als Springerin eingesetzt.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

---

## 2. GBK I/279/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Elektrizitätsversorgungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 29 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei auf drei Jahre befristet gewesen und ihr Arbeitsverhältnis sei mit Ablauf der Befristung geendet. Zuvor sei sie bereits als verliehene Leasingkraft bei der Antragsgegnerin tätig gewesen. Bei einem Gespräch mit ihrem zukünftigen Vorgesetzten sei vereinbart worden, dass ihr Aufgabengebiet „Lobbying“ umfassen sollte. Jedoch sei sie nach ihrer Einstellung nicht mit konkreten Aufgaben aus diesem Gebiet betraut worden. Die Aufgabenverteilung sei der Antragstellerin sehr willkürlich und unkoordiniert erschienen. Sie sei beispielsweise immer wieder mit Sekretariats- bzw. Assistenzarbeiten für die gesamte Abteilung beauftragt worden. Bei einem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten habe sie diesen damit konfrontiert, dass sie die ihr versprochenen Aufgaben nie erhalten hätte. Er habe daraufhin mitgeteilt, dass es in diesem Bereich nichts zu tun gegeben hätte. Dennoch sei von ihm eine andere Person für den Bereich Lobbying, vorerst als Leasingkraft, angestellt worden. Im Vergleich zu ihrem Kollegen habe die Antragstellerin zudem für sie unerklärliche Gehaltsunterschiede feststellen müssen.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der Vergleichsperson vorliegt, sind subjektive Elemente, wie beispielsweise die Wertschätzung durch die Arbeitgeberin, außer Acht zu lassen. Ebenso sind niedrigere Gehaltsvorstellungen bzw. ein besseres Verhandlungsgeschick irrelevant, weil ausschließlich die objektiv festzustellende gleichwertige Arbeit maßgeblich ist. Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das vom Kollektivvertrag zugrunde gelegte Bewertungssystem bei konsequenter Anwendung zur Bejahung der Gleichwertigkeit führt. Da der Senat anhand dieser für die Arbeitgeberin geltenden kollektivvertraglichen Bewertungskriterien erkannt hat, dass eine konsequente Anwendung jeweils zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der Antragstellerin und bei der Vergleichsperson zu einer Einstufung in der selben Entlohnungsgruppe geführt hätte, war von Gleichwertigkeit der Tätigkeiten auszugehen. Die Einstufung in die Entlohnungsstufe war also grundsätzlich eine korrekte Einstufung, allerdings wird diese Einstufung dann diskriminierend, wenn – wie im vorliegenden Fall – männliche Arbeit-

nehmer für gleichwertige Tätigkeiten höher eingestuft und damit überzahlt werden. Nach Ansicht des Senates I der GBK ist im gegenständlichen Fall das unterschiedliche Entgelt einerseits durch die ungerechtfertigte unterschiedliche Einstufung im Kollektivvertrag, andererseits durch die unsachliche (Nicht-)Anrechnung von Vordienstzeiten und dementsprechend lediglich durch gute Gehaltsverhandlungen der Vergleichsperson zustande gekommen. Günstigere Verhandlungsergebnisse sind allerdings bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit kein Rechtfertigungsgrund für geringeres Entgelt. Weiters stellt die Zuweisung von untergeordneten Aufgaben bzw. Aufgaben, die nicht der Qualifikation der Antragstellerin entsprechen, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen dar, da diese Tätigkeiten von der Antragstellerin, nicht jedoch von ihren männlichen Kollegen zu verrichten waren. Das befristete Arbeitsverhältnis der Antragstellerin wurde zudem mangels Entwicklungsmöglichkeiten nicht verlängert. Dies ist als Folgediskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu sehen.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Entwicklung transparenter Kriterien bezüglich der Anwendung des Entlohnungsschemas und der Anrechnung von Vordienstzeiten

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Ablehnung des Ergebnisses und der Begründung der Empfehlung der Gleichbehandlungskommission; unpräjudiziell des Rechtsstandpunktes Ausgleichsgespräche mit Antragstellerin

### 3. GBK I/284/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Gastronomiebetrieb

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

**Verfahrensdauer:** 20 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Nachdem die Antragstellerin zwei Krankenstände wegen einer Eierstockentzündung und einer schweren Blasenentzündung in Anspruch genommen gehabt habe, sei sie gekündigt worden. Als Grund sei angegeben worden, dass sie zwar brav gearbeitet habe, dass das „mit den Eierstöcken“ aber zurückkommen könne und man diesbezüglich „nichts riskieren wolle“.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Von der Antragsgegnerin konnte in der Stellungnahme sowie in der mündlichen Befragung glaubwürdig dargelegt werden, dass sie sich aufgrund der zahlreichen Krankenstände gezwungen gesehen hat, die Antragstellerin zu kündigen. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass die Kündigung der Antragstellerin weder aufgrund des Geschlechtes noch aufgrund ihrer Leistung erfolgt ist. Man sei mit ihr immer sehr

zufrieden gewesen. Der Vorwurf der Antragstellerin, dass man sich über ihre „frauenspezifischen“ Erkrankungen lustig gemacht hätte, hat sich im Ermittlungsverfahren nicht erhärtet.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

#### 4. GBK I/287/10-M

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Gastronomiebetrieb

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

**Verfahrensdauer:** 28 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei bei der ersten Antragsgegnerin als Kellnerin beschäftigt gewesen. Geschäftsführer der Firma sei anfangs der zweite Antragsgegner gewesen. Dieser habe ihr immer wieder zwischen die Beine gefasst, direkt in die Unterhose, und dazu bemerkt „Du brauchst es ja auch“. Bei einem weiteren Vorfall habe die Antragstellerin durch Aufforderung des zweiten Antragsgegners eine größere Menge Alkohol zu sich genommen. Dann habe er sie aufgefordert, sie solle seinen Penis in den Mund nehmen und ihren Rock heben. Anschließend habe er auch sexuelle Handlungen mit ihr durchgeführt. In der Folge habe er ihr immer wieder unter den Rock gegriffen, direkt in die Unterwäsche, und dabei gesagt „ich muss schauen wie es dem Katzi geht, ich muss das riechen.“ Weiters habe er ihr befohlen „die Beine breit zu machen“. Es sei auch immer wieder zu nächtlichen Telefonanrufen gekommen. Weiters sei die Antragstellerin, in Anwesenheit des zweiten Antragsgegners, massiv von einem Gast beschimpft worden. Die Antragstellerin habe den zweiten Antragsgegner gefragt, ob sie nicht vor diesem Mann geschützt werden sollte. Daraufhin habe dieser gesagt, dass dies sein bester Gast wäre und sie sein Verhalten akzeptieren müsste. Bei einer weiteren Gelegenheit habe der zweite Antragsgegner seine Hose geöffnet, seinen Penis herausgezogen und gemeint sie solle zärtlich zu ihm sein. Dabei habe er ihre Hand genommen und sie zu seinem Penis geführt. Er habe dabei gesagt, dass er nun nicht mehr ihr Chef wäre und dass sie nun ein Verhältnis haben könnten.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin brachte ihre Vorwürfe nach Auffassung des Senates I der GBK glaubhaft und in sich schlüssig vor. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des zweiten Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sowohl im schriftlichen als auch im mündliche Vorbringen der Antragsgegner/innen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK hauptsächlich versucht, den Vorwürfen der Antragstellerin dadurch entgegenzutreten, indem von der Antragstellerin das Bild einer aufgrund ihres fragwürdigen Lebenswandels nicht schützenswerten Person gezeichnet wurde. Der erkennende Senat hält hierzu fest, dass es nicht Gegenstand des Verfahrens

ist, die persönlichen Lebensumstände der Antragstellerin zu überprüfen. Diese werden auch nicht als Entscheidungsgrundlage herangezogen, da ein Verhalten wie jenes des zweiten Antragsgegners, das die Willensfreiheit und Selbstbestimmung eines Menschen bezüglich der Geschlechtssphäre verletzt, auch dadurch niemals gerechtfertigt werden könnte. Es erscheint dem erkennenden Senat weiters glaubwürdig, dass die Antragstellerin von einem Gast als „Trampel“ beschimpft worden ist. Hinsichtlich der Frage, ob der ersten Antragsgegnerin bekannt war, dass es zu der Beschimpfung gekommen ist und sie daher Abhilfemaßnahmen hätte setzen müssen, konnte die erste Antragsgegnerin das Vorbringen der Antragstellerin nicht widerlegen, weshalb der erkennende Senat davon ausgeht, dass der zweite Antragsgegner in seiner damaligen Funktion als Geschäftsführer der ersten Antragsgegnerin bei der Aussage anwesend gewesen und dem Ersuchen der Antragstellerin, er solle mit dem Gast sprechen und sie beschützen, nicht nachgekommen ist. Ebenso erscheint es dem Senat I der GBK aus den genannten Gründen glaubwürdig, dass der Gast die Antragstellerin in Anwesenheit des damaligen Geschäftsführers der ersten Antragsgegnerin mit den Worten „Du Alte, wie lange brauchst du denn, dass du vier Getränke herstellst“ beschimpft hat und der Geschäftsführer entgegen dem Ersuchen der Antragstellerin nichts dagegen unternommen hat.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund des Geschlechtes und des Alters durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

**Vorschlag:** Leistung eines angemessen, abschreckenden Schadenersatzes

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

---

## 5. GBK I/288/10

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Produktionsarbeiterin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Das Arbeitsverhältnis sei durch die Antragsgegnerin in der Probezeit gelöst worden. Drei Tage später habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft bekannt gegeben. Am Tag darauf habe sie per Einschreiben die Lösungserklärung ihres Arbeitsverhältnisses erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.



**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin äußerte ihre Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin. Es habe nie Kritik an ihrer Arbeitsleistung gegeben. Weiters teilte die Antragstellerin in ihrer Befragung mit, dass ihr in der dritten Arbeitswoche am Arbeitsplatz schlecht geworden sei. Es sei ihr von ihrem Vorgesetzten, an dessen Namen sie sich nicht mehr erinnern könne, gesagt worden, dass sie nach Hause und zum Arzt gehen solle. Die rechtsfreundliche Vertretung der Antragsgegnerin nannte in ihrer Stellungnahme die schlechte Arbeitsleistung der Antragstellerin als Grund, wieso das Beschäftigerunternehmen an einer weiteren Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht interessiert gewesen sei. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat glaubhaft darlegen, dass andere Gründe als die Schwangerschaft der Antragstellerin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Im Ermittlungsverfahren kam hervor, dass der Geschäftsführer bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine Kenntnis von der Schwangerschaft der Antragstellerin hatte. Zum Zeitpunkt der Auflösung des Probearbeitsverhältnisses wusste dies die Antragstellerin selber noch nicht. Die Schwangerschaftsbestätigung ist belegbar erst nach Übermittlung der Kündigung an die Antragsgegnerin geschickt worden. Es ergaben sich für den Senat I der GBK somit im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass das Vorbringen der Antragsgegnerin nicht den Tatsachen entsprechen würde.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

---

## 6. GBK I/289/10

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Apotheke, Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe vorerst bei der ersten Antragsgegnerin, Inhaber sei der zweite Antragsgegner, ein Arbeitsverhältnis als pharmazeutisch kaufmännische Assistentin begründet. Nach einigen Monaten sei sie vom zweiten Antragsgegner in ein anderes Unternehmen, deren Geschäftsführer der zweite Antragsgegner sei, versetzt worden. Sie sei im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses vom zweiten Antragsgegner verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Schließlich habe sie deswegen ihr Arbeitsverhältnis gekündigt. In der Folge habe ihr der zweite Antragsgegner angedroht, dass sie in keiner Apotheke mehr arbeiten dürfe. Ihr Arbeitsvertrag enthalte keine Konkurrenzklausel. Sie habe auch keinen Nebenvertrag mit ihrer Arbeitgeberin abgeschlossen, der eine derartige Klausel enthalte. Die Antragstellerin arbeite nunmehr in einer anderen Apotheke. Der zweite Antragsgegner habe dies erfahren und an ihre neue Arbeitgeberin eine Geldforderung gestellt. Die Antragstellerin habe auch von Kolleginnen aus der Branche gehört, dass sie vom zweiten Antragsgegner beschuldigt werde, sie hätte ihm Medikamente gestohlen und er hätte sie deswegen kündigen müssen. Die Antragstellerin erachte dies als eine Diskriminierung bei der



Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. als Erschwernis bei ihrem beruflichen Weiterkommen.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin brachte insbesondere eine Diskriminierung im Hinblick auf die Versetzung und das vorherrschende Arbeitsklima vor. Für Senat I der GBK war bezüglich des die sonstigen Arbeitsbedingungen betreffenden Sachverhaltes keine Geschlechtskomponente erkennbar. Die Antragstellerin gab in ihrem Antrag und in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK an, sich aufgrund des Verhaltens der ersten Antragsgegnerin nach ihrer Kündigung in ihrem beruflichen Weiterkommen als diskriminiert zu erachten. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK allerdings zur Auffassung, dass es sich bei gegenständlichem Sachverhalt ebenfalls ausschließlich um (rechtliche) Fragestellungen handelt, die keinen Geschlechtsbezug aufweisen. Hinsichtlich der vorgebrachten sexuellen Belästigungen hatten die Auskunftspersonen nur unmittelbare Wahrnehmungen zu einer SMS mit dem Inhalt „Ich liebe dich“ und konnten bestätigen, dass sich die Antragstellerin dadurch belästigt gefühlt habe. Die Argumentation des 2. Antragsgegners, die Antragstellerin hätte regelmäßig Zugang zu seinem Handy gehabt, wenn dieses zum Aufladen in ihrer Nähe gelegen sei, weshalb es für sie ein Leichtes gewesen wäre, die SMS selbst zu verfassen, war nach Ansicht des Senates I der GBK als Schutzbehauptung zu werten. Das weitere Vorbringen der Antragstellerin konnte sich nicht erhärten. In Bezug auf die Übermittlung von SMS mit dem Inhalt „Ich liebe dich“ durch den zweiten Antragsgegner war nach Ansicht des erkennenden Senates dem glaubwürdigen Vorbringen der Antragstellerin zu folgen.

**Ergebnis:** Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## 7. GBK I/290/10

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Computersoftwareunternehmen, Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe vorerst in einer Apotheke, Inhaber sei der zweite Antragsgegner, ein Arbeitsverhältnis als pharmazeutisch kaufmännische Assistentin begründet. Nach einigen Monaten sei sie vom zweiten Antragsgegner in die erste Antragsgegnerin, deren Geschäftsführer der zweite Antragsgegner sei, versetzt worden. Sie sei im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses vom zweiten Antragsgegner verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Schließlich habe sie deswegen ihr Arbeitsverhältnis gekündigt. In der Folge habe ihr der zweite Antragsgegner angedroht, dass sie in keiner Apotheke mehr arbeiten dürfe. Ihr Arbeitsvertrag enthalte keine Konkurrenzklausel. Sie habe auch

keinen Nebenvertrag mit ihrer Arbeitgeberin abgeschlossen, der eine derartige Klausel enthalte. Die Antragstellerin arbeite nunmehr in einer anderen Apotheke. Der zweite Antragsgegner habe dies erfahren und an ihre neue Arbeitgeberin eine Geldforderung gestellt. Die Antragstellerin habe auch von Kolleginnen aus der Branche gehört, dass sie vom zweiten Antragsgegner beschuldigt werde, sie hätte ihm Medikamente gestohlen und er hätte sie deswegen kündigen müssen. Die Antragstellerin erachte dies als eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. als Erschweris bei ihrem beruflichen Weiterkommen.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Es wird auf die Ausführungen zu GBK I/289/10 verwiesen.

**Ergebnis:** Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## **8. GBK I/291/10**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Gemeinnütziger Verein

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe von Beginn ihres Dienstverhältnisses an regelmäßig einige Stunden mehr als die vereinbarte Wochenstundenzahl gearbeitet. Aufgrund des hohen Arbeitsanfalles in ihrer Abteilung habe es Gespräche zwischen der Antragstellerin und ihrer Vorgesetzten über eine Erhöhung der Arbeitszeit gegeben. Die Erhöhung sei durch ihre Vorgesetzte zunächst in Aussicht gestellt worden. In der Folge habe seitens der Antragsgegnerin doch keine Bereitschaft bestanden. Außerdem habe die Antragstellerin, die aus Platzgründen ursprünglich nicht im Zimmer mit ihren Kolleginnen gesessen sei, auf Anweisung ihrer Vorgesetzten den Platz bei ihren Kolleginnen wieder räumen müssen. Sie sei außerdem ohne Vorinformation von der Liste der für ein bestimmtes Aufgabengebiet zuständigen Mitarbeiterinnen gestrichen worden. In einem daraufhin geführten Gespräch habe ihre Vorgesetzte erwähnt, dass die Stundenaufstockung der Antragstellerin deshalb nicht erfolgt sei, da sie drei Kinder hätte und zu erwarten wäre, dass sie öfters abwesend sein werde. Weiters sei von ihrer Vorgesetzten eine interne Projektmanagementausbildung vorgestellt worden. Ihre Vorgesetzte habe im Zuge dessen mitgeteilt, dass sie entschieden habe, dass bei der Teilnehmer/innenauswahl Mitarbeiter/innen mit Kindern außer Betracht blieben, da diese nicht so flexibel seien. Auf Nachfrage einer Kollegin habe die Vorgesetzte präzisiert, dass dies ihre persönliche Entscheidung sei. Auch bei mehreren anderen Gelegenheiten habe die Antragstellerin abwertende Äußerungen ihrer Vorgesetzten betreffend die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Elternschaft mit der Tätigkeit bei der Antragsgeg-

nerin wahrgenommen. Die Antragstellerin habe sich an die GAW gewandt, die daraufhin ein Schreiben an die Antragsgegnerin gerichtet habe. Aufgrund der dazu eingetroffenen Stellungnahme der Antragsgegnerin habe die Antragstellerin eine Auflösung des Dienstverhältnisses angestrebt. Das Bemühen um eine einvernehmliche Lösung sei bislang erfolglos geblieben, da die Antragsgegnerin nur zustimme, wenn die Antragstellerin kein Verfahren bei der GBK einleite.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im Ermittlungsverfahren wurde von allen befragten Auskunftspersonen übereinstimmend bestätigt, dass die Vorgesetzte der Antragstellerin, den Umstand, ob ein/e Mitarbeiter/in Kinder hat oder nicht, als eines von drei Auswahlkriterien, neben den Sprachkenntnissen und der Wochenstundenanzahl des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin, zur Auswahl für eine Projektmanagementausbildung herangezogen hat. Es stellte sich für den erkennenden Senat die Frage, ob sich die Antragsgegnerin das Verhalten der Abteilungsleiterin zurechnen lassen muss. Die Befragungen ergaben, dass im Arbeitsalltag diskriminierende Äußerungen in Bezug auf den Familienstand der Mitarbeiterinnen in dieser Abteilung gefallen sind, die allesamt im Verfahren nie bestritten worden sind. Nach Auffassung des Senates I der GBK macht eine Führungskraft nicht wiederholt diskriminierende Äußerungen, wenn sie nicht wüsste, dass diese, wenn auch nicht offiziell, toleriert werden. Das Verhalten ist der Antragsgegnerin zuzurechnen. In Hinblick auf den Vorwurf des Entzuges des Aufgabengebietes aus diskriminierenden Gründen ist zu sagen, dass die Abberufung aus diesem Tätigkeitsbereich aus sachlich nachvollziehbaren Gründen erfolgt ist. Die Bearbeitung dieses Aufgabengebietes durch drei Mitarbeiterinnen wurde auf Dauer als nicht zielführend und effizient angesehen. Die Abteilungsleiterin der Antragstellerin hat vor ihrer Entscheidung mit den Kolleginnen der Antragstellerin Rücksprache gehalten, ob sie ihre Einschätzung teilen. Die getroffene Entscheidung kann daher nicht als unsachlich angesehen werden. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Zusammenhang mit der Zimmerzuteilung hat sich im Ermittlungsverfahren nicht erhärtet.

**Ergebnis:** Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

**Vorschlag:** Teilzeitkräfte sowie Mitarbeiter/innen mit Kinderbetreuungspflichten besonders auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen hinweisen; das Schulungsangebot an die Mitarbeiter/innen hat in transparenter Weise zu erfolgen, die Auswahlkriterien für eine Schulungsmaßnahme den Mitarbeiter/innen bekanntgeben

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Übermittlung von Nachweisen, aus denen hervorgehe, dass der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter/innen schon immer gleich geregelt worden sei; diese Informationen und alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen samt Auswahlkriterien seien allen Mitarbeiter/innen u.a. über Intranet, Outlook und Flyer zugänglich

## 9. GBK I/292/10

---

**Eingebracht:** AK Oberösterreich

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitskollegen mehrmals sexuell belästigt worden, in dem er sie mit obszönen Gesten und Aussagen zum Geschlechtsverkehr aufgefordert habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Entgegen den Ausführungen in den schriftlichen Stellungnahmen an die AK Oberösterreich sowie den Senat I der GBK, wonach nicht der Antragsgegner die Antragstellerin sexuell belästigt habe sondern umgekehrt, gab der Antragsgegner in der mündlichen Befragung an, mit der Antragstellerin keinen über das Grüßen hinausgehenden persönlichen Kontakt gehabt zu haben. Er habe nicht mit ihr gesprochen und sie nicht mit ihm. Als Grund für die Vorwürfe gegen ihn, sah der Antragsgegner vielmehr den Umstand, dass die Antragstellerin wegen Beschwerden über ihre Arbeitsweise durch seine Ehefrau als Reinigungskraft ersetzt werden sollte. Eine weitere befragte Auskunftsperson bestätigte, dass für die Ehefrau des Antragsgegners am 10. März 2010 eine Arbeitsbewilligung beim AMS beantragt worden sei. Mit der Antragstellerin sei kein Gespräch gesucht worden. Man habe jedoch ihrer Kollegin erzählt, dass man die Antragstellerin ersetzen werde. Sie habe es sicher der Antragstellerin gesagt. Die Arbeitsbewilligung des AMS sei mit 26. März 2010 datiert gewesen, in der Woche darauf habe die Ehefrau des Antragsgegners zu arbeiten begonnen und die Antragstellerin sei parallel dazu gekündigt worden. Der Antragsgegner und die weitere befragte Auskunftsperson machten weder gleichlautende Angaben über die Dauer des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin – sieben Jahre einerseits, dreieinhalb, vier Jahre andererseits – noch über den ungefähren Zeitraum, ab wann es Beschwerden über ihre Arbeitsweise gegeben habe – genannt wurden ca. ein halbes Jahr bzw. zwei Jahre. Die Antragstellerin entgegnete diesem Vorbringen, dass sie nicht gewusst habe, dass die Ehefrau des Antragsgegners im Unternehmen als Reinigungskraft beschäftigt werde. Ihr Vorgesetzter habe ihr zuerst keinen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt. Auf Nachfrage habe er gesagt, dass sie gesehen hätten, dass die Antragstellerin in der Küche gekocht hätte. Sonst habe er ihr nichts gesagt. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass das Vorbringen der Antragstellerin, wonach sie vom Antragsgegner sexuell belästigt worden sei, weitaus glaubwürdiger ist als die Gegenargumente des Antragsgegners.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Prüfungsergebnis wird nicht akzeptiert

## 10. GBK I/293/10

---

**Eingebracht:** AK Oberösterreich

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitskollegen mehrmals sexuell belästigt worden, in dem er sie mit obszönen Gesten und Aussagen zum Geschlechtsverkehr aufgefordert habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Entgegen den Ausführungen in den schriftlichen Stellungnahmen an die AK Oberösterreich sowie den Senat I der GBK, wonach nicht der Antragsgegner die Antragstellerin sexuell belästigt habe sondern umgekehrt, gab der Antragsgegner in der mündlichen Befragung eingangs an, dass er mit der Antragstellerin nicht mehr zu tun gehabt habe als mit allen anderen Kollegen. Sie hätten sich nur jeden Tag am Morgen begrüßt. Er habe die Antragstellerin mehrmals täglich gesehen, weil sie bei ihnen gearbeitet habe. Mehr habe er aber mit ihr nicht zu tun gehabt. Vom erkennenden Senat auf das Vorbringen angesprochen, die Antragstellerin habe ihm gegenüber sexuelle Äußerungen getätigt, führte der Antragsgegner aus, dass sie schon über Sex gesprochen habe, aber nicht mit ihm persönlich. Sie habe in den Raum hinein gesprochen. Als Grund für die Vorwürfe gegen ihn sah der Antragsgegner den Umstand, dass die Antragstellerin wegen Beschwerden über ihre Arbeitsweise durch die Ehefrau seines Bruders – der ebenfalls im Unternehmen tätig sei – als Reinigungskraft ersetzt werden sollte. Eine weitere befragte Auskunftsperson bestätigte, dass für die Ehefrau seines Bruders am 10. März 2010 eine Arbeitsbewilligung beim AMS beantragt worden sei. Mit der Antragstellerin sei kein Gespräch gesucht worden. Man habe jedoch ihrer Kollegin erzählt, dass man die Antragstellerin ersetzen werde. Sie habe es sicher der Antragstellerin gesagt. Die Arbeitsbewilligung des AMS sei mit 26. März 2010 datiert gewesen, in der Woche darauf habe die Ehefrau seines Bruders zu arbeiten begonnen und die Antragstellerin sei parallel dazu gekündigt worden. Die Antragstellerin entgegnete diesem Vorbringen, dass sie nicht gewusst habe, dass die Ehefrau im Unternehmen als Reinigungskraft beschäftigt werde. Ihr Vorgesetzter habe ihr zuerst keinen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt. Auf Nachfrage habe er gesagt, dass sie gesehen hätten, dass die Antragstellerin in der Küche gekocht hätte. Sonst habe er ihr nichts gesagt. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass das Vorbringen der Antragstellerin, wonach sie vom Antragsgegner sexuell belästigt worden sei, weitaus glaubwürdiger ist als die Gegenargumente des Antragsgegners.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Prüfungsergebnis wird nicht akzeptiert



## 11. GBK I/295/10

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Gemeinnütziger Verein, Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Vom zweiten Antragsgegner seien Äußerungen, wie „Frauen geben nur das Geld der Männer aus und würden das Leben der Männer verschlechtern“ und „Frauen sollen zu Hause bei den Kindern bleiben“, gefallen. Außerdem habe er immer wieder Einladungen ausgesprochen und es sei zu unerwünschten Berührungen gekommen. Die Antragstellerin habe ihre Vorgesetzte gebeten Abhilfe zu schaffen. Ihr sei zwar ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen worden, dieser habe sich jedoch im gleichen Raum befunden, weshalb sich an ihrer Situation am Arbeitsplatz nichts geändert habe. Des Weiteren sei die Antragstellerin vom zweiten Antragsgegner auch in ihrer Freizeit belästigt worden. Ihr sei zugesagt worden, dass so ein Vorfall nicht mehr vorkommen werde. Wirksame Abhilfe sei jedoch nicht geschaffen worden. In weiterer Folge sei die Belegschaft verkleinert worden, dabei sei auch die Antragstellerin gekündigt worden.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die von der Antragstellerin vorgebrachten diversen unerwünschten Einladungen konnten im konkreten Fall nicht als sexuelle Belästigung gewertet werden, zumal diese Einladungen an alle Kollegen und Kolleginnen in der Abteilung gerichtet waren. Die Einladung zum Rauchen, die vom zweiten Antragsgegner in der Befragung nicht bestritten worden ist, da er eine solche aus Höflichkeitsgründen ausgesprochen habe, hat keinen Bezug zur sexuellen Sphäre der Antragstellerin, und erfüllt daher nicht den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Körperliche Übergriffe im Sinne von unerwünschten Berührungen und dem ganz nahen Stehen des zweiten Antragsgegners hinter der Antragstellerin konnten von den befragten Auskunftspersonen ebenfalls nicht bestätigt werden. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche sexuelle Belästigung durch eine/n Dritte/n. Aus dem vorliegenden Sachverhalt und nach der Durchführung des Ermittlungsverfahrens hat sich für den erkennenden Senat ergeben, dass die frauenfeindlichen Witze durch den zweiten Antragsgegner geäußert worden sind. Der zweite Antragsgegner konnte dem erkennenden Senat nicht glaubhaft vermitteln, dass er die Antragstellerin nicht durch herabwürdigende Äußerungen belästigt hat. Nach Auffassung des Senates I der GBK hat die erste Antragsgegnerin alles ihr Mögliche getan, um für eine angemessene Abhilfe zu sorgen. Der Senat I der GBK gelangte weiters zur Auffassung, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die erste Antragsgegnerin nicht aus unsachlichen Gründen erfolgt ist. Es ist zudem zu keinen benachteiligenden Reaktionen durch die Arbeitgeberin gekommen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

## 12. GBK I/296/10-M

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Modeunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr Arbeitsverhältnis nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft und aufgrund von sprachlichen Barrieren in der Probezeit aufgelöst worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG war nach Auffassung des Senates I der GBK dem Vorbringen der Antragsgegnerin zu folgen, wonach die Arbeitsleistung der Antragstellerin ausschlaggebend für die Auflösung in der Probezeit gewesen sei, und konnte daher insbesondere der Beweis erbracht werden, dass kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Bekanntgabe der Schwangerschaft – und damit dem Familienstand der Antragstellerin – und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Der erkennende Senat stützt seine Ansicht insbesondere auf die vorgelegten Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass die Antragsgegnerin bereits zwei Tage bevor die Antragstellerin selbst von ihrer Schwangerschaft erfahren hat und drei Tage vor Bekanntgabe der Schwangerschaft per Mail ihre Steuerberatung darüber informiert hat, dass sie mit der Arbeit der Antragstellerin nicht zufrieden sei und das Arbeitsverhältnis daher in der Probezeit auflösen wolle. Die Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen darauf hingewiesen, dass keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt, die Auflösung in der Probezeit sei ausschließlich aus in der Person der Antragstellerin gelegenen leistungsbezogenen Gründen erfolgt. Die Antragsgegnerin führte in der mündlichen Befragung ergänzend aus, dass die Antragstellerin grundsätzlich mit der Bedingung eingestellt worden sei, dass deren Schwiegervater sie einschule. Er sei jedoch in die Türkei zurückgekehrt. Die Antragsgegnerin habe somit niemanden gehabt, der die Antragstellerin weiter einschule, weshalb sie geplant habe, einen Teil ihres Betriebes ins Ausland auszulagern, was letztlich auch durchgeführt worden sei.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

### 13. GBK I/297/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Versicherungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen für eine gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt erhalten. Beide haben dieselbe akademische Ausbildung, ihr Kollege sei jedoch direkt von der Universität ins Unternehmen eingestiegen und habe bei seinem Eintritt noch kein abgeschlossenes Studium und auch keine Berufserfahrung gehabt. Im Gegensatz zu ihrem Kollegen, der seine Überstunden ausbezahlt bekommen habe, habe die Antragstellerin ihre Überstunden immer durch einen Zeitausgleich verwerten müssen.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aus weiteren vorgelegten Unterlagen ging für den Senat I der GBK hervor, dass das Gehalt der Antragstellerin – auf das Grundgehalt bezogen – im Gegensatz zu der männlichen Vergleichsperson ab 1. Jänner 2009 tatsächlich niedriger gewesen ist. Die Vergleichsperson hat zu Beginn seiner Tätigkeit bei der Antragsgegnerin weniger als die Antragstellerin verdient. Dann haben beide eine Zeitlang gleich viel verdient. Aufgrund der glaubwürdigen und nachvollziehbaren Argumente der Antragsgegnerin, wonach für die gegenständliche Abteilung neue Tätigkeitsbereiche hinzugekommen sind, wodurch die Vergleichsperson neue und mehr Aufgaben übernommen hat, ist die Festsetzung unterschiedlicher Grundgehälter für den erkennenden Senat jedoch sachlich nachvollziehbar. Eine Produktentwicklung, wie von der Antragstellerin im Verlangen vorgebracht, lag nicht im Aufgabenprofil der Antragsgegnerin. Für den Senat I GBK ergaben sich bei der Überprüfung des Gehaltsbestands der Überstunden keinerlei Beanstandungen aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht, da die Antragstellerin eine Überstundenpauschale von sich aus abgelehnt hat.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

### 14. GBK I/299/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Werkzeughandel, Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und von Amts wegen durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

**Verfahrensdauer:** 22 Monate



**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei zunächst im Sekretariat tätig gewesen und habe bereits in geringem zeitlichen Ausmaß einfache grafische Tätigkeiten vorgenommen. Als sie in eine andere Abteilung versetzt worden sei, wo sie für die Grafik der Verpackung zuständig gewesen sei, sei keine Gehaltsanpassung vorgenommen worden. Sie sei in der Abteilung dem zweiten Antragsgegner unterstellt worden. Dieser habe ihr beispielsweise mitgeteilt, er müsse unter den Tisch kriechen, und habe so versucht, ihr auf die Beine oder unter den Rock zu schauen. Außerdem habe er ihr immer wieder in den Ausschnitt geblickt. Hinsichtlich eines Werkzeughammers, der mit einem orangefarbenen Gummi überzogen gewesen sei, habe er gegenüber der Antragstellerin des Öfteren angemerkt, „sie solle sich das Teil doch für schöne Stunden mit nach Hause nehmen“. Einmal habe die Antragstellerin zu einer Kollegin bemerkt, dass der Kaffee aus dem Automat aussehe wie ein Cocktail, den man „B52“ oder „Blow Job“ nenne. Bei diesem Gespräch sei der zweite Antragsgegner anwesend gewesen. Ab diesem Zeitpunkt sei es immer wieder im Beisein der Antragstellerin zu Bemerkungen wie „er würde sich nun eine Befriedigung holen“ gekommen, wenn er Kaffee getrunken habe. Bei der Überlegung für ein Verpackungsdesign habe der zweite Antragsgegner gemeint, sie solle doch sich auf der Verpackung im Bikini präsentieren. Dies habe er auch im Beisein des Geschäftsführers der ersten Antragsgegnerin wiederholt, welcher sich jedoch in keiner Weise zu dieser Aussage geäußert habe. Außerdem habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass der zweite Antragsgegner begonnen habe, ihr die notwendigen Informationen, die sie für ihre Arbeit benötigt habe, nicht oder nicht mehr rechtzeitig zu übermitteln. In der Folge sei sie schriftlich gekündigt worden. Der Geschäftsführer habe die Antragstellerin am Telefon beschwichtigt, da sie den Brief noch nicht von der Post abgeholt habe, solle sie nach dem Urlaub wieder zurückkommen. In einem darauffolgenden Gespräch habe die Antragstellerin dem Geschäftsführer mitgeteilt, dass sie sich vom zweiten Antragsgegner belästigt fühle, und sie nicht mehr mit ihm zusammen arbeiten wolle. Daraufhin habe der Geschäftsführer erwidert, dass der zweite Antragsgegner sehr wichtig für die Firma sei. Er habe ihr als Ausweichmöglichkeit eine Tätigkeit im Büro angeboten. Die Kündigung sei allerdings nicht zurückgenommen worden.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der zweite Antragsgegner gab in der Befragung zu, dass er gesagt habe, sich einen „Blow Job“ zu holen, wenn er sich den Kaffee geholt habe. Er habe dies in sein Vokabular einfließen lassen, nachdem die Antragstellerin den Kaffee ihm gegenüber so bezeichnet habe. Alle anderen vorgebrachten Vorwürfe weise er entschieden von sich. Allerdings räumte er ein, dass sich die Antragstellerin durch seine Bemerkung über die Bikini-Werbung betroffen gefühlt haben könnte. Gleichzeitig betonte der zweite Antragsgegner, den Angaben der Antragstellerin keinerlei Glauben zu schenken. Die Widersprüchlichkeiten der Angaben durch den zweiten Antragsgegner konnten durch die befragten Auskunftspersonen weder beseitigt noch aufgeklärt werden. Die Antragstellerin konnte demgegenüber ihre Anschuldigungen gegen den zweiten Antragsgegner ausreichend glaubhaft machen. Die Antragstellerin konnte in der mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass sie um Intervention gebeten habe. Es wurden von der Arbeitgeberin keinerlei Schritte zum Schutz der sexuellen Integrität der Antragstellerin gesetzt. Die Antragstellerin brachte vor, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen, der vor die grafischen Arbeiten erledigt habe, für eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt erhalten zu haben. Das genaue Gehalt

ihres Vorgängers kenne sie nicht. Aus weiteren durchgeführten Befragungen ging für den Senat I der GBK hervor, dass von gleichen bzw. gleichwertigen Funktionen der Beteiligten nicht ausgegangen werden kann. Die höhere Einstufung der Vergleichsperson ist daher sachlich gerechtfertigt. Den glaubwürdigen Aussagen der Antragstellerin folgend, gelangte der erkennende Senat zu der Auffassung, dass die Antragstellerin für die nicht fristgerechte Umsetzung ihrer grafischen Arbeiten verantwortlich gemacht worden ist. Die Argumentation der Antragstellerin, dass sie vom zweiten Antragsgegner ab dem Zeitpunkt, wo sie sich gegen die sexuellen Übergriffe gewehrt habe, von Informationen abgeschnitten worden sei, erscheint glaubhafter, insbesondere im Lichte der vorliegenden sexuellen Belästigung und der unterlassenen Abhilfe durch die Arbeitgeberin, als die Entgegnungen der ersten Antragsgegnerin und des zweiten Antragsgegners. Der zweite Antragsgegner hat in der Befragung ausgeschlossen, für die Kündigung verantwortlich zu sein. Dieser Einschätzung kann der erkennende Senat allerdings nicht folgen. Wenn die Geschäftsführung beim zuständigen Vorgesetzten nachfragt, ob man bei der Antragstellerin Entwicklungspotential sieht, und dies verneint wird, hat das selbstverständlich Einfluss auf die Entscheidung bzgl. einer allfälligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Geschäftsführung mit der Antragstellerin. Aufgrund der Vorkommnisse im Zusammenhang mit den sexuellen Belästigungen durch den zweiten Antragsgegner ist davon auszugehen, dass der zweite Antragsgegner zu Ungunsten der Antragstellerin interveniert hat. Der Senat I der GBK kam im Weiteren zur Auffassung, dass die Kündigung eine benachteiligende Reaktion der ersten Antragsgegnerin darstellt.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulung der Führungskräfte der ersten Antragsgegnerin im Bereich des GIBG und zum Thema „(Sexuelle) Belästigung“; Mitarbeiter/innen sollen durch die Verantwortlichen der ersten Antragsgegnerin ermutigt werden, den/die Belästiger/in in die Schranken zu weisen und ihnen, für den Fall von Belästigungen, die Unterstützung der Arbeitgeber/in zusichern; Schreiben der Geschäftsleitung, in dem klargestellt wird, dass sexuelle Belästigung sowie jegliche Verletzung des GIBG nicht toleriert wird und gleichzeitig präventiv auf die Arbeitsatmosphäre, die von gegenseitigem Respekt getragen ist, zu achten ist; Erstellung einer Information zum Thema „Sexuelle Belästigung“ durch die erste Antragsgegnerin, die sie allen Mitarbeiter/innen zukommen lässt; allfällige Vorfälle und Beschwerden sind ernst zu nehmen, bei Vorliegen bzw. im Wiederholungsfall entsprechende disziplinarische Maßnahmen setzen; Führungskräfte sollen im Weiteren aufgefordert werden, im Falle einer Beschwerde sofort einzugreifen, der Beschwerde ist in jedem Fall nachzugehen; bei Unsicherheiten bzw. Unklarheiten, die sich bei der Einhaltung des GIBG ergeben könnten, sollte sich die erste Antragsgegnerin an eine/n Expert/in des GIBG, wie z.B. die im Senat I der GBK vertretenen Interessenvertretungen sowie die GAW, wenden.

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Nachfragen des Geschäftsführers der ersten Antragsgegnerin in der Belegschaft haben ergeben, dass keine

sexuellen Belästigungen bemerkt worden bzw. bekannt gewesen seien, daher werden die Vorschläge als erledigt angesehen

## 15. GBK I/300/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Feinkostunternehmen, Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei vom Filialleiter u.a. durch Fragen über das Privat- und Sexualleben, einen Vorfall mit einer Rinderzunge, mit der er der Antragstellerin ins Gesicht gefahren sei und dabei gemeint habe, dass sie sich vorstellen sollte, diese Zunge wäre seine, sowie Einladungen in einen Swinger-Club oder eine Single-Bar, sexuell belästigt worden. Die Antragstellerin habe sich schließlich an die Rayonsleiterin gewandt. Am nächsten Tag sei die Antragstellerin telefonisch von einer Kollegin informiert worden, dass sie nicht mehr zu kommen bräuchte und sie bereits aus dem Computer der Firma gelöscht wäre. Etwa eine Woche später habe die Antragstellerin das Beendigungsschreiben ihres Dienstgebers schriftlich zugesandt erhalten.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Bereits im Vermerk über das Gespräch zwischen dem zweiten Antragsgegner und den Leitern des Personalwesens und der Rechtsabteilung hielt der zweite Antragsgegner fest, dass es sein könne, dass er im Herbst, als die Antragstellerin an einer Halsentzündung erkrankt sei, gesagt habe, sie solle sich gut mit VIC eincremen und – nachdem sie jetzt einen Freund habe –, dass sich dieser entsprechend um sie kümmern solle. In eben dieser Stellungnahme gab der zweite Antragsgegner weiters an, dass es richtig sei, dass er festgestellt habe, dass die Antragstellerin nach ihrem Krankenstand entsprechend abgenommen habe und dass er ihr ein Kompliment dahingehend gemacht habe, dass ihr diese Gewichtsabnahme gut stehen würde. Der zweite Antragsgegner gab an, Scherze wie sie könnten „als umsatzfördernde Maßnahme oben ohne bedienen“ nicht initiiert zu haben. Er habe sich dem Scherz auch nicht mit der Aussage, er könne „Sterne für die Brustwarzen besorgen“ angeschlossen. Bezüglich des Vorfalles mit der Rinderzunge gab der zweite Antragsgegner sowohl mündlich als auch schriftlich an, dass es sich hierbei um den Scherz einer ehemaligen Mitarbeiterin gehandelt habe. Nach Angaben der Antragstellerin war diese zum Zeitpunkt des Vorfalles nicht mehr in der gegenständlichen Filiale tätig. Die befragten Auskunftspersonen konnten die in Frage stehende Situation nicht mehr vollständig aus ihren Erinnerungen rekonstruieren und somit konnte auch nicht entkräftet werden, dass die Antragstellerin bei der Betriebsrätin bzw. der Rayonsleiterin die sexuellen Belästigungen durch den zweiten Antragsgegner gemeldet hat. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG ist dies der ersten Antragsgegnerin zuzurechnen und konnte somit nicht der Beweis erbracht

werden, dass sie deshalb keine Abhilfemaßnahmen gesetzt hat, da ihr die Vorfälle nicht bekannt waren. Der Senat I der GBK kam weiters zur Auffassung, dass die fristlose Entlassung durch das Nichterscheinen der Antragstellerin zum Dienst bedingt war und somit keine benachteiligende Reaktion der ersten Antragsgegnerin darstellt.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzzahlung durch den zweiten Antragsgegner in Höhe von 1.150 Euro

---

## 16. GBK I/301/10

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen, Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe die im Rahmen ihrer Elternteilzeit gemeldete Arbeitszeit von 20 Wochenstunden nicht einhalten können, da sie von der ersten Antragsgegnerin immer wieder zur Leistung von 30 Wochenstunden gedrängt worden sei. Ebenso sei sie in ihrem Urlaub kurzfristig ersucht worden, zwei Tage auszuhelfen. Da zu diesem Zeitpunkt der Kindergarten geschlossen gewesen sei, habe sie niemanden gehabt, der sich um das Kind gekümmert hätte. Weiters sei sie durch den zweiten Antragsgegner sexuell belästigt worden, in dem er zu ihr gesagt habe, dass sie „zu jung für ein Kind“ sei, sie gefragt habe, ob sie einen Freund hätte und ob sie „zu Hause genügend Sex“ bekäme. Bei einer anderen Gelegenheit habe der zweite Antragsgegner zur Antragstellerin gesagt, dass diese mit einem Kollegen Sex haben solle, da dieser noch Jungfrau wäre. Das Arbeitsverhältnis sei schließlich einvernehmlich aufgelöst worden. Sie habe lediglich aufgrund der Drucksituation im Zuge eines Vorfalles, bei dem sie aus einer anderen Kassa Geld gewechselt habe und man sie daraufhin des Diebstahles bezichtigt habe, zugestimmt.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens erhärtete sich für den Senat I der GBK der Eindruck, dass der Antragstellerin durch das Verhalten der ersten Antragsgegnerin die Wahrnehmung ihrer Betreuungspflichten erschwert wurden. Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt es sich ausschließlich um (rechtliche) Fragestellungen, die keinen Geschlechtsbezug aufweisen. Entgegen den Angaben in der schriftlichen Stellungnahme und in der mündlichen Befragung des zweiten Antragsgegners,

wonach die Vorwürfe der Antragstellerin auf Hörensagen beruhen würden, bestätigte eine Auskunftsperson, dass der zweite Antragsgegner die Aussage, die Antragstellerin solle mit einem Kollegen Sex haben, da dieser noch Jungfrau wäre, unmittelbar gegenüber der Antragstellerin geäußert habe. Das Argument, der zweite Antragsgegner habe die Antragstellerin meistens nur kurz im Zuge des Dienstwechsels gesehen, steht im Widerspruch dazu, dass ab Bekanntwerden des Vorwurfes der sexuellen Belästigung der Rayonsleiter die Anweisung erteilt hat, dass die Antragstellerin und der zweite Antragsgegner zu getrennten Diensten eingeteilt werden. Als weiteres starkes Indiz, dass es seitens des zweiten Antragsgegners zu verbalen sexuellen Belästigungen gekommen ist, wertet Senat I der GBK den Umstand, dass der zweite Antragsgegner eine Verwarnung erhalten hat und letztlich in eine andere Filiale versetzt wurde – mag diese Maßnahme nach Angaben der ersten Antragsgegnerin und entgegen dem Eindruck des erkennenden Senates auch nur Präventivcharakter gehabt haben.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulungen und Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsgesetz

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Anbot eines Pauschalbetrages als Schadenersatz; in den laufenden erfolgenden Schulungen, insbesondere der für die Personalführung zuständigen Mitarbeiter/innen, werde zukünftig verstärkt auf die Belange des Gleichbehandlungsgesetzes eingegangen

---

## 17. GBK I/303/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Zahntechnisches Labor, Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 24 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Lehrling bei der ersten Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Der zweite Antragsgegner habe sie aufgefordert, eine Lieferung zu tätigen. Dafür sei ein Umkleiden notwendig. Kurz darauf habe der zweite Antragsgegner unangemeldet die Garderobe betreten. Die Antragstellerin habe sich zu diesem Zeitpunkt mitten im Umziehen befunden und keine Hose angehabt. Kurz nach diesem Vorfall habe er damit begonnen, die Antragstellerin in der Arbeit auf verschiedene Art und Weise herabzuwürdigen und zu schikanieren. So habe er sie regelmäßig beauftragt, das gesamte Labor und die Gipsküche zu putzen. Auch das unangemeldete Erscheinen in der Garderobe, wenn die Antragstellerin sich umgezogen habe, habe sich im Laufe der Zeit wiederholt. Als ihr bei einer Arbeit in der Gipsküche ein kleiner Fehler unterlaufen sei, habe sie zu sich selbst



leise „ups, ich bin dumm“ gesagt. Der zweite Antragsgegner habe u.a. entgegnet: „Da kann ich dir nur Recht geben“. Einmal habe die Antragstellerin ihren Hund, ein Weibchen, mit im Labor gehabt. Dieser sei entspannt auf dem Rücken gelegen. Der zweite Antragsgegner habe dazu geäußert: „Typisch Weiber, machen immer die Beine breit.“ Bei mehreren Gelegenheiten sei es zu Berührungen durch den zweiten Antragsgegner gekommen.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aufgrund des widersprüchlichen Vorbringens des zweiten Antragsgegners sowie des Nichterscheins zur mündlichen Befragung gelangte der erkennende Senat im Hinblick auf die Beweislastregeln zu dem Ergebnis, dass den glaubhaften Ausführungen der Antragstellerin zu folgen war, wonach der zweite Antragsgegner im Laufe des Lehrverhältnisses mehrmals die Garderobe betreten habe, während sie sich darin umgezogen habe. Dem Argument des Arbeits- und Sozialgerichts, wonach es für Dritte nicht ohne weiteres eindeutig sei, dass es der Klägerin unrecht sei, wenn der Beklagte in das Büro gehe, während sie sich gerade umziehe, konnte aus mehreren Gründen nicht gefolgt werden: Es gibt keine klaren Richtlinien der ersten Antragsgegnerin zur Benutzung der Garderobe. Es kann umso mehr nicht von einem minderjährigen Lehrling erwartet werden, die Verantwortung für das Funktionieren der ungestörten Benutzung der Garderobe zu tragen. In diesem Zusammenhang weist der erkennende Senat auf das sensible Verhältnis zwischen Lehrherr und einzigem weiblichen Lehrling und der besonderen Fürsorgepflicht hin. Ein Lehrherr muss nach Auffassung des Senates I der GBK sehr wohl davon ausgehen, dass sich ein Lehmädchen sexuell belästigt fühlt, wenn er beim Umziehen in die Garderobe kommt. Entgegen manchen Stimmen in der Literatur hält es der erkennende Senat entsprechend dem Gesetzestext des GIBG für nicht notwendig, dass diese Unerwünschtheit dem/der Belästigter/in zur Kenntnis gebracht wird. Es ist zudem zu für die Antragstellerin unangenehmen abfälligen Aussagen des zweiten Antragsgegners, wie z.B. die Bestätigung, dass sie dumm sei und einer ihr das einmal sagen müsse, gekommen. Es ist jedoch zu keinen sexuell konnotierten Berührungen und Aussagen durch den zweiten Antragsgegner gekommen.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Anweisung zu einer sexuellen Belästigung wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; der ersten Antragsgegnerin wird weiters vorgeschlagen, eine Lösung für die Garderobe zu finden, insbesondere die Arbeitnehmer/innen dazu aufzufordern, den Schlüssel zu verwenden und abzusperren, und diese Aufforderung auch schriftlich festzuhalten

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzanspruch sei bereits rechtskräftig von Arbeits- und Sozialgericht abgewiesen worden; jede/r Mitarbeiter/in werde im Zuge des Einstellungsgespräches auf die Versperrbarkeit der gegenständlichen Türe ausdrücklich hingewiesen

## 18. GBK I/304/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Baumarkt, Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Im Zuge ihres Arbeitsverhältnisses sei es im Schnitt zwei- bis dreimal in der Woche zu verbalen bzw. körperlichen Belästigungshandlungen durch den zweiten Antragsgegner gekommen. Schließlich habe die Antragstellerin die sexuelle Belästigung ihrem Chef gemeldet. Dieser habe daraufhin gemeint, sie hätte ihn schon früher informieren sollen, und ihr versichert, dass er mit dem zweiten Antragsgegner sprechen werde. Die sexuellen Belästigungen seien unmittelbar danach geendet. In der Folge habe die Antragstellerin wahrgenommen, dass ihr Chef begonnen habe ihr auszuweichen und ihre Gegenwart zu meiden. Sie habe schließlich erfahren, dass über das AMS eine Reinigungskraft gesucht werde. Nachdem die Antragstellerin die einzige Reinigungskraft im Unternehmen gewesen sei, habe sie daraus geschlossen, dass es sich um ihre Stelle handle. Sie habe ihren Chef darauf angesprochen und dieser habe ihr mitgeteilt, dass er sie aufgrund ihrer „falschen Arbeitseinteilung“ kündigen müsse.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der zweite Antragsgegner gab in der Befragung zu, dass es die „Scherze“ mit der Dusche gegeben habe. Er habe ihr auf einmal einen Klaps auf dem Hintern gegeben, aber nie an der Brust gezwickt oder in die Hose gegriffen. Wenn sie gehen habe wollen, habe er die Antragstellerin auch immer gehen lassen. Die Argumentation des zweiten Antragsgegners, dass es sich bei den Vorfällen lediglich um „Scherze“ gehandelt habe, und die Antragstellerin diese als solche auch immer aufgefasst habe, war nach Ansicht des Senates I der GBK nicht zu folgen. In dem Senat I der GBK vorliegenden Gerichtsprotokoll zum Strafverfahren wurde vom zweiten Antragsgegner ausgesagt, dass die Antragstellerin zum ihm gesagt habe, dass er weggehen solle. Hinsichtlich des Vorwurfes der körperlichen Übergriffe im Sinne von unerwünschten Berührungen durch den zweiten Antragsgegners war nach Ansicht des erkennenden Senates dem glaubwürdigen Vorbringen der Antragstellerin zu folgen. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die vom Geschäftsführer gemachten Angaben für die Gründe für die Beendigung nicht ausreichend schlüssig waren. Die Antragstellerin ist seit 2006 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft beschäftigt. Der Geschäftsführer ist seit 2009 in dieser Funktion tätig. Wenn tatsächlich, so wie der Geschäftsführer ausgesagt hat, Spinnweben von der Decke in seinem Büro herunterhängen würden, ist es nach allgemeiner Lebenserfahrung auszuschließen, dass ein Vorgesetzter trotz einer derartig schlechten Arbeitsleistung kein Mitarbeiter/innengespräch führt, um die Missstände direkt anzusprechen. Der Geschäftsführer teilte gegenüber dem erkennenden Senat mit, dass er weder ein Mitarbeiter/innengespräch mit der Antragstellerin wegen ihrer Arbeitsleistung geführt, noch sie deswegen verwarnt habe. Es ist beim erkennen-

den Senat der Eindruck entstanden, dass man die Antragstellerin aufgrund der Meldung der sexuellen Belästigung durch einen Mitarbeiter der ersten Antragsgegnerin loswerden wollte.

**Ergebnis:** Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

---

## 19. GBK I/305/10

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Sicherheitsunternehmen, Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei vom zweiten Antragsgegner sexuell belästigt worden durch körperliches Zu-nahe-Treten, wie z.B. das Anstreifen durch zu nahes Vorbeigehen, durch sehr knappes Vorbeigehen an ihr, durch Ansehen ihrer Oberweite bzw. das Schauen auf ihren Intimbereich, sowie durch die Bemerkung bei der Ausgabe der Mappe zum Revier Nr. 6, dass er gerne anderen Sex hätte. Sie habe diese Vorkommnisse erst nach einer gewissen Zeit ihren Vorgesetzten gemeldet. Außerdem habe der zweite Antragsgegner sie dahingehend „bedroht“, dass er sie längst hinausgeworfen hätte, wenn er etwas in der Firma zu sagen hätte. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin hat im Verfahren gegenüber dem erkennenden Senat den Eindruck vermittelt, dass sie in Hinblick auf ihre sexuelle und körperliche Integrität eine besonders erhöhte Sensibilität aufweist. Die Antragstellerin hat dadurch Verhaltensweisen anderer männlicher Kollegen missverständlich aufgefasst, die objektiv gesehen, allerdings keine sexuelle Belästigung darstellen. Im Ermittlungsverfahren ließen sich die Vorwürfe nicht bestätigen, vielmehr konnten die befragten Auskunftspersonen die Anschuldigungen gegenüber dem zweiten Antragsgegner ausräumen. Das Verfahren vor dem Senat I der GBK ergab, dass der zweite Antragsgegner die Antragstellerin nicht sexuell belästigt hat. Es fehlte somit die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche sexuelle Belästigung durch Dritte. Nach Auffassung des Senates I der GBK wurde der objektive Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht erfüllt, sollte die vorgebrachte Äußerung so gefallen sein. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche geschlechtsbezogene Belästigung durch eine/n Dritte/n. Im Ermittlungsverfahren kam hervor, dass alle erhobenen Vorwürfe der Antrag-



stellerin von der ersten Antragsgegnerin genau untersucht worden sind. Dies wurde von allen befragten Auskunftspersonen bestätigt. Für den erkennenden Senat war es nachvollziehbar und verständlich, dass für die erste Antragsgegnerin eine weitere Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht mehr zumutbar war und sie daher ihr Arbeitsverhältnis gelöst hat.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

## **20. GBK I/306/10-M**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Tankstelle

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

**Verfahrensdauer:** 19 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Tankstellenkraft im Nachtdienst beschäftigt gewesen. Bei der abrupten Beendigung des Dienstverhältnisses nach der Probezeit sei ihr von der Stationsleiterin gesagt worden, dass der Chef/Pächter jetzt doch einen Mann für den Nachtdienst einstellen wollen würde und dass auch ihr Alter von 50 eine Rolle spielen bzw. sie nicht ins Team passen würde, auch wegen den Lohnnebenkosten etc.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Eine grundsätzliche Einstellungspraxis, die Frauen von vornherein ohne Vorliegen sachlicher Gründe vom Nachtdienst ausschließt, würde zwar eine Diskriminierung darstellen, es war jedoch kein Kausalzusammenhang zwischen der Praxis der Antragsgegnerin, normalerweise nur Männer für den Nachtdienst einzustellen, und der Auflösung während der Probezeit erkennbar. Vielmehr war im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin bereits Vorerfahrung in der Arbeit auf einer Tankstelle, auch im Nachtdienst, gehabt hat, nachvollziehbar, dass die Antragsgegnerin gewisse Erwartungen an die Arbeitsweise der Antragstellerin hatte. Diese wurden nicht erfüllt, wie auch das von der Antragstellerin selbst vorgebrachte Beispiel mit dem Stromausfall gezeigt hat. Da Stromausfälle – wie dem Senat I der GBK mitgeteilt – ein gängiges Problem seien, wäre von der Antragstellerin zu erwarten gewesen, dass sie sich mit der Lage der Sicherungskästen vertraut macht. Dieser Vorfall ist ein starkes Indiz hierfür, dass auch andere Arbeitsabläufe nicht reibungslos funktioniert haben. Die Antragsgegnerin ist jedoch aufgrund der strengen Kontrollen durch die Verpächterin darauf angewiesen, dass ihre Arbeitnehmer/innen gute Leistungen erbringen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses aus sachlichen Gründen erfolgt ist. Sowohl die Antragsgegnerin als auch eine weitere befragte Auskunftsperson gaben an, dass die Altersstruktur im Unternehmen sehr durchmischt gewesen sei und vom Lehrling bis zu einem 63 Jahre alten Mitarbeiter gereicht habe. Zwar wurden hierfür keine Beweise vorgelegt, nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes kam Senat I der GBK jedoch zu der Ansicht, dass der Umstand, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin kurze Zeit zuvor mit dem Wissen über ihr Alter eingestellt hat und ihr auch im Zuge der Beendigung nochmals ein

Angebot gemacht worden ist in den Tagdienst auf 20 Stunden Basis zu wechseln, dafür spricht, dass das Alter der Antragstellerin kein Kriterium für die Beendigung des Dienstverhältnisses war.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

## 21. GBK I/310/10

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Handelsunternehmen für Chemikalien

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

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Außendienstmitarbeiterin beschäftigt gewesen. Trotz ihrer tatsächlichen regelmäßigen Arbeitszeit im Ausmaß einer Vollzeitarbeitskraft habe ihr monatliches Fixum bis zuletzt 500 Euro brutto pro Monat betragen. Nach einem halben Jahr sei ihr auf ihre Anfrage hin, warum ihr Dienstvertrag und das monatliche Fixum nicht den tatsächlichen Verhältnissen angepasst werde, wo doch sämtliche ihrer männlichen Arbeitskollegen bei gleicher Arbeitszeit über Dienstverträge als Vollarbeitszeitkräfte mit einem monatlichen Fixum in Höhe von 1.000 Euro brutto verfügen, mitgeteilt worden: „Na, weil Sie eine Frau sind.“ Als die Antragstellerin erklärt habe, sich in dieser Angelegenheit an die AK zu wenden, habe sie die Zusage für eine entsprechende Anhebung ihres Fixums mit 1. Jänner erhalten. Zwischenzeitlich sei die Antragstellerin jedoch ungerechtfertigt entlassen worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Antragsgegnerin ist es nach Ansicht des erkennenden Senates nicht gelungen zu beweisen, dass die Antragstellerin ein ihren Tätigkeiten entsprechendes Grundgehalt erhalten hat. Vielmehr gelangte der Senat I der GBK zu der Auffassung, dass das von den befragten Auskunftspersonen beschriebene Entgeltsystem nicht den Kriterien einer effizienten und modernen Personal- und Organisationsentwicklung, die sowohl für die Arbeitgeberin als auch für die Arbeitnehmer/innen eine nachvollziehbare und überprüfbare Entgeltfestsetzung und -entwicklung ermöglicht, entsprach. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin nicht aufgrund ihrer Forderung nach einer Gehaltsanpassung entlassen worden ist. Die im gegenständlichen Verfahren als Entlassungsgrund angeführten Erwägungen der Antragsgegnerin werden seitens des Senates I der GBK in diesem Zusammenhang nicht weiter behandelt, da diese keine Geschlechtskomponente aufweisen und somit nicht unter die Bestimmungen des GIBG fallen.

**Ergebnis:** Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## 22. GBK I/311/10

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Gastronomiebetrieb, Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Kellnerin beschäftigt gewesen und leide an einer 90%igen Beeinträchtigung ihrer Sehkraft. Die sexuellen Belästigungen durch ihren Arbeitskollegen hätten sich u.a. durch mehrfaches Ansprechen privater und auch sexueller Sachverhalte, beispielsweise dass er ein Mann sei, der „jeden Tag eine Frau haben müsse“ bzw. durch Abpassen nach der Arbeit und der Aussage, dass er mit in ihre Wohnung fahren und mit ihr Sex haben wolle, sowie den körperlichen Übergriffen durch Annäherungsversuche, die für die Antragstellerin unangenehm und aufgrund ihrer Sehbehinderung bedrohlich gewesen seien, geäußert. Die Antragstellerin habe sich auch durch seine zahlreichen SMS und seine bis zu vier Mal täglich erfolgten Anrufe, um sich mit ihr auf einen Kaffee zu treffen, belästigt gefühlt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Angaben der Antragstellerin wurden von einer befragten Auskunftsperson im Wesentlichen bestätigt. Der Argumentation des Antragsgegners, dass die Vorwürfe der Antragstellerin nicht der Wahrheit entsprechen würden, und die Antragstellerin sich vielmehr ihm gegenüber unangenehm und beleidigend benommen habe, konnte nicht gefolgt werden. Das Vorbringen des Antragsgegners erscheint nach Ansicht des Senates I der GBK als sehr widersprüchlich und somit unglaublich. Einerseits behauptet er, nie über private Angelegenheiten mit ihr gesprochen zu haben, und andererseits bringt er in der Befragung vor, dass er für die Antragstellerin eine Wohnung gesucht und gefunden habe und die Beziehung zur Antragstellerin bis zum Zeitpunkt ihrer massiven Ablehnung ihm gegenüber „super“ war. Er habe den damaligen Freund der Antragstellerin, von dem sie sich getrennt habe, auch ersucht, er möge sie solange in seiner Wohnung wohnen lassen, bis „wir“ eine Wohnung gefunden haben. Diese Aussagen deuten daraufhin, dass aus der Sicht des Antragsgegners das Verhältnis mit der Antragstellerin mehr als freundschaftlich war und nicht rein professionell, wie er bei seiner Befragung behauptete.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes unter besonderer Berücksichtigung der schweren Sehbehinderung

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzzahlung durch den zweiten Antragsgegner in Höhe von 1.300 Euro

### **23. GBK I/315/11-M**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Seit dem Tod ihres Vaters, der in Serbien gelebt und den sie noch vor seinem Tod sehen habe wollen sowie der damit im Zusammenhang stehenden benötigten Freizeit, hätten sich ihre Arbeitsbedingungen zunehmend verschlechtert. Nachdem ihre erwachsenen Kinder in derselben Filiale beschäftigt gewesen seien und es bei ihnen Schwierigkeiten bei Abrechnungen gegeben habe, die diese auch geltend gemacht haben, sei die Antragstellerin von ihren Vorgesetzten aufgrund ihres Familienstandes unter Druck gesetzt und letztlich benachteiligt worden. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Familiensituation und der aufgrund ihres Kulturkreises gebotenen familiären Unterstützung beendet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die befragten Auskunftspersonen konnten alle bestätigen, dass die Antragstellerin nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigung ihrer Kinder in der Filiale – und somit aufgrund ihres Familienstandes – benachteiligt worden ist. Die Maßnahmen zur Reduzierung der Zuschläge haben alle Kassier/innen betroffen, auch erfolgte die Umstellung auf das elektronische Zeiterfassungssystem nicht für die Antragstellerin alleine. Der Marktmanager dieser Filiale hat der Antragstellerin, da diese mit der Umstellung nicht zufrieden war, angeboten, in eine andere Filiale zu wechseln, in dem dieses System nicht angewendet wird. Die Vorgesetzten der Antragstellerin haben wiederholt versucht, diese wieder in das Team zu integrieren und ihr entgegen zu kommen. Nach eingehender Prüfung gelangte der erkennende Senat aufgrund der Ausführungen der befragten Auskunftspersonen sowie der vorgelegten Unterlagen zu der Auffassung, dass die Antragsgegnerin im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis der Antragstellerin kein diskriminierendes Verhalten gesetzt hat. Die Geltendmachung der Ansprüche der Kinder der Antragstellerin steht in keinem zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung der Antragstellerin, es besteht somit kein Bezug zum Ehe- und Familienstand der Antragstellerin. Dass es Probleme im Arbeitsverhältnis gegeben hat, wird von keiner Seite bestritten und wurde auch im rechtskräftigen Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts festgehalten. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragsgegnerin den Urlaubswünschen der Antragstellerin, um ihren Verpflichtungen, die sich aus den familiären Todesfällen ergeben haben, nachkommen zu können, entsprochen hat. Die sonstigen Vorwürfe der Antragstellerin, dass man sich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft beleidigend oder herabwertend geäußert habe, konnten nicht bestätigt werden. Die An-

tragsgegnerin gab an, dass ethnische Zugehörigkeit keineswegs der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war. Zum Beweis dafür legte die Antragsgegnerin einen Auszug aus der Personaldatenbank vor, aus der ersichtlich ist, dass mehr als ein Drittel der Mitarbeiter/innen Ausländer/innen sind. Der zuständige Gebietsleiter und der zuständige Marktleiter sind Führungskräfte mit Migrationshintergrund. Die ethnische Zugehörigkeit ist ganz offensichtlich kein Hinderungsgrund für eine Karriere bei der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat somit sehr glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich die mangelhafte Arbeitsleistung der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war und konnte dies im Verfahren sowohl durch Unterlagen als auch durch Aussagen der befragten Auskunftspersonen untermauern.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

## **24. GBK I/318/11**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Beratungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:** 15 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe als Trainerin für Deutschkurse gearbeitet. Sie habe mit der Antragsgegnerin einen unbefristeten freien Dienstvertrag abgeschlossen. Im Frühjahr 2010 sei der Antragstellerin sowie ihren Kollegen und Kolleginnen angekündigt worden, dass alle für die Antragsgegnerin tätigen Trainer/innen mit Anfang Oktober 2010 fix Angestelltendienstverträge erhalten würden. Die Antragsgegnerin habe weiter ausgeführt, dass es aus Anlass der bevorstehenden Umstellung notwendig sei, so bald wie möglich neue freie Dienstverträge abzuschließen, die mit 30. September 2010 befristet sein würden. Die Antragstellerin habe unterzeichnet, genauso wie alle ihre Kollegen und Kolleginnen, in der Annahme, mit Anfang Oktober einen regulären Dienstvertrag zu erhalten. Die Antragstellerin sei Ende April schwanger geworden. Da sie aufgrund ihrer nunmehrigen Vertragsbefristung nicht sicher gewesen sei, wie sie sich gegenüber der Arbeitgeberin verhalten sollte, habe sie die Schwangerschaft nicht sofort gemeldet. Allerdings sei es ihr im Sommer gesundheitlich nicht gut gegangen und sie sei zunächst befristet in vorzeitigen Mutterschutz geschickt worden. Unmittelbar danach habe sie ihrer Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft bekanntgegeben. Der vorzeitige Mutterschutz sei letztlich bis zum Beginn des regulären Mutterschutzes verlängert worden. Die Antragstellerin sei nach der Bekanntgabe der Verlängerung ihres vorzeitigen Mutterschutzes kein einziges Mal von Seiten ihres Arbeitgebers kontaktiert worden, weder vor oder bei Auslaufen ihres freien Dienstvertrages, noch bezüglich des Abschlusses eines regulären Dienstverhältnisses mit Oktober 2010. Es habe auch keinerlei Gespräche darüber gegeben, wann die Antragstellerin nach der Geburt ihres Kindes wieder in den Beruf einsteigen wolle. Als Antwort auf ein E-Mail der Antragstellerin habe der Geschäftsführer ein Missverständnis ihrerseits behauptet und ihr mitteilt, dass bei dem Angebot der

Übernahme in ein Angestelltenverhältnis „kein Automatismus“ vorliege, dass also „nicht allen Auftragnehmern/Auftragnehmerinnen ein Angestelltenvertrag angeboten“ worden sei. Weiters habe er ausgeführt, dass das Unternehmen, bedingt durch Auftragsrückgänge der Antragstellerin „leider keinen weiteren Vertrag anbieten“ könne.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Laut den vorgelegten Unterlagen der Antragsgegnerin hat die Antragstellerin die Überführung ihres freien Dienstverhältnisses in ein Angestelltenverhältnis von den Vertragsbedingungen abhängig gemacht. In der mündlichen Befragung hat die Antragstellerin widersprüchliche Angaben dazu gemacht, ob sie einen Angestelltenvertrag wollte oder nicht. Diese Angaben waren für den Senat I der GBK vor allem in Hinblick auf das Verlangen der GAW, wo der Vorwurf gegen die Antragsgegnerin erhoben worden ist, gerade der Antragstellerin, weil sie schwanger gewesen sei, keinen Angestelltenvertrag anzubieten, nicht nachvollziehbar. Weitaus glaubhafter waren für den erkennenden Senat die Angaben des Geschäftsführers der Antragsgegnerin, der die Antragstellerin nach Ablauf der Karenz auch wieder in einem Projekt beschäftigen würde. Aus Sicht des Senates I der GBK war eine Nichtbegründung eines Angestelltenverhältnisses mit der Antragstellerin sachlich gerechtfertigt und nachvollziehbar. Die Antragstellerin war aufgrund des Beschäftigungsverbotes im MSchG bis Ende des Projektes als Deutschtrainerin nicht mehr einsetzbar, und nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes gab es das Projekt nicht mehr.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

## **25. GBK I/321/11**

---

**Eingebracht:** Protokollantrag

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 14 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei in eine andere Filiale versetzt worden. Im Zuge der Schwangerschaftsbekanntgabe habe ihre Vorgesetzte gemeint, wieso sie „die Schwangerschaft nicht früher mitgeteilt habe, dann hätte sie sie nicht genommen.“ Drei Tage nachdem die Antragstellerin aus dem durch eine Fehlgeburt bedingten Krankenstand wieder zur Arbeit erschienen sei, sei ihr von ihrer Vorgesetzten mit den Worten, die Antragstellerin „könne wieder schwanger werden und das mag sie nicht“, das Kündigungsschreiben übergeben worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen, gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass nicht mangelhafte Arbeitsleistung ursächlich für die Kündigung der



Antragstellerin gewesen ist, sondern die Annahme der Antragsgegnerin, dass sie wegen einer möglichen neuerlichen Schwangerschaft wiederum nicht für alle ihre Tätigkeit umfassenden Aufgaben einsetzbar sein bzw. unter Umständen vermehrte Fehlzeiten haben würde. So sind für den erkennenden Senat auch die Angaben der Antragstellerin, wonach ihre Vorgesetzte im Zuge der Kündigung Bezug auf die Möglichkeit einer neuerlichen Schwangerschaft genommen habe, weitaus glaubwürdiger als die Sachverhaltsdarstellung der Antragsgegnerin, zumal von dieser bestätigt wurde, dass die Arbeitsleistung in den Jahren vor der Versetzung anstandslos gewesen ist.

**Ergebnis:** Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Vorschlag:** Schulung der Marktleiterin der gegenständlichen Filiale in Angelegenheiten der Personalführung

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Teilnahmebestätigung zu Personalführungsseminar wurde vorgelegt

---

## 26. GBK I/324/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Maschinenschlosserin beschäftigt gewesen. Sie sei bereits seit 1998 als Leiharbeiterin für die Antragsgegnerin tätig gewesen und 2008 als Arbeitnehmerin übernommen worden. Die Antragstellerin sei transsexuell. Anfang 2009 habe die Antragstellerin dem Prokuristen der Antragsgegnerin bekanntgegeben, dass sie vorhabe, eine Geschlechtsumwandlung durchzuführen und zukünftig auch dem geforderten „Alltagstest“ entsprechend als Frau auftreten werde. Es sei bei diesem Gespräch auch um Duschmöglichkeiten gegangen. Es gebe nur einen Duschräum, der auch von den Schichtarbeitern von zwei weiteren im Firmengebäude der Antragsgegnerin untergebrachten Unternehmen benutzt werde. Obwohl vom Prokuristen Vorschläge gemacht worden seien – Aufstellen eines Containers, Benutzung der versperrbaren Dusche unterhalb der Büroräumlichkeiten –, sei es ihr eineinhalb Jahre lang nicht ermöglicht worden, getrennt von den ca. 30 bis 40 männlichen Mitarbeitern zu duschen. Im Sommer 2009 habe ihr Vorgesetzter sie auf die bevorstehende Geschlechtsumwandlung angesprochen. Er habe gemeint, sie würde sich nur einbilden, eine Frau sein zu wollen, und sie solle sich das noch einmal überlegen. Er habe damit gedroht, dass er darauf hinarbeiten würde, dass die Antragstellerin „rausfliege“. Die Antragstellerin habe Anfang 2010 mit der Hormonbehandlung begonnen, die vor allem dazu geführt habe, dass ihre Brüste gewachsen seien. Es seien auch zu diesem Zeitpunkt keinerlei Möglichkeiten für die Antragstellerin geschaffen worden, getrennt zu duschen. Immer wieder habe die Antragstellerin den Prokuristen auf dieses Problem angesprochen. Trotz der vorhan-

denen getrennten Duschmöglichkeit bei den Büroräumen sei der Antragstellerin der Schlüssel dafür nicht ausgehändigt worden. Im Juli 2010 habe die Antragstellerin den Firmeninhaber auf das nun schon eineinhalb Jahre bestehende Problem angesprochen. Dieser habe ihr mitgeteilt, er würde das Ansuchen an den Betriebsleiter weitergeben. Auf Nachfrage habe dieser mitgeteilt, dass er noch nicht vom Firmeninhaber angerufen worden sei und habe die Antragstellerin darauf getröstet, dass man schon etwas tun werde. Im Juli 2010 sei ein neuer Mitarbeiter zunächst für drei Monate befristet als Schlosser aufgenommen worden. Die Antragstellerin sei angewiesen worden diesen einzuschulen. In der Folge sei sie völlig überraschend gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragsgegnerin trat dem Vorwurf der Antragstellerin mit dem Argument entgegen, dass die Idee mit dem Container aus abwasser- und energie-technischen Gründen sowie wegen Platzmangels nicht realisiert werden habe können. Die versperrbare Dusche sei nicht offiziell. Sie sei dafür gedacht, dass Angestellte, wenn sie schmutzig werden würden, dort eine Duschmöglichkeit hätten. Die Dusche werde jedoch nicht gewartet oder sonst irgendetwas. Die Vorschläge des Prokuristen seien ein good will gewesen. Er sei jedoch nicht direkt in der Anlage tätig und daher mit den Gegebenheiten nicht ganz so vertraut. Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen gelangte der Senat I der GBK zur Ansicht, dass die Antragsgegnerin keine sachliche Rechtfertigung dafür geben konnte, weshalb der Antragstellerin die Benutzung der versperrbaren Dusche nicht ermöglicht worden ist. Der erkennende Senat folgt hierbei den glaubwürdigen Ausführungen einer befragten Auskunftsperson, wonach diese Dusche gewartet sowie gereinigt werde und dort zwei Schichtmeister duschen gehen würden. Die Auskunftsperson bestätigte zudem die Angaben der Antragstellerin, dass sie nach Dienstschluss duschen gehen habe müssen, da sie Arbeiten verrichtet habe, durch die sie sehr schmutzig geworden sei. Das Argument der Antragsgegnerin, die Dusche sei nur für Angestellte, wohingegen die Antragstellerin Arbeiterin gewesen sei, irritierte Senat I der GBK zutiefst und ist nach dessen Auffassung Ausdruck für die mangelnde Lösungsbereitschaft der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin erkennt, dass im Hinblick auf das Thema Transgender höchste Sensibilität notwendig ist und auf die besonderen Bedürfnisse der Antragstellerin Rücksicht genommen werden hätte sollen. Dass nach Angaben der Antragsgegnerin von Seiten des Arbeitsinspektorats und der Arbeitsmedizin keine gesetzlichen Grundlagen gefunden worden seien, ändert nichts an der allgemeinen Fürsorgepflicht von Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen im Sinne des § 1157 ABGB. Das diesbezügliche Verhalten der Antragsgegnerin, den Umstand zu negieren, dass die Antragstellerin bedingt durch die Hormonbehandlung jedenfalls begonnen hat, sekundäre weibliche Geschlechtsmerkmale aufzuweisen, und keine entsprechende Abhilfe hinsichtlich der Bereitstellung einer anderen Dusche geleistet hat, entbehrte zudem jeglicher Vorbildwirkung den übrigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber. Die Antragsgegnerin rückte ungeachtet dessen, dass die körperlichen Veränderungen sichtbar gewesen seien, auch in der mündlichen Befragung nicht von ihrem Standpunkt ab, dass die Antragstellerin zum Zeitpunkt der Beschäftigung ein Mann gewesen sei und es daher kein Problem gewesen wäre, wenn sich die Antragstellerin in einer Gemeinschaftsdusche mit anderen männlichen Mitarbeitern geduscht hätte. Die mündliche Befragung des informierten Vertreters der Antragsgegnerin ergab, dass dieser die Arbeitsleistungen der



Antragstellerin nicht abschließend beurteilen konnte und die Informationen über die Arbeitsleistung und das Verhalten der Antragstellerin primär auf den Wahrnehmungen ihres Vorgesetzten beruhten. Im Ermittlungsverfahren zeigte sich, dass das Arbeitsklima zwischen dem Vorgesetzten und der Antragstellerin angespannt gewesen ist. Dass ihr Vorgesetzter augenscheinlich kein Verständnis für die Situation der Antragstellerin aufgebracht hat, geht unter anderem aus Aussagen wie „Sie brauche sich nicht einbilden, nur weil sie sich umoperieren lasse, dass sie Narrenfreiheit habe“ bzw. „Sie müsse sich das genau überlegen – wenn jemand in dem Alter sei, mit 20 sei das sicher leichter zu verkraften“ hervor. Aus diesen Gründen erschien dem erkennenden Senat das Vorbringen der Antragstellerin, wonach die Kündigung mit ihrer Geschlechtsumwandlung und dem Ersuchen um eine getrennte Duschmöglichkeit in Zusammenhang stehe, sehr glaubwürdig. Das Argument der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe plötzlich mangelhaft gearbeitet und – vermutlich aufgrund der Hormonbehandlung – zu Aggressionen geneigt, ist in diesem Zusammenhang als Schutzbehauptung zu werten, zumal seitens der Antragsgegnerin keine stichhaltigen Beweise hierfür vorgelegt werden konnten. Die von einer Auskunftsperson in der mündlichen Befragung gezeigten Fotos einer am Boden liegenden Pumpe bzw. eines am Boden liegenden Hammers, die von der Antragstellerin geworfen worden wären und somit deren Verhalten dokumentieren sollten, wurden durch die Aussagen einer weiteren befragten Auskunftsperson entkräftet. Diese gab an, dass die Antragstellerin kein aggressives Verhalten geäußert habe – dies wurde auch durch ein psychologisches Gutachten bestätigt. Sie sei im Gegenteil ein ruhiger, sensibler Mensch und unter den Kollegen beliebt gewesen. Ihre Arbeiten habe die Antragstellerin immer gemacht, weshalb für die Auskunftsperson kein Grund für die Kündigung ersichtlich gewesen sei. Man habe gemerkt, dass die Führungsebene die Antragstellerin loswerden habe wollen. Im Hinblick auf die Schwere der Vorwürfe der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe in Gegenwart von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Pumpen und Hämmern geworfen, erscheint es dem erkennenden Senat zudem verwunderlich, dass die Antragstellerin nie schriftlich verwarnet worden ist.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzzahlung in Höhe von 17.500 Euro; Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses

---

## 27. GBK I/328/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Ziviltechnikunternehmen, Arbeitskollege, Arbeitskollegin

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe im Vergleich zu ihrer Kollegin wegen der Wahrnehmung im Unternehmen als teilzeitbeschäftigte Frau mit Kindern und Betreuungspflichten für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten ein geringeres Gehalt erhalten. Sie sei von der ersten Antragsgegnerin zur Erhöhung ihrer Arbeitsstunden gedrängt und diesbezüglich unter Druck gesetzt worden. Sie sei in ihrem Urlaub angerufen und aufgefordert worden, an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen. Es sei ihr weiters ein Sommerurlaub mit zwei zusammenhängenden Wochen zunächst verwehrt worden. Mit Eintritt des zweiten Antragsgegners ins Unternehmen, sei sie zudem an einen provisorisch eingerichteten Arbeitsplatz im Empfangsbereich versetzt worden. Die Antragstellerin sei durch den zweiten Antragsgegner sexuell belästigt worden. Weiters hätten er und eine Arbeitskollegin ihr gegenüber belästigende Aussagen getätigt. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der gegenständliche Sachverhalt wurde vom erkennenden Senat sowohl unter dem Gesichtspunkt der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung überprüft. Dem Gesetzeswortlaut folgend, ist ein Vergleich zwischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen desselben Geschlechtes nicht vorgesehen. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass bei der ersten Antragsgegnerin kein männlicher Mitarbeiter gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten wie die Antragstellerin ausübt oder ausgeübt hat. Auch gab es keine Anhaltspunkte, dass gegebenenfalls ein männlicher Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation eine günstigere Behandlung erfahren würde. Aus der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK ergibt sich, dass Teilzeitbeschäftigung oftmals Grund für Benachteiligungen ist. Insbesondere im Hinblick auf das bisher Gesagte, konnte jedoch auch unter diesem Aspekt keine Diskriminierung der Antragstellerin festgestellt werden. Es erscheint dem erkennenden Senat weiters glaubwürdig, dass die Antragstellerin regelmäßig zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit aufgefordert wurde. Diese Auffassung wird durch die Aussage einer befragten Arbeitskollegin, wonach es seitens der ersten Antragsgegnerin sowie des zweiten Antragsgegners und der dritten Antragsgegnerin die ganze Zeit Versuche gegeben habe, dass die Antragstellerin ihre Stunden erhöhe, bekräftigt. Das Ermittlungsverfahren erweckte bei Senat I der GBK insgesamt den Eindruck, dass in der ersten Antragsgegnerin die Ansicht vorherrscht, dass Mitarbeiter/innen jederzeit verfügbar sein müssen und andere Verpflichtungen dem unterzuordnen sind, andernfalls man sich unzuverlässig und unkollegial verhält. Bezüglich der Frage des provisorisch eingerichteten Arbeitsplatzes und der Versetzung im Allgemeinen waren der ersten Antragsgegnerin die genauen Umstände nicht mehr vollständig erinnerlich und widersprachen sich die Aussagen zudem mit jenen der anderen Auskunftspersonen, weshalb nach Ansicht des erkennenden Senates auch hier der Gegenbeweis nicht gelungen ist. Die mündliche Befragung des Geschäftsführers ergab, dass dieser die Arbeitsleistungen der Antragstellerin nicht abschließend beurteilen konnte, da er mit der Antragstellerin nur wenige berufliche Berührungspunkte gehabt hat. Die Entscheidung, die Antragstellerin zu kündigen, beruht daher vor allem auf den Wahrnehmungen des zweiten Antragsgegners. Im Ermittlungsverfahren zeigte sich, dass das Arbeitsklima zwischen dem zweiten Antragsgegner und der Antragstellerin aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung angespannt war, weshalb das Vorbringen der Antragstellerin, dass ihre Kündigung damit in Zusammenhang stehe, sehr glaubwürdig erschien. Das Argument der ersten Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe mangelhaft gearbeitet, ist in diesem Zusammenhang als Schutzbehauptung zu werten, zumal seitens der ersten Antrags-

gegnerin keine Beweise hierfür vorgelegt worden sind. Auch das Argument der extensiven Pflegefreistellungen und Krankenstände war anhand der vorgelegten Unterlagen nicht nachvollziehbar. Der zweite Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen. Der Senat I der GBK gelangte auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen zu der Ansicht, dass sich das Vorbringen der Antragstellerin nicht erhärtet hat. Der gegen den zweiten Antragsgegner erhobene Vorwurf, dass er gegenüber der Antragstellerin Aussagen wie „Sie haben ja eh einen Mann, bleiben’s doch bei Ihren Kindern“ oder „Ihre Kinder brauchen Sie eh nicht mehr, was regen Sie sich denn so auf“, getätigt habe, konnte im Ermittlungsverfahren hingegen nicht durch das Vorbringen des zweiten Antragsgegners entkräftet werden. Die Schilderungen der Antragstellerin waren für Senat I der GBK glaubwürdig, nachvollziehbar und in sich schlüssig. Die Ansicht des erkennenden Senates wurde durch die Aussagen einer befragten Arbeitskollegin untermauert, da diese bestätigen konnte, dass seitens des zweiten Antragsgegners abfällige Bemerkungen über die Antragstellerin zu deren Arbeitszeit und dergleichen gemacht worden sind. Die Antragstellerin gab zudem an, sich insbesondere durch Bemerkungen der dritten Antragsgegnerin, dass sie „als teilzeitarbeitende Mutter nicht für voll zu nehmen sei“, dass es für Mitarbeiter der ersten Antragsgegnerin „kein Privatleben gebe“, wieso sie „schon wieder beim Kind bleiben müsse“, dass sie „eh nur sechs Stunden da sei, da könne sie nicht auch noch wegbleiben“ und „wenn der Geschäftsführer um Mitternacht pfeift, müssen auch alle springen“ sowie dem Vorwurf, dass sie schlecht organisiert wäre, belästigt gefühlt zu haben. Die von der dritten Antragsgegnerin im Zuge des Ermittlungsverfahrens getroffenen Äußerungen bestätigten den Eindruck, dass auch in dieser Zusammenarbeit die Teilzeitbeschäftigung und Familiensituation der Antragstellerin zu einer konfliktbelasteten Kommunikation geführt haben. So wurde seitens der dritten Antragsgegnerin mehrfach die „Unkollegialität“ bzw. „Unverlässlichkeit“ der Antragstellerin bekräftigt, weil diese z.B. aufgrund ihrer Betreuungspflichten rechtzeitig zu Dienstschluss um 14.00 Uhr ihre Arbeit beendet oder „überraschende“ Krankenstände und Pflegefreistellungen genommen habe. Zudem gab die dritte Antragsgegnerin zu, der Antragstellerin, als diese über ihr Privatleben geklagt habe, gesagt zu haben, sie solle es überdenken, ob sie arbeiten wolle oder nicht. In diesem Zusammenhang wird auch auf die glaubwürdige Aussage der befragten Arbeitskollegin verwiesen, wonach die dritte Antragsgegnerin über die Antragstellerin gesagt habe, „es ist ihr Problem, dass sie drei Kinder hat“ bzw. „Sie hat schon wieder irgendwelche privaten Termine, weil ihre Kinder krank sind“. Das Ermittlungsverfahren ergab nach Auffassung des Senates I der GBK, dass der ersten Antragsgegnerin das belästigende Verhalten durch den zweiten Antragsgegner und die dritte Antragsgegnerin nicht bekannt war.

**Ergebnis:** Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung; keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung

---

## 28. GBK I/334/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Reinigungskraft dem Antragsgegner unterstellt gewesen. Dieser habe beispielsweise, wenn sich die Antragstellerin gebückt habe, dies mit der Aussage, „Bleib so, das ist die richtige Stellung. Von hinten mache ich es am liebsten“ kommentiert. Als die Antragstellerin einmal Genickschmerzen gehabt habe, habe der Antragsgegner gemeint, er sei gelernter Masseur und habe begonnen ihre Schultern zu massieren. Ein weiteres Mal sei die Antragstellerin auf einer Leiter gestanden, um abzustauben. Der Antragsgegner habe ihr dabei auf ihr Gesäß und zwischen die Beine gegriffen. Außerdem habe der Antragsgegner die Antragstellerin umarmt, sie an seinen Körper gedrückt und von ihr verlangt ihn zu küssen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Auf Grundlage der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Antragstellerin, des Antragsgegners, eines Arbeitskollegen und des ehemaligen Betriebsrates sowie nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass die Antragstellerin die behauptete sexuelle Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und es dem Antragsgegner nicht gelungen ist, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen. Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Auffassung insbesondere auf folgende Äußerungen der befragten Auskunftspersonen: Zum einen erklärte der Antragsgegner, dass am Unterstützungspunkt der „Schmäh gelaufen“ sei. Dies wurde auch vom befragten Arbeitskollegen bestätigt. Der Antragsgegner führte zudem aus, dass „geblödel“ worden sei, wenn eine Frau sich kopfüber gebückt habe anstatt in die Hocke zu gehen, und gab im Weiteren an, auch „geblödel“ zu haben. Diese Aussage deckt sich mit dem Eindruck des ehemaligen Betriebsrates, wonach er sich vorstellen könne, dass „lockere“ und sexistische Äußerungen gefallen seien. Der Antragsgegner gab weiters zu, die Antragstellerin massiert zu haben, wenn sie gemeint habe, ihr täten die Schultern weh, und ihr bei der Behindertenvertrauenswahl ein „Bussl“ gegeben zu haben. Senat I der GBK konnte sich im Zuge der Befragungen auch ein Bild vom Umgangston im Unternehmen bzw. dem gegenständlichen Arbeitsplatz machen. In diesem Zusammenhang erscheint es dem erkennenden Senat problematisch, dass der Antragsgegner gemeinsam mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freizügige bzw. sexuell konnotierte Witze gemacht hat. Solche heiklen Themen haben in der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern keinen Platz und es sollte daher nach Ansicht des Senates I der GBK von einem/einer Vorgesetzten diesbezüglich eine strikte Grenze gezogen werden.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

## 29. GBK I/335/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Reinigungskraft dem Antragsgegner unterstellt gewesen. Dieser habe beispielsweise mehrmals auf ihr Gesäß gegriffen. Als die Antragstellerin den Antragsgegner daran erinnert habe, dass sie am nächsten Tag einen Frauenarzttermin habe, habe er dies mit der Aussage er könne auch „unten stiarln“ kommentiert und dabei eine eindeutige Handbewegung gemacht. Weiters habe der Antragsgegner alle Mitarbeiterinnen nach der Mittagspause angewiesen, zusammenzukommen, um nachzufragen, wer ihre Menstruation habe. Seiner Meinung nach sei die Toilette verschmutzt gewesen. Eine Frau habe sich offenbar derart eingeschüchtert gefühlt, dass sie mitgeteilt habe, ihre Menstruation zu haben, obwohl sie nicht für eine Verunreinigung verantwortlich gewesen sei. Der Antragsgegner habe daraufhin begonnen, diese vor allen anzuschreien und die Frau eine „Drecksau“ genannt.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Auf Grundlage der getätigten Aussagen der Antragstellerin, des Antragsgegners und des ehemaligen Betriebsrates sowie nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass die Antragstellerin die behauptete sexuelle Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und es dem Antragsgegner nicht gelungen ist, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen. Das Gegenvorbringen des Antragsgegners war wenig aussagekräftig und beruhte im Wesentlichen auf der Feststellung, dass er die Antragstellerin lediglich darauf aufmerksam gemacht habe, Arzttermine nach Dienstschluss wahrzunehmen, und sie aus Böswilligkeit die Behauptungen gegen ihn angestellt habe. Die vom Antragsgegner generell in der mündlichen Befragung gewählte Ausdrucksweise ließ den erkennenden Senat an dessen Darstellung der gegenständlichen Situation zweifeln und wurde diese vom Senat I der GBK daher als Schutzbehauptung gewertet. Die Verhaltensweise des Antragsgegners die anwesenden Frauen über ihre monatliche Periode zu befragen und diese in Zusammenhang mit einer verunreinigten Toilette zu bringen sowie eine weibliche Mitarbeiterin deswegen als „Drecksau“ zu bezeichnen ist als geschlechtsbezogen anzusehen. Das gegenständliche Verhalten des Antragsgegners wurde von der Antragstellerin subjektiv als Belästigung erlebt und war zudem geeignet, eine demütigende, feindselige oder einschüchternde Arbeitsumwelt zu schaffen.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes



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

### 30. GBK I/336/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 13 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei zur Absolvierung von drei Schnuppertagen beim Antragsgegner tätig gewesen. Bereits beim Bewerbungsgespräch habe sie bemerkt, dass er einen sehr lockeren Umgangston pflege. An ihrem ersten Tag habe der Antragsgegner die Antragstellerin geduzt und ihr immer wieder den Arm auf die Schulter gelegt. Am nächsten Tag habe er sie gefragt, was sie in ihrer Freizeit mache. Als sie geantwortet habe, dass sie bauchtanze, habe er sie aufgefordert, ihm etwas vorzutanzten. Die Antragstellerin habe ausweichend geantwortet, dass das Geschäftslokal von der Straße aus zu einsichtig sei, woraufhin der Antragsgegner vorgeschlagen habe, dass sie auch in der Umziehkabine vortanzten könne. Als die Antragstellerin geäußert habe unter schweren Rückenschmerzen zu leiden und ihr das Sitzen recht schwer falle, habe der Antragsgegner begonnen sie zu massieren. Er habe ihr zudem erneut den Arm über die Schulter gelegt, bei dieser Gelegenheit habe er ihr wie unabsichtlich auf die Brust gegriffen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat absolut glaubwürdig. Es ist lebensnah, dass die Belästigungen in dem oben dargestellten Ausmaß stattfanden. Die vom Antragsgegner in der ergänzenden mündlichen Befragung getroffene Aussage darüber, dass die Antragstellerin erzählt habe, sie sei in einer früheren Arbeitsstelle sexuell belästigt worden, ist nicht nur unglaublich, sondern können auch in Hinblick darauf, dass sich die Antragstellerin noch in der Pflichtschule befand, gar nicht passiert sein, da sie über keine frühere Berufserfahrung verfügt. Vielmehr stellt dies eine Schutzbehauptung dar. Jugendliche werden vom Gesetz als besonders schutzbedürftig angesehen und es wird unter anderem die Rücksichtnahme auf die „Sittlichkeit“ angeordnet. Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts, des durchgeführten Verfahrens sowie der Parallelität des Sachverhalts zu einem früheren Verfahren gegen den Antragsgegner erhärtete sich gegenüber dem Senat I der GBK der Eindruck, dass es dem Antragsgegner augenscheinlich diesbezüglich an Unrechtsbewusstsein fehlt.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Prüfungsergebnis wird nicht akzeptiert

### 31. GBK I/340/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Bereits kurz nach Beginn ihres Lehrverhältnisses habe der Antragsgegner begonnen die Antragstellerin durch sexuell gefärbte Redensarten, unerwünschte Komplimente und durch Berührungen zu belästigen. Er habe ihr außerdem Fragen nach ihren Familienverhältnissen, ihrem Privatleben und über ihren Freund gestellt. Der Antragsgegner selbst habe der Antragstellerin erzählt, dass er ein Verhältnis mit einem 18-jährigen Mädchen gehabt habe, wobei er betont habe, dass dies niemand wissen dürfe, dass er eine Vorliebe für junge Mädchen habe. Deswegen würde er auch Diskotheken besuchen um junge Mädchen „aufzureißen“. Der Antragsgegner habe zudem jedes Mal, wenn sie hinter ihm im schmalen Gang hinter dem Verkaufspult vorbeigehen habe müssen, sein Gesäß absichtlich weit nach hinten weggestreckt, sodass er sie beim Vorbeigehen mit seinem Gesäß angestreift habe. Dies sei von Bemerkungen, wie „es gefalle ihm, mit einer 16-Jährigen zu Popscherln“, begleitet worden. Außerdem habe der Antragsgegner die Antragstellerin gefragt, ob sie nicht einmal mit ihm nach Hause kommen wolle, er würde ihr nur seine Wohnung zeigen

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Ein befragter Arbeitskollege der Antragstellerin teilte dem Senat I der GBK mit, dass die Stimmung im Betrieb immer locker und angenehm gewesen sei, aber sich die Antragstellerin mit ihm trotz der lockeren Stimmung ausschließlich über belanglose Dinge unterhalten habe. Es sei nie über das „intime“ Privatleben der Antragstellerin gesprochen worden. Er habe auch nicht von einem schlechten Ruf der Antragstellerin gehört. In diesem Zusammenhang wurde es vom Senat I der GBK als sehr unpassend empfunden, dass der Antragsgegner versucht hat, der Antragstellerin den schlechten Ruf eines „leichten“ Mädchens anzuhängen, das laut dem Antragsgegner noch dazu aus sehr schwierigen familiären Verhältnissen komme. Derartige Schutzbehauptungen in Zusammenhang mit (sexuellen) Belästigungen sind dem Senat I der GBK in seiner langjährigen Erfahrung sehr geläufig geworden. Des Weiteren hält der Senat I der GBK nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens sowohl die Berührungen durch den Antragsgegner als auch die Einladung an die Antragstellerin, zu ihm in die Wohnung zu kommen, für glaubwürdig. Der Antragsgegner konnte aufgrund seiner teilweise widersprüchlichen Angaben, die durch die befragte Auskunftsperson widerlegt worden sind, nicht beweisen, dass er die behaupteten Übergriffe nicht getätigt hat.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; intensive Befassung mit dem GIBG, indem der Antragsgegner eine Schulung über das GIBG absolviert



**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Antragsgegner ist Vorschlägen nicht nachgekommen

### 32. GBK I/342/11

---

**Eingebracht:** AK Steiermark

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 13 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Produktionsmitarbeiterin beschäftigt gewesen. Sie habe der Antragsgegnerin ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Aufgrund gesundheitlicher Probleme habe allerdings ein Schwangerschaftsabbruch vorgenommen werden müssen. Dies habe die Antragstellerin der Antragsgegnerin per Mail gemeldet und sei im Antwortschreiben die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bereits angekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aus den Aussagen der Niederlassungsleiterin sowie den schriftlichen Ausführungen der Antragsgegnerin ging hervor, dass die Leiterin, nachdem die Antragstellerin sie mit Mail über den Schwangerschaftsabbruch informiert hat, geprüft hat, ob weitere Einsatzmöglichkeiten für die Antragstellerin bestünden. Zum Nachweis dafür, dass kein Bedarf an Personal, welches die Qualifikationen der Antragstellerin aufweist, bestanden hat, wurde dem erkennenden Senat eine Aufstellung der im gegenständlichen Zeitraum offenen Stellen in drei Niederlassungen der Antragsgegnerin vorgelegt. Eine Beschäftigungsmöglichkeit beim bisherigen Beschäftigerbetrieb bestand zu diesem Zeitpunkt ebenfalls nicht mehr. Zudem erscheint dem erkennenden Senat das Vorbringen der Antragsgegnerin glaubwürdig, wonach diese Bewerber/innen, welche nach einer Schwangerschaft oder Elternkarenz einen Wiedereinstieg oder eine neue berufliche Tätigkeit suchen würden, einstellt und für die Personalentscheidungen allein die Einsatzmöglichkeit der Mitarbeiter/innen ausschlaggebend ist. Als starkes Indiz hierfür wertet Senat I der GBK die Tatsache, dass die Antragstellerin nach der Karenz, trotz zwei kleiner Kinder, wieder aufgenommen und sogar in einem 4-Schichtsystem eingesetzt worden ist. Nach Ansicht des Senates I der GBK spricht es zudem für ein Entgegenkommen der Antragsgegnerin, dass sie die Antragstellerin für ihr Verhalten während des Krankenstandes (Ausüben einer Nebentätigkeit – wenn auch nur einmalig – und Besuch einer Veranstaltung) nicht verwarnt sondern lediglich gebeten hat, sich zu schonen.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

### 33. GBK I/343/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Gebäudereinigungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft beschäftigt gewesen und habe Pflegefreistellung für ihren 5-jährigen Sohn in Anspruch genommen. Einen Tag nach der Bekanntgabe der Pflegefreistellung sei sie gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Senat I der GBK überprüfte die Motive der Antragsgegnerin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Antragstellerin. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragstellerin tatsächlich die Leuchtmittel nicht ordnungsgemäß entsorgt hat, und dass es Probleme bei der Entleerung des Münzzählers gegeben hat. Die Antragstellerin bestätigte diese Vorfälle, wobei diese glaubhaft gegenüber dem erkennenden Senat vorbringen konnte, dass sie vorab keine entsprechende Anleitung durch ihren Vorarbeiter erhalten hat. Weiters war die Darstellung der Antragstellerin, dass es zu ihren Vorschriften gehörte, die Nassreinigung mindestens einmal pro Woche vorzunehmen. In der Befragung teilte diese auf Nachfrage mit, dass sie beispielsweise die Stockwerke nicht an einem Tag, sondern an verschiedenen Tagen aufgeteilt, geputzt habe. Die Behauptung der Antragsgegnerin, dass es mehrfach über die Antragstellerin Beschwerden gegeben habe, konnte allerdings trotz eines vorgelegten Aktenvermerkes vom Vorgesetzten der Antragstellerin nicht untermauert werden. Diesem Aktenvermerk ist nicht zu entnehmen, dass man die Antragstellerin aufgrund der Vorfälle eine Abmahnung bzw. Anleitung erteilt hat. Die Antragstellerin gab in ihrer Befragung an, dass sie von sich aus keine Anleitung durch ihren Vorgesetzten eingeholt habe. Nach Auffassung des Senates I der GBK kann bei der Ausübung von Reinigungstätigkeiten kein hohes Maß an Eigeninitiative von den Mitarbeiter/innen erwartet werden. Aus diesem Grund ist in der hierarchischen Struktur von Reinigungsfirmen ein/e Vorarbeiter/in vorgesehen, der/die laufend die Arbeit der Mitarbeiter/innen überprüft und wiederholte Arbeitsanleitungen gibt. Dies ist im vorliegenden Sachverhalt unterblieben. Auch die Behauptung der Antragsgegnerin, dass die Kündigung der Antragstellerin nur deshalb zeitlich in der Nähe der Pflegefreistellung gewesen sei, da man nicht früher eine Ersatzreinigungskraft gefunden habe, kann als nicht glaubwürdig gelten, da es am Arbeitsmarkt nicht schwierig ist, neue Reinigungskräfte zu finden. Da es laut Antragsgegnerin Springer/innen unter dem Reinigungspersonal gegeben hat, hätte man das Dienstverhältnis bereits einen Monat zuvor beenden können. Es ist ebenso für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, wieso die Antragsgegnerin über fünf Monate eine Mitarbeiterin mit mangelnder Arbeitsleistung beschäftigt hat. Es ist anzunehmen, dass ein gewinnorientiertes Unternehmen nicht derart lange eine angeblich schlecht arbeitende Mitarbeiterin beschäftigt.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Anbot eines Schadenersatzes in Höhe eines Nettomonatsgehaltes

### **34. GBK I/344/11**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Fotograf

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

**Verfahrensdauer:** 13 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Fotolaborantin beschäftigt gewesen. Sie habe ihrer Vorgesetzten ihre Schwangerschaft mitgeteilt, woraufhin diese mitgeteilt habe, dass sie mit dem Geschäftsführer Rücksprache halten müsse. Am darauffolgenden Tag sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und auf Grundlage der Aussagen der befragten Auskunftspersonen gelangte der erkennende Senat zur Auffassung, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Bekanntgabe der Schwangerschaft – und damit dem Familienstand der Antragstellerin – und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Ansicht auf die Ausführungen der Antragstellerin, wonach ein Dienstplan für die kommende Woche vereinbart worden sei, in dem sie berücksichtigt gewesen sei. Es ist hierbei für den erkennenden Senat verwunderlich, dass trotz des bereits bestehenden Dienstplans das Arbeitsverhältnis plötzlich unter der Woche beendet wird, obwohl die Unzufriedenheit der Vorgesetzten laut ihren Angaben bereits früher bestanden habe. Zwar gab der Geschäftsführer hierzu an, dass sie Probezeiten auch bis zum letzten Tag ausreizen würden, jedoch erschien dies im zeitlichen Zusammenhang mit der Schwangerschaftsbekanntgabe wenig glaubwürdig. Dass der Vorgesetzten die Schwangerschaft der Antragstellerin erst nach der Beendigung bekannt geworden sei und sich die Antragstellerin sogar gefreut habe, dass sie aufgrund dessen nun Zeit habe, die Schwangerschaft zu genießen, wertet der erkennende Senat als Schutzbehauptung. Der Umstand, dass Mitarbeiter/innen gefragt werden, ob sie eventuell bereit wären, in den Urlaubsmonaten bzw. in den Weihnachtsferien kurzfristig auf mehr Stunden umzusteigen, ist ein weiteres ein Indiz dafür, dass die Antragsgegnerin plant, Mitarbeiter/innen grundsätzlich über die auf drei Monate befristeten Dienstverhältnisse hinweg zu beschäftigen. Es erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig, dass über den Sommer geplant gewesen sei, dass die Antragstellerin ihre Stunden aufstocke. In diesem Zusammenhang hält der Senat I der GBK fest, dass entgegen den Angaben des Geschäftsführers die ursprünglich vorgesehene Befristung der Antragstellerin laut Dienstvertrag nicht im September sondern bereits mit Juli geendet wäre. Im gegenständlichen Fall wäre die Frage der Antragsgegnerin nach einer möglichen Stundenaufstockung daher nur sinnvoll gewesen, wenn bereits eine Weiterbeschäftigung geplant gewesen wäre.

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

### 35. GBK I/345/11

---

**Eingebracht:** GAW

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

**Verfahrensdauer:** 12 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

### 36. GBK I/346/11

---

**Eingebracht:** GAW

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

**Verfahrensdauer:** 12 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg

### 37. GBK I/354/11-M

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Kursleiterin, Kursleiter

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe einen Kurs besucht. Sie sei die einzige Person mit schwarzer Hautfarbe und brasilianischer Herkunft in der Klasse gewesen. Die erste Antragsgegnerin habe gemeint, sie solle sich eine neue Betreuerin suchen

und gesagt: „Du bist anders, kannst aber nichts dafür, das ist wegen deiner Herkunft.“ Da sie ein Genügend bekommen habe, habe die Antragstellerin den zweiten Antragsgegner gefragt, ob sie den Test wiederholen könne, worauf dieser geantwortet habe: „Wer weiß, wenn du dort die Bluse aufmachst und ihn mit dem Busen spielen lässt, aber vielleicht nützt dies nichts, denn du hast ja kleine...“

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Senat gelangte zu der Auffassung, dass die von der Antragstellerin behaupteten diskriminierenden Äußerungen von der ersten Antragsgegnerin und dem zweiten Antragsgegner nicht getätigt wurden. Für die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe gab es unbestrittener Weise keine Zeugen bzw. Zeuginnen, sodass auf die im GIBG vorgesehene Beweislastverteilung zu verweisen ist. Nach Auffassung des erkennenden Senates ist der Antragstellerin die vom GIBG geforderte Glaubhaftmachung nicht gelungen. Da die Glaubhaftmachung nicht gelungen ist, trifft die Antragsgegner/innen keine Beweislast.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

---

### 38. GBK I/357/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Handelsunternehmen für Baustoffe

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe dem Geschäftsführer und dem Filialleiter ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Aufgrund ihres schlechten Gesundheitszustandes habe sie ins Spital gehen müssen. In der Folge sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst worden, obwohl es davor keine Beschwerden über ihre Arbeitsleistung gegeben habe und gesagt worden sei, dass man eine Lösung finden werde und die Gesundheit vorgehe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Lösung des Dienstverhältnisses erfolgte unmittelbar nach Bekanntgabe der Schwangerschaft. In einer solchen Konstellation liegt das Motiv der Schwangerschaft für die Lösung des Arbeitsverhältnisses nahe, da der/die Dienstgeber/in mit einer eingeschränkten Einsetzbarkeit, häufigeren Fehlzeiten, Kündigungsschutz und Karenzeiten rechnen muss. Es liegt daher an ihm, andere – wahrscheinlichere – Motive darzulegen. Das vorgebrachte Motiv der mangelnden Arbeitsleistung liegt nach Ansicht des Senat I nicht vor. Auch wirtschaftliche Umstände konnten nicht glaubhaft gemacht werden, da unmittelbar nach der Auflösung eine 30-Stundenkraft eingestellt worden ist. Zuletzt wertete es der Senat I als starkes Indiz, dass das Arbeitsverhältnis der nachfolgenden Arbeitnehmerin nicht in der

Probezeit gelöst wurde, obwohl bei ihr – im Gegensatz zur Antragstellerin – die Kassa nicht gestimmt hätte.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Anbot einer Schadenersatzzahlung wird angedacht

---

### 39. GBK I/359/11

**Eingebracht:** AK Steiermark

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 20 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Produktionsmitarbeiterin im Leiharbeiter/innenverhältnis beschäftigt gewesen. Sie habe ihre Schwangerschaft im Beschäftigerbetrieb gemeldet. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe ihr mitgeteilt, dass eine Beschäftigung einer Schwangeren im Unternehmen aufgrund von hoher Magnetstrahlenbelastung verboten sei. Er habe am gleichen Tag die Antragsgegnerin über die bestehende Schwangerschaft der Antragstellerin informiert. Am darauffolgenden Tag habe die Antragstellerin die Antragsgegnerin aufgesucht, um die weiteren Einsatzmöglichkeiten zu besprechen. Der Antragstellerin sei im Zuge dieses Gespräches mitgeteilt worden, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr gebraucht werde und eine weitere Beschäftigung nicht möglich sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Es ist unstrittig, dass die Antragstellerin aus Arbeitnehmer/innenschutzgründen ihre Arbeit im Beschäftigerbetrieb nicht fortsetzen konnte. Eine anderweitige Einsatzmöglichkeit habe laut der Antragsgegnerin nicht bestanden. Offene Stellen habe es einerseits nur für fachlich qualifiziertes Personal gegeben, andererseits seien der Antragstellerin alle übrigen offenen Stellen aus Arbeitnehmer/innenschutzgründen nicht offen gestanden. Nach Ansicht des erkennenden Senates konnte die Antragsgegnerin nicht glaubhaft machen, dass die Niederlassungsleiterin der Antragstellerin tatsächlich einen Reinigungsjob in einer ihrer Büros angeboten habe. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin den ökonomisch effektiveren Weg der Auflösung des Probendienstverhältnisses gewählt hat. Der rechtskundige Vertreter der Antragsgegnerin hat selbst ausgesagt, dass man die Arbeitsverhältnisse mit den Mitarbeitern/innen stets beendet, wenn man diese nicht einsetzen könne. Dass diese Vorgangsweise ausgerechnet bei Schwangerschaften, insbesondere bei schwieriger Vermittelbarkeit aufgrund Arbeitnehmer/innenschutzgründen, nicht ge-



wählt würde, war dem Senat nicht glaubhaft. Es ist angesichts der Anzahl der weiblichen Leiharbeiter/innen bei der Antragsgegnerin ebenso wenig realistisch, dass man jeder Schwangeren einen Reinigungsjob in einem der Büros anbietet, wenn diese anderwertig nicht eingesetzt werden kann. Die Antragstellerin konnte hingegen in ihrer Befragung glaubhaft machen, dass sie, wenn ihr Putzarbeiten angeboten worden wären, diese auch übernommen hätte.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Bericht:** Der Antragsgegnerin wurde die Erstattung eines Berichtes gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 GBK/GAW-Gesetz zu den folgenden Fragen aufgetragen:

- 1.** Wie groß sind die eigenen Büros der Antragsgegnerin und deren Sprengel? Wie viele Personen arbeiten nur in diesen Büros?
- 2.** Wie viele Kunden werden von den jeweiligen Büros der Antragsgegnerin betreut und wie viele Arbeitskräfte werden überlassen bzw. stehen zur Verfügung?
- 3.** Wie viele Schwangere und wie viele Personen mit kleinen Kindern werden von den Filialen der Antragsgegnerin jeweils beschäftigt und wie haben sich deren Dienstverhältnisse über die letzten zwei Jahre entwickelt (Probemonat, befristetes Arbeitsverhältnis, unbefristetes Arbeitsverhältnis inkl. Zeitraum)?
- 4.** Wie werden die unter 3. genannten Personen beschäftigt?
- 5.** Wie lange ist die Durchschnittsbeschäftigungsdauer von Schwangeren bzw. Personen mit kleinen Kindern bei der Antragsgegnerin gerechnet über die letzten zwei Jahre, wie lange jene von anderen Personen?
- 6.** Wie geht die Antragsgegnerin mit Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz sowie den daraus folgenden geringeren Einsatzmöglichkeiten von werdenden Müttern um? Welche Vorschläge existieren bzw. welche strukturellen Maßnahmen sind geplant, um zu einem besseren Zustand bei der Einsetzbarkeit von Schwangeren bei der Antragsgegnerin zu gelangen?

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzzahlung; Übermittlung eines umfassenden Berichtes gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 GBK/GAW-Gesetz

---

#### 40. GBK I/361/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

**Verfahrensdauer:** 6 Monate



**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller habe aus familiären Gründen um eine Versetzung in ein anderes Bundesland ersucht. Die Versetzung sei ihm befristet, während der Karenzabwesenheit einer Kollegin, gewährt worden. Einige Monate später habe der Antragsteller ein Jahr Karenzurlaub in Anspruch genommen. Bereits bei seinem Karenzantritt habe es Beschwerden eines leitenden Vorgesetzten darüber gegeben. Nach seiner Rückkehr habe er im Arbeitsumgang einige Benachteiligungen feststellen müssen. Dem Antragsteller sei in weiterer Folge schriftlich mitgeteilt worden, dass seine befristete Anstellung auslaufen würde. Dies sei für den Antragsteller dahingehend verwunderlich gewesen, als die karenzierte Kollegin um weiteren Sonderurlaub angesucht habe. Zudem sei es in diesem Zeitraum zur Pensionierung einer anderen Mitarbeiterin in der Abteilung gekommen. Es habe daher aufgrund der freiwerdenden Dienststellen die grundsätzliche Möglichkeit einer unbefristeten Versetzung gegeben. Es sei dem Antragsteller auch seitens des Betriebsrates mitgeteilt worden, dass von der Abteilungsleitung in Erfahrung gebracht worden sei, dass der Antragsteller „der Nächste in der Reihe für eine unbefristete Beschäftigung“ gewesen wäre. Da der Antragsteller damit rechnen habe müssen, dass sein Vertrag auslaufe und er sich nicht mehr erwünscht gefühlt habe, habe er sich um eine weitere Versetzung in diesem Bundesland bemüht. Es handle sich hierbei ebenfalls um eine befristete Versetzung.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die ehemalige stellvertretende Abteilungsleiterin des Antragstellers und sein ehemaliger Arbeitskollege haben den Antragsteller als einen sehr qualifizierten, teamorientierten und mit Patienten/Patientinnen sehr gut umgehenden Mitarbeiter beschrieben. In der gegenständlichen Abteilung sei man sehr froh darüber gewesen, dass der Antragsteller in diese Abteilung versetzt worden sei. Auch der leitende Vorgesetzte konnte trotz mehrfacher Nachfrage durch die Mitglieder des Senates I der GBK nicht den Grund für das Auslaufen der befristeten Versetzung nennen. Er teilte lediglich mit, dass es immer wieder der Fall sei, dass befristete Mitarbeiter/innen gehen müssten. Auch aufgrund der ausgezeichneten Dienstbeschreibung, die vom leitenden Vorgesetzten unterfertigt worden ist, ist das Vorgehen, die Befristung des Antragstellers, der von den Auskunftspersonen als höchst qualifiziert für den Posten beschrieben worden ist, auslaufen zu lassen und für die relativ kurze Dauer des Sonderurlaubes der karenzierten Mitarbeiterin eine externe Person aufzunehmen, für Senat I der GBK zu hinterfragen gewesen. Aufgrund der zeitlichen Nähe zwischen der Väterkarenz des Antragstellers und dem Auslaufen der befristeten Versetzung ins Krankenhaus, ohne dass vorher eine Verfehlung durch ihn erfolgt ist, geht der Senat I der GBK davon aus, dass die Inanspruchnahme der Väterkarenz durch den Antragsteller der Grund für das Auslaufen der Befristung gewesen ist. Der Senat I der GBK ist auch der Frage nachgegangen, ob sich Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin, die auf einem befristeten Dienstposten sitzen, eigens für einen unbefristeten Dienstposten bewerben müssen. Laut Dienstordnung ist dies so vorgeschrieben. Es dürfte aber de facto so sein, dass befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen natürlich bei Freiwerden eines Dienstpostens, wenn sie eine entsprechende Dienstbeschreibung haben, zunächst bei der Besetzung dieses Planpostens berücksichtigt werden. Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass man Befristungen von bereits eingearbeiteten Mitarbeitern/innen auslaufen lässt und im Gegenzug externe Personen auf unbefristete Dienststellen setzt. Daher ist in diesem Punkt der erkennende Senat den glaubhaften Ausführungen des Antragstellers gefolgt, dessen Aussagen auch durch Auskunftspersonen bestätigt worden sind.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

**Vorschlag:** Personalstelle der Antragsgegnerin hat den Antragsteller explizit auf freie Stellen innerhalb der Antragsgegnerin hinzuweisen; Antragsteller hat Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Antragsteller werde künftig explizit auf unbefristet freiwerdende Stellen im gegenständlichen Bereich hingewiesen; Ersuchen an die AK um entsprechende Aufstellung inwiefern ein finanzieller Nachteil für den Antragsteller entstanden sei

---

#### 41. GBK I/363/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Reinigungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe ihre Schwangerschaft bekanntgegeben. In der Folge sei ihr Arbeitsverhältnis telefonisch in der Probezeit aufgelöst worden. Als Grund sei angeführt worden, dass sie zwar gut gearbeitet habe, aber das Unternehmen zu viel Personal habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Lösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte drei Tage nach Bekanntgabe der Schwangerschaft kurz vor Ende des Probemonats. Ein solcher Umstand indiziert die Lösung aufgrund der Schwangerschaft, zumal ansonsten mit Kündigungsschutz, schwangerschafts- und geburtsbedingten Fehlzeiten und eingeschränkter Einsetzbarkeit gerechnet werden muss. Es liegt in einer solchen Konstellation nach den Beweislastregeln des GIBG an der Antragsgegnerin, zu belegen, dass ein anderes Motiv wahrscheinlicher ist. Ein Rückgang des Auftragsvolumens der Antragsgegnerin wurde dem Senat glaubhaft gemacht. Trotz mehrmaliger Nachfrage konnten dem Senat I allerdings keine Kriterien für die Auswahl der zu Kündigenden bei Auftragsrückgang genannt werden. Nach Angaben der Antragsgegnerin gab es in diesem Monat ca. 50 Dienstverhältnisse in der Probezeit. Da aber nur vier dieser Probendienstverhältnisse aufgrund des Auftragsrückgangs dienstgeberseitig gelöst wurden und keine Erklärung dafür gegeben werden konnte wie es zur Auswahl gerade der Antragstellerin kam, mit deren Arbeitsleistung man sehr zufrieden war, konnte der Nachweis eines anderen Motivs als der Schwangerschaft für die Lösung des Probearbeitsverhältnisses nicht erbracht werden.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes oder Wiedereinstellung der Antragstellerin

**Empfehlung:** Schulung der Mitarbeiter/innen der Personalabteilung hinsichtlich der Bestimmungen des GIBG sowie des MSchG; Installierung eines einheitlichen Meldeprozesses in arbeitsrechtlichen Belangen (z.B. Schwangerschaftsmitteilungen); Erstellung eines Kataloges von transparenten Kriterien bei der Auflösung von Dienstverhältnissen

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Freiwillige Abgangsschädigung in Höhe von 1.000 Euro wurde bezahlt

---

#### 42. GBK I/365/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Warenhandelsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragstellerin sei angeboten worden, ein Jahr als Branch Managerin für die Antragsgegnerin im Ausland tätig zu sein. Damit verbunden sei eine Gehaltserhöhung und mehr Verantwortung gewesen. Die Antragstellerin habe dieses Angebot angenommen. Daraufhin seien auch konkrete Schritte seitens der Antragsgegnerin gesetzt worden. In einem nachfolgenden Gespräch mit der Personalchefin sei ihr völlig unerwartet mitgeteilt worden, dass das Stellenangebot zurückgezogen werde, sie in einer intimen Beziehung zu einem Arbeitskollegen stehen würde. Die Antragstellerin sei in weiterer Folge mündlich arbeitgeberseitig gekündigt worden. Als Grund sei ihr mitgeteilt worden, sie hätte das Vertrauen des Geschäftsführers verletzt, nicht auf Ebene der Arbeit, sondern auf einer anderen Ebene. Die Antragstellerin habe zusätzlich feststellen müssen, dass ihr Arbeitskollege anders behandelt worden sei. Er hätte ebenfalls eine Stelle im selben Land antreten sollen. Dieses Jobangebot sei firmenseitig nicht zurückgenommen worden. Er sei auch nicht gekündigt worden. Die Antragstellerin habe außerdem ein Dienstzeugnis erhalten, das nach Rücksprache mit der AK lediglich einem „guten“ Zeugnis entspreche.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Zu verneinen ist das Argument, eine Vergleichbarkeit der Antragstellerin mit dem Arbeitskollegen wäre nicht möglich, da es sich aufgrund unterschiedlicher Aufgabenbereiche um nicht vergleichbare Anforderungen an das Vertrauen in den/die jeweilige/n Arbeitnehmer/in handle. Das Ermittlungsverfahren hat gezeigt, dass es sich bei den vom männlichen Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten durchaus um vertrauensvollere Aufgaben gehandelt hat und dass die Antragstellerin keineswegs Vorgesetztenfunktionen

gegenüber ihrem Arbeitskollegen wahrnehmen hätte sollen. Zu überprüfen war daher im Weiteren die Frage, ob das Verschweigen einer Beziehung bei einer Frau zu Sanktionen hinsichtlich ihrer beruflichen Aufstiegschancen geführt hat, die einen Mann in einer vergleichbaren Situation nicht getroffen haben und ob bei Vorliegen einer Ungleichbehandlung, diese aus sachlichen Gründen vorgenommen worden ist. Wie bereits dargelegt, ist es nach Auffassung des Senates I der GBK zu einer unterschiedlichen Behandlung der Antragstellerin und ihres Arbeitskollegen gekommen. Als Entscheidungsgrundlage dafür, ob die Antragstellerin für die Tätigkeit im Ausland geeignet ist, wurden stereotype Vorstellungen über den Einfluss einer Beziehung auf Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Jobwahl herangezogen, wohingegen diese Zweifel gegenüber dem männlichen Mitarbeiter eben gerade nicht erwogen wurden. Die Frage des nach Angaben der Antragstellerin lediglich als gut einzustufenden qualifizierten Dienstzeugnisses wies nach Auffassung des Senates I der GBK keinen Zusammenhang mit dem Geschlecht der Antragstellerin auf, weshalb hier eine inhaltliche Prüfung unterblieb. Das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin wurde im Anschluss an die Rücknahme des Angebotes als Branch Managerin ins Ausland zu gehen gekündigt. Dies ist als Folgediskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu sehen.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

#### **43. GBK I/367/11**

---

**Eingebracht:** AK Oberösterreich

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 19 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe gemeinsam mit dem Antragsgegner im Küchenbereich gearbeitet. Bei einer Obstlieferung für den Vorstand habe sich die Antragstellerin um die Ware gebückt, woraufhin der Antragsgegner mit den Worten, das wäre jetzt eine gute Stellung, von hinten an sie herangetreten sei, die Antragstellerin dabei an den Hüften genommen und mittels entsprechender Vor- und Zurückbewegung einen Geschlechtsverkehr simuliert habe. Im Zusammenhang mit der Bitte um Unterstützung bei Tätigkeiten, habe er sie mehrfach aufgefordert, ihm als Gegenleistung „einen zu blasen“.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin brachte ihre Vorwürfe nach Auffassung des Senates I der GBK glaubhaft und in sich schlüssig vor. Hinzu kommt der Umstand, dass auch der Betriebsrat Zweifel daran zeigte, dass sich die Antragstellerin die Vorfälle ausgedacht hat. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte die Vorwürfe gegen ihn nur vorgebracht, weil er übernommen worden sei,

obwohl sie schon länger im Unternehmen als Leasingkraft tätig gewesen sei, ging dahingehend ins Leere, dass eine Arbeitskollegin bereits im Herbst von Vorfällen erfahren hat, also bevor die Übernahme des Antragsgegners thematisiert worden ist. Weiters bestand für die Antragstellerin die Möglichkeit, einen Abschluss als Hotelfachfrau zu machen, was wiederum eine Übernahme zur Folge gehabt hätte. Dies wurde von der Vorgesetzten weitestgehend bestätigt. Es entbehrt somit jeglicher Grundlage, dass die Antragstellerin aus Neid unrichtige Vorwürfe gegen den Antragsgegner vorbringen hätte sollen. Es gab zudem bereits vor der Übernahme des Antragsgegners jedenfalls Gespräche über dessen Umgangston, mag dies nach Angaben des Antragsgegners auch arbeitsbezogene Aussagen betroffen haben. Der Antragsgegner räumte jedoch mehrmals ein, ab und zu ein vorlautes Mundwerk zu haben. Nähere Ausführungen, was darunter zu verstehen sei, blieben allerdings trotz Nachfrage des erkennenden Senates aus. Im Hinblick auf die Beweislastregeln reichte der alleinige Umstand, dass es seitens der Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen sowie der Vorgesetzten keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung gegeben hat, nach Ansicht des erkennenden Senates nicht aus, das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzzahlung in Höhe von 2.200 Euro

---

#### 44. GBK I/368/11

**Eingebracht:** AK Oberösterreich

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**Verfahrensdauer:** 19 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe gemeinsam mit dem Antragsgegner im Küchenbereich gearbeitet. Bei einer Obstlieferung an den Vorstand, als sich die Antragstellerin um die Ware gebückt habe, sei ihr der Antragsgegner mit zwei Fingern ins Gesicht gefahren.

Der Antragsgegner erstattete trotz mehrfacher Urgenz keine Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin brachte ihren Vorwurf nach Auffassung des Senates I der GBK glaubhaft und in sich schlüssig vor. Hinzu kommt der Umstand, dass auch der Betriebsrat Zweifel daran zeigte, dass sich die Antragstellerin den Vorfall ausgedacht hat. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang auch der Umstand, dass die Antragstellerin den Antragsgegner zwar generell im Arbeitsalltag unangenehmer als einen anderen Kollegen empfunden habe, der sie ebenfalls sexuell belästigt habe, sie aber dennoch nur einen Vorfall gegen den Antragsgegner vorbrachte. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln.

Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf sexueller Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil er die Kündigung der Antragstellerin in die Wege geleitet habe, ging insbesondere dahingehend ins Leere, als ein diesbezügliches Telefonat von der Vorgesetzten nicht bestätigt werden konnte. Zudem ging aus den Aussagen einer Arbeitskollegin hervor, dass ihr die Antragstellerin bereits vor deren Zusammenbruch von dem Vorfall mit dem Antragsgegner erzählt hat.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzzahlung in Höhe von 1.200 Euro

---

#### 45. GBK I/369/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Ziviltechnikunternehmen, Arbeitskollegin

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

**Verfahrensdauer:** 20 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe der ersten Antragsgegnerin ihre Schwangerschaft gemeldet. In der Folge sei sie von der Geschäftsführerin, deren Gatten und einer Arbeitskollegin diskriminiert bzw. belästigt worden. Sie sei wiederholt im Krankenstand gewesen. Die Geschäftsführerin habe zu ihr gesagt, dass sie arbeiten gehen oder sich frei stellen lassen solle. Der Gatte der Geschäftsführerin habe zur zweiten Antragsgegnerin gesagt, diese solle die Antragstellerin dazu überreden abzutreiben, da sie sowieso zu jung sei. Da ihr ständig übel gewesen sei, sei ihr die zweite Antragsgegnerin auf die Toilette gefolgt, um zu kontrollieren, ob sie nicht bloß simuliere. Außerdem habe die zweite Antragsgegnerin zu ihr gesagt, dass die Antragstellerin egoistisch wäre und die Firma nur abzocken würde.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Ehemann der Geschäftsführerin der ersten Antragsgegnerin hat gegenüber der zweiten Antragsgegnerin – aufgrund der (gesundheitlichen) Probleme – die Aussage getätigt, dass die Antragstellerin, wenn sie das Kind nicht haben möchte, noch Zeit habe. Die zweite Antragsgegnerin hat, auf mehrfaches Nachfragen, der Antragstellerin von dieser Bemerkung erzählt. Die zweite Antragsgegnerin hat diese Aussage nur wiedergegeben, aber nicht für sich selbst getätigt. Es erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig, dass man einer neuen Kollegin, die man erst seit wenigen Wochen kennt, nicht derartige persönliche Ratschläge gibt. Da die zweite Antragsgegnerin im gleichen Alter wie die Antragstellerin war, als sie ihr erstes Kind bekommen hat, ist es für den Senat I der GBK nur schwer nachvollziehbar, wieso sie die Antragstellerin für zu jung für ein Kind halten sollte. Die



Äußerung, dass die Antragstellerin die erste Antragsgegnerin durch ihre Schwangerschaft nur „abzocke“, wurde nicht von der zweiten Antragsgegnerin getätigt. Die zweite Antragsgegnerin konnte im Ermittlungsverfahren glaubhafter vorbringen, dass sie nicht eine derartige Äußerung gegenüber der Antragstellerin getätigt hat. Da die Antragstellerin erst seit kurzem im Unternehmen beschäftigt war und auch noch nicht vollständig eingearbeitet sein kann, ist es auch aus Sicht des Senates I der GBK nicht nachvollziehbar, dass die zweite Antragsgegnerin die Antragstellerin für das Unternehmen für unverzichtbar gehalten haben sollte, sodass die erste Antragsgegnerin durch deren Schwangerschaft Schaden nehmen könnte. Es erscheint dem erkennenden Senat zudem der Einwand der zweiten Antragsgegnerin glaubwürdiger, dass sie der Antragstellerin weder auf die Toilette gefolgt ist, noch im Zuge dessen den Vornamen der Antragstellerin gerufen hat. Es ist unwahrscheinlich, dass das heimliche Ausspionieren bzw. Kontrollieren einer Kollegin auf der Toilette vom Rufen des Vornamens dieser Kollegin begleitet wird. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die zweite Antragsgegnerin die Antragstellerin nicht belästigt hat. Es fehlte somit die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche Belästigung durch eine/n Dritte/n.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

---

#### 46. GBK I/370/11

**Eingebracht:** R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 20 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei in der Diskothek als Kellnerin und hinter der Bar beschäftigt gewesen. Der Antragsgegner sei ihr Arbeitskollege in der Position eines Vorgesetzten gewesen. Es habe ein kollegiales freundschaftliches Verhältnis zwischen allen Angestellten des Lokals geherrscht. So sei es üblich, dass man nach Dienstschluss in den Morgenstunden noch gemeinsam zu einer Tankstelle gefahren sei, um dort Kaffee zu trinken. Am gegenständlichen Tag sei die Antragstellerin alleine mit dem Antragsgegner im Auto gewesen. Der Antragsgegner sei nicht, wie vereinbart, zur Tankstelle, zu der die anderen bereits vorausgefahren seien, sondern weitergefahren. Er habe der Antragstellerin zu verstehen gegeben, dass er mit ihr alleine an einen abgelegenen Ort fahren und dort mit ihr Sex haben wolle. Wenn sie mitmachen würde, könnten sie es sich schön machen, ansonsten würde er sich holen, was er brauchen würde. Die Antragstellerin habe versucht, ihn verbal davon abzuhalten. Schließlich habe der Antragsgegner sie nach Hause gebracht. Die Antragstellerin habe noch in derselben Woche gekündigt.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin und der Antragsgegner widersprachen sich in ihrer Sachverhaltsdarstellung in einigen wesentlichen Punkten nicht. So ist der Umstand, dass mit einigen anderen Arbeitskollegen vereinbart gewesen ist, sich nach Dienst-



schluss auf der Tankstelle zu treffen und die Antragstellerin gemeinsam mit dem Antragsgegner in dessen Auto dorthin fahren hätte sollen, unbestritten. Ebenso stimmten die Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners darin überein, dass auf dem Weg zum verabredeten Treffpunkt der Antragsgegner die Fahrtroute änderte, ohne dies der Antragstellerin zu kommunizieren. Widersprüche ergaben sich lediglich hinsichtlich der Frage, ob der Antragsgegner die Antragstellerin vor bzw. zu Beginn der Autofahrt darüber informiert hat, dass er noch tanken muss. Wobei die Antragstellerin ergänzend ausführte, dass sie immer zu dieser Tankstelle tanken gefahren seien. Übereinstimmend waren die Aussagen darüber, dass der Antragsgegner nach der Abkehr von der vorgesehenen Route davon gesprochen habe „an einen dunklen Ort zu fahren“. Ebenfalls wurde vom Antragsgegner bestätigt, dass er auf Nachfrage der Antragstellerin, was er mache, die – seinem Verständnis nach – scherzhafte Äußerung getätigt hat: „Du hast heute gesagt, du bist spitz. Ich bin spitz. Dann fahren wir halt da hinter.“ Der Antragsgegner argumentierte seine Aussage damit, dass die Antragstellerin im Laufe des Abends des Öfteren im Spaß gesagt habe, dass sie „spitz“ oder „rallig“ wäre. Die Antragstellerin bestätigte zwar in ihrer mündlichen Befragung, dass sie auch sexualisierte Scherze gemacht hätten, gab jedoch anders als der Antragsgegner an, dass das bei Anwesenheit mehrerer Kolleginnen und Kollegen hinter der Bar gewesen sei, und dass die Stimmung dabei im Gegensatz zu der Situation im Auto klar scherzhaft war. Weiters gab der Antragsgegner an, gesagt zu haben „ich muss jetzt noch schnell den Rüssel hineinstecken“. Wobei der Antragsgegner erklärte, das Wort „Rüssel“ auf den Zapfhahn bezogen zu haben, während die Antragstellerin erklärte, es sexuell verstanden zu haben, da der Antragsgegner das in sexuellem Kontext gesagt habe. Aus der schriftlichen Stellungnahme und der mündlichen Befragung des Antragsgegners geht hervor, dass die Antragstellerin ihn auf seine Aussage angesprochen hat. Die persönliche Betroffenheit der Antragstellerin über das Verhalten des Antragsgegners wird nach Ansicht des erkennenden Senates auch nicht dadurch gemindert, wenn diese bei anderen Gelegenheiten selbst sexualisierte Späße und Äußerungen getätigt hat, da für die Beurteilung des gegenständlichen Falles der subjektive Eindruck der Antragstellerin in der gegenständlichen Situation heranzuziehen ist.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes, dessen Höhe den aus Sicht des Senates I der GBK berechtigten vorzeitigen Austritt berücksichtigt

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Vergleichsvorschlag wurde an Antragstellerin übermittelt

---

#### 47. GBK I/371/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Gastronomiebetrieb

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:** 20 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Aufgrund der Sommerpause des Unternehmens, in dem der Antragsgegner ein Buffet betreibe, seien die Vordienstverhältnisse der Antragstellerin befristet gewesen und sie habe vor der Sommerpause immer eine schriftliche Wiedereinstellungsbestätigung bekommen. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner vor der Sommerpause mündlich mitgeteilt, dass sie schwanger sei und daraufhin keine Wiedereinstellungsbestätigung erhalten, obwohl der Antragsgegner ihr vor ihrer Schwangerschaftsmeldung mündlich zugesagt gehabt habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG konnte seitens des Antragsgegners nicht der Beweis erbracht werden, dass die Ablehnung der Begründung eines Angestelltenverhältnisses mit der Antragstellerin nicht aufgrund des Geschlechtes, im Konkreten aufgrund ihrer Schwangerschaft, erfolgt ist. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens ist vielmehr davon auszugehen, dass nicht mangelhafte Arbeitsleistung, mangelnde Teamfähigkeit oder Unfreundlichkeit ursächlich für die Nichtwiederanstellung der Antragstellerin gewesen ist, sondern die Annahme des Antragsgegners, dass sie wegen der Schwangerschaft nicht für alle ihre Tätigkeit umfassenden Aufgaben einsetzbar sei, unter Umständen vermehrte Fehlzeiten haben würde bzw. schließlich über einen längeren Zeitraum (Karenz) ausfallen werde. So sind für den erkennenden Senat auch die Angaben der Antragstellerin, wonach das Arbeitsverhältnis nur aufgrund der Schwangerschaft nicht begründet wurde, glaubwürdiger, als die widersprüchlichen Sachverhaltsdarstellungen des Antragsgegners. Hinzu kommt, dass dessen Gattin, die beim Antragsgegner als Betriebsleiterin agiert, keine weiteren Auskunftspersonen nennen wollte und dies aus Sicht des Senates sehr unglaubwürdig begründet hat. Das Verhalten der Betriebsleiterin im Verfahren muss dem Antragsgegner zugerechnet werden, zumal sie anstelle des Antragsgegners zu dessen ersten Ladungstermin erschienen ist, obwohl der Antragsgegner persönlich geladen war.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Ewiges Ruhen des arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahrens

---

#### 48. GBK I/372/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Reisebüro, Vorgesetzte

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Leiterin der Produktionsabteilung angestellt. Für ihre Tätigkeit habe sie von der zweiten Antragsgegnerin regelmäßig positives Feedback erhalten. Das kollegiale Arbeitsklima habe sich schlagartig geändert, als die Antragstellerin ihre Schwangerschaft bekannt gegeben habe. Auf die Mitteilung, dass sie plane, etwa ein Jahr in Karenz zu gehen, habe die zweite Antragsgegnerin mit der Aussage „Du brauchst aber nicht glauben, dass du nachher die Abteilung in Teilzeit leiten kannst“ reagiert. Kurze Zeit später sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft mit sofortiger Wirkung die Abteilungsleitung abgeben solle. Während eines darauffolgenden Krankenstandes habe die Antragstellerin von einer Kollegin erfahren, dass die neue Abteilungsleiterin bereits ihren Arbeitsplatz bezogen und ihre Sachen in einen Karton geräumt habe. Die Antragstellerin sei zudem von der elektronischen Kommunikation abgeschnitten worden. Nachdem die Antragstellerin in vorzeitigen Mutterschutz gehen habe müssen, habe sie alle Zugangskarten, Handy und Schlüssel ihrer Arbeitgeberin abgeben müssen.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Es steht außer Streit, dass der Antragstellerin die Abteilungsleitung entzogen und ihr Arbeitsplatz während ihres Krankenstandes geräumt worden ist. Der Senat I der GBK führt dies jedoch nicht auf die Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft und somit nicht auf ihr Geschlecht zurück. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass bereits vor Bekanntgabe der Schwangerschaft Gespräche zwischen der zweiten Antragsgegnerin und einer Mitarbeiterin hinsichtlich einer möglichen Nachfolge geführt wurden. Es erscheint aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen glaubhaft, dass die zweite Antragsgegnerin zwar mit den Leistungen der Antragstellerin hinsichtlich des Hoteleinkaufs zufrieden gewesen ist, jedoch nicht mit deren Führungsqualitäten. Es erscheint zudem glaubwürdig, dass darin eine Ursache für die Arbeitsüberlastung der Abteilung liegt und die zweite Antragsgegnerin die Antragstellerin darauf angesprochen hat. Dass der Arbeitsplatz der Antragstellerin nicht aus Willkür geräumt worden ist, bestätigt sich durch die Aussagen, dass der Schreibtisch für die neue Abteilungsleiterin gebraucht wurde. Den Vorwurf des Abschneidens von der internen Kommunikation konnte die erste Antragsgegnerin ebenfalls nachvollziehbar in ihrer schriftlichen Gegendarstellung entkräften. Aus einem E-Mail der Antragstellerin geht zudem hervor, dass sich diese im Zuge der Bekanntgabe ihrer Freistellung aktiv erkundigt hat, welche Gegenstände sie abgeben solle und dies nicht auf Aufforderung der ersten Antragsgegnerin erfolgt ist. Die Vermutung der Antragstellerin, die zweite Antragsgegnerin habe ein Problem mit Mitarbeiterinnen mit Kindern, widerspricht dem Umstand, dass ihre Nachfolgerin ebenfalls Mutter eines minderjährigen Kindes ist. Ein von der zweiten Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung vorgelegtes Organigramm samt Statistik zu den weiblichen und männlichen Mitarbeiter/innen im Unternehmen zeigt außerdem, dass 25 der 32 Mitarbeiter/innen weiblich und vier der sechs Bereichs- bzw. Abteilungsleiter/innen Mütter sind. Zudem zeigen auch die nunmehrige Schwangerschaft der Nachfolgerin der Antragstellerin sowie die Teilzeitbeschäftigung einer weiteren Leiterin, dass sich für die zweite Antragsgegnerin Mutterschaft und Abteilungsleitung nicht ausschließen.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

#### 49. GBK I/375/11-M

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 23 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Küchenhilfe beschäftigt gewesen. Es sei zwischen der Antragstellerin und einer Arbeitskollegin, der Ex-Frau des Antragsgegners, zu einem Streit gekommen. Als der Antragsgegner dazugekommen sei, habe er angefangen die Antragstellerin als „Hure“ zu beschimpfen. Weiters habe er zu ihr gesagt, dass sie nur Asylantin und daher kein Mensch sei und als Ausländerin nichts zu sagen habe und sie nichts wert sei. Er habe sie minutenlang beschimpft, dann ihre Tasche genommen und bei der Türe hinausgeworfen und gesagt, sie wäre fristlos entlassen, und habe sie des Hauses verwiesen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin und der Antragsgegner widersprachen sich in ihrer Sachverhaltsdarstellung in einigen Punkten nicht. Widersprüche ergaben sich hinsichtlich des Inhalts dieses Gespräches. Während die mündlichen Aussagen der Antragstellerin mit ihrem schriftlichen Vorbringen übereinstimmten, gab der Antragsgegner entgegen seinem bisherigen Vorbringen – auch im Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht – in der mündlichen Befragung an, dass die Antragstellerin nicht selbst gekündigt habe und er sie davor auch deswegen arbeiten habe lassen, da er noch keinen Ersatz für sie gehabt habe. Ebenso erklärte der Antragsgegner, dass er herausbekommen habe, dass die Antragstellerin gekündigt werden habe wollen. Dies widerspricht den Angaben der Antragstellerin, wonach sie sehr lange nach einer Arbeit gesucht habe und die Arbeit gut gewesen sei, als auch den Aussagen der befragten Ex-Frau des Antragsgegners zur Arbeitsleistung der Antragstellerin und dem Umstand, dass man nicht vorgehabt habe sie zu kündigen. Entgegen den Feststellungen des Arbeits- und Sozialgerichts erscheint es dem erkennenden Senat sehr wohl nachvollziehbar, dass es aufgrund der aufgeladenen Atmosphäre zu abwertenden Äußerungen seitens des Antragsgegners gekommen ist. Es ist zudem eine abwertende Aussage des Antragsgegners im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Antragstellerin Asylwerberin ist, gefallen. Die Argumentation des Antragsgegners, er sei selbst Ausländer und würde daher die Antragstellerin nicht als Asylantin bezeichnen, geht nach Auffassung des erkennenden Senates dahingehend ins Leere, als es lebensfremd erscheint, dass es zwischen Menschen mit Migrationshintergrund nicht zu Streitigkeiten, die im Zusammenhang mit deren ethnischen Zugehörigkeit stehen, kommen kann. Dies gerade im Hinblick darauf, dass der Antragsgegner nach eigenen Angaben bereits seit 40 Jahren in Österreich ist und somit einen anderen sozialen Status als die Antragstellerin, die Asylwerberin ist, hat.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzanspruch sei bereits rechtskräftig von Arbeits- und Sozialgericht abgewiesen worden

## **50. GBK I/376/11-M**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Bildungseinrichtung, Dritter i.S.d. GIBG

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

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe sich bei der ersten Antragsgegnerin beworben. Durch die Angabe des Geburtsdatums sei dem Unternehmen ihr Alter bekannt gewesen. Rückschlüsse auf die sexuelle Orientierung bzw. den Familienstand haben sich aus den Bewerbungsunterlagen nicht ergeben. Beim Bewerbungsgespräch habe die Personalentwicklerin unmissverständlich klargestellt, dass sie die Antragstellerin für die Position als absolut geeignet betrachte und sich gut vorstellen könnte, dass diese die Stelle erhalte, und angekündigt, dass ein weiteres Gespräch mit der Bereichsleiterin zur Fixierung des Gehalts bevorstehe. In weiterer Folge sei sie zu einem Gespräch mit dem zweiten Antragsgegner eingeladen worden. Dieser habe darauf verwiesen, dass er nicht nur als externer Berater für die erste Antragsgegnerin tätig sei, sondern auch eine Linienfunktion für die Geschäftsführung ausübe. Als Gesprächsunterlage habe der zweite Antragsgegner den Lebenslauf der Antragstellerin verwendet und nach kurzer Durchsicht resümiert, dass die geforderten Qualifikationen offensichtlich vorhanden seien und er lediglich Bedenken hinsichtlich „der Werte und der Unternehmenskultur“ habe. Weiters habe der zweite Antragsgegner gemeint, dass eine Einstellung sowieso nicht möglich sei, da die Antragstellerin auch bereits zu alt sei, um mit der Geschäftsführung kommunizieren zu können. Die Antragstellerin habe von sich aus unmittelbar nach dem Gespräch nochmals die Personalentwicklerin kontaktiert, um sie über ihre Eindrücke von diesem Gespräch in Kenntnis zu setzen. Es sei nicht, wie angekündigt, zu einem Folgegespräch mit der Bereichsleiterin gekommen, aber auch nicht zu einer Absage.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im Ermittlungsverfahren hat der zweite Antragsgegner gegenüber dem Senat I der GBK bestätigt, die Antragstellerin nach ihrem Beziehungsstatus gefragt zu haben. Der zweite Antragsgegner bestätigte im Verfahren auch den Vorwurf das Alter der Antragstellerin problematisiert zu haben. Es war für den erkennenden Senat zudem eindeutig, dass er von der Antragstellerin eine eindeutige Aussage darüber haben wollte, ob sie in einer heterosexuellen Beziehung lebt oder nicht. Ausschlaggebender Grund für diese Annahme ist das beharrliche und insistierende Nachfragen des zweiten Antragsgegners, wie denn die Antragstellerin lebt. Das Verhalten des zweiten Antragsgegners ist der ersten Antragsgegnerin zuzurechnen. Die Antragstellerin wäre ohne das belästigende Verhalten des



zweiten Antragsgegners von der ersten Antragsgegnerin eingestellt worden. Laut der Personalentwicklerin der ersten Antragsgegnerin war die Antragstellerin die bestqualifizierteste Bewerberin.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; der ersten Antragsgegnerin wird vorgeschlagen, dass im Bewerbungsverfahren nur im Recruiting ausgebildete Mitarbeiter/innen teilnehmen, deren Ausbildung und Wissen sich auf dem neuesten Stand befindet

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzzahlung; Personalentwicklung sei mit einer bestens geeigneten Person neu besetzt und direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt worden

---

## 51. GBK I/383/11

---

**Eingebracht:** amtswegig eingeleitet

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzte

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung

**Verfahrensdauer:** 6 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Im Zuge des Ermittlungsverfahrens in der Sache GBK I/291/10 hat der Senat I der GBK Kenntnis hinsichtlich einer vermuteten geschlechtsspezifischen Diskriminierung erlangt. Von der Vorgesetzten der Antragstellerin sei eine interne Projektmanagementausbildung vorgestellt worden. Sie habe im Zuge dessen mitgeteilt, dass sie entschieden habe, dass bei der Teilnehmer/innenauswahl Mitarbeiter/innen mit Kindern außer Betracht blieben, da diese nicht so flexibel seien. Auf Nachfrage einer Kollegin habe die Vorgesetzte präzisiert, dass dies ihre persönliche Entscheidung sei. Auch bei mehreren anderen Gelegenheiten habe die Antragstellerin abwertende Äußerungen ihrer Vorgesetzten betreffend die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Elternschaft mit der Tätigkeit bei der Antragsgegnerin wahrgenommen. So habe sie beispielsweise einmal bei einem Sektumtrunk anlässlich der Geburtstagsfeier einer Mitarbeiterin gemeint, nun werde sich verraten, ob eine Mitarbeiterin aufgrund der Verweigerung von Sektkonsum schwanger sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragsgegnerin habe in der mündlichen Befragung den Vorwurf, eine diskriminierende Äußerung anlässlich einer Feier getätigt zu haben, im Wesentlichen damit rechtfertigen wollen, lediglich einen Spaß gemacht zu haben. Der Anspruch sei ursprünglich nicht von ihr gewesen. Sie habe ihn in der Runde nur irgendwann einmal wiederholt, da sie es belustigend gefunden habe. Den Vorfall mit dem Projektmanagement bedauere sie und habe es auch im Nachhinein eingesehen, dass es falsch gewesen sei. Allerdings sei keine ihrer Mitarbeiterinnen jemals zu ihr gekommen und habe sie auf den Vorfall angesprochen. Es wurde von der Antragsgegnerin der Eindruck vermittelt, dass Mitarbeite-

rinnen mit Betreuungspflichten einerseits im Unternehmen nicht als vollwertig angesehen werden und aufgrund ihres Familienstandes benachteiligt werden. Aufgrund der dem ererkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen konnte die Antragsgegnerin den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, dass keine geschlechtsbezogene Belästigung vorliegt.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung

---

## 52. GBK I/384/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 24 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsgegner habe der Antragstellerin ein Mail gesendet, in welchem er ihr mitgeteilt habe, dass ihm seit vier Monaten bewusst sei, dass ihr Po Bepanthen benötigen würde und dass es wichtig sei, dass die Brustwarzen stehen würden, wenn sie an das aktuelle Projekt, welches die Antragstellerin betreue, denke.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Umstand, dass das gegenständliche E-Mail vom Antragsgegner an die Antragstellerin übermittelt wurde, ist unbestritten. Seitens des Antragsgegners wurde jedoch argumentiert, dass die darin wiedergegebenen Worte auf Äußerungen der Antragstellerin beruhen würden, die diese auch vor Zeugen bzw. Zeuginnen getätigt habe. Die Aussagen der befragten Auskunftspersonen bestätigten dieses Vorbringen nicht. Aus der Befragung eines Arbeitskollegen geht hervor, dass es sich bei den im E-Mail getätigten Äußerungen nicht um den üblichen Umgangston gehandelt hat und ihm nicht Erinnerung ist, den genannten Wortlaut von der Antragstellerin gehört zu haben. Auch der zweite Geschäftsführer sprach lediglich von einem „Yuppie-Ton“, in dem kommuniziert worden sei. Die Assistentin des Antragsgegners hatte ebenfalls keine persönliche Wahrnehmung dazu, dass von der Antragstellerin die im E-Mail verwendeten Äußerungen zuvor getätigt worden sind. Aus der vorangegangenen E-Mailkommunikation zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner ist ebenso wenig erkennbar, dass sich die Antragstellerin eines unangemessenen Umgangstons bedient hätte. Dass das Verhalten des Antragsgegners die Antragstellerin gestört hat, geht zum Einen aus ihrem schriftlichen und mündlichen Vorbringen hervor, zum Anderen auch daraus, dass sie das E-Mail des Antragsgegners umgehend nach dem Erhalt an den zweiten Geschäftsführer mit dem Ersuchen um Stellungnahme weitergeleitet hat.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes



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

---

### 53. GBK I/386/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Hotel, Vorgesetzte

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

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe eine Fehlgeburt gehabt und sich deswegen im Krankenstand befunden. Nach ihrer Rückkehr habe ihr ihre Chefin mitgeteilt, dass sie nicht mehr wolle, dass die Antragstellerin hier arbeite und sie gekündigt sei. Zudem habe sie der Antragstellerin gesagt: „Ich brauche dich nicht mehr. Gott hat dein Baby genommen, weil du schwanger wurdest und du nicht mehr bei mir arbeiten wolltest.“

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Es steht außer Streit, dass die Antragstellerin nach dem durch den Schwangerschaftsabbruch bedingten Krankenstand gekündigt worden ist. Der Senat I der GBK führt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht auf die vorhergehende Schwangerschaft und damit auf das Geschlecht der Antragstellerin zurück. Vielmehr ist es der ersten Antragsgegnerin gelungen zu beweisen, dass aus wirtschaftlichen Erwägungen die Arbeitsverhältnisse der übrigen Reinigungskräfte bereits in den Monaten zuvor aufgelöst und Umstrukturierungen vorgenommen worden sind. Die vorgebrachte Aussage, dass Gott das Baby der Antragstellerin genommen habe, weil sie schwanger geworden sei und sie nicht mehr bei ihr arbeiten habe wollen, wurden von der zweiten Antragsgegnerin nicht getätigt. So gab die Antragstellerin auf Nachfrage des Senates I der GBK an, nach der Fehlgeburt Trost im Glauben gesucht zu haben und in die Kirche gegangen zu sein, wohingegen die zweite Antragsgegnerin aussagte, nicht religiös zu sein und nie in die Kirche zu gehen. Die Aussagen der Antragstellerin zur Ursache der Fehlgeburt wurden durch ärztliche Atteste eindeutig widerlegt, was ihre Glaubwürdigkeit erschüttert hat. Nach Auffassung des erkennenden Senates ist es der Antragstellerin nicht gelungen glaubhaft zu machen, dass die Äußerung – insbesondere im Hinblick auf die vorgebrachte Formulierung – der zweiten Antragsgegnerin zuzurechnen ist.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

---

### 54. GBK I/389/11-M

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Veranstaltungsunternehmen, Vorgesetzte

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

**Verfahrensdauer:** 22 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei im Rahmen ihres Dienstverhältnisses bei der ersten Antragsgegnerin als Haushälterin im Privathaushalt der Geschäftsführerin eingesetzt gewesen. Die zweite Antragsgegnerin habe sehr häufig überbordende Kritik auch wegen Kleinigkeiten geübt, sei dabei auch aggressiv und extrem kontrollierend gewesen. Weiters habe sich die Antragstellerin durch persönliche Äußerungen der zweiten Antragsgegnerin immer wieder gedemütigt gefühlt, indem diese vor Gästen über das Aussehen, die Kleidung oder die Arbeitsleistung der Antragstellerin gespottet habe. Die zweite Antragsgegnerin habe regelmäßig Bezug auf die polnische Herkunft der Antragstellerin genommen. So seien u.a. Bemerkungen wie „Osteuropäerinnen sind billige Arbeitskräfte“ bzw., mit Hinweis auf eine deutsche Mitarbeiterin, „Jetzt habe ich eine Polin, die kein Deutsch versteht und eine Deutsche, die mich auch nicht versteht!“ sowie die Frage „Warum verstehen Sie so schlecht Deutsch?“ gefallen. Zudem habe sich die zweite Antragsgegnerin während der Arbeitszeit der Antragstellerin in deren Gegenwart regelmäßig nackt oder nur mit Slip bekleidet gezeigt.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die zweite Antragsgegnerin gab in ihrer mündlichen Befragung u.a. auf Frage, ob sie sich im Haus nackt herumbewege, an, dass sie zu Hause auch leicht bekleidet herumgehe. Dies deckt sich mit den persönlichen Wahrnehmungen der Antragstellerin und der Arbeitskollegin, die mehrere Begebenheiten mit der zweiten Antragsgegnerin berichtet haben. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG kam der Senat I der GBK daher zu dem Ergebnis, dass den Ausführungen der Antragstellerin zu folgen war, wonach sich die zweite Antragsgegnerin im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses mehrmals nackt gezeigt hat, und so unerwünscht in ihre Intimsphäre eingedrungen ist. Es erscheint dem erkennenden Senat zudem glaubwürdig, dass die Antragstellerin aufgrund ihrer polnischen Herkunft belästigt worden ist. Die Aussagen der Antragstellerin decken sich zum Teil mit denen ihrer ehemaligen Kollegin. Es gab offensichtlich nicht nur des Öfteren Anspielungen auf die ethnische Herkunft der Antragstellerin, sondern auch sehr häufige abwertende Äußerungen über die schlechten Deutschkenntnisse der Antragstellerin. Der Senat I geht weiters davon aus, dass sich die zweite Antragsgegnerin Hausangestellten gegenüber sehr kontrollierend, misstrauisch und launisch verhalten hat. Allerdings geht der Senat davon aus, dass sie alle ihre Haushälterinnen auf diese Weise behandelt hat. Der Senat I konnte nicht feststellen, dass die zweite Antragsgegnerin einer österreichischen Hausangestellten gegenüber milder gehandelt hätte.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzforderung der GAW werde abgelehnt

## **55. GBK I/390/11-M**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Veranstaltungsunternehmen, Vorgesetzte

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

**Verfahrensdauer:** 22 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei im Rahmen ihres Dienstverhältnisses bei der ersten Antragsgegnerin als Haushälterin im Privathaushalt der Geschäftsführerin eingesetzt gewesen. Während der Arbeitszeit der Antragstellerin habe sich die zweite Antragsgegnerin zumeist zu Hause aufgehalten. Sie habe der Antragstellerin bis ins kleinste Detail Anweisungen hinsichtlich der Verrichtung diverser Tätigkeiten erteilt und die Umsetzung kontrolliert. Die zweite Antragsgegnerin habe der Antragstellerin durch die ständige Kritik an ihrer Arbeit und ihrer Person das Gefühl gegeben, nichts wert zu sein. Die zweite Antragsgegnerin habe immer wieder Bezug auf die deutsche Herkunft der Antragstellerin genommen. So seien u.a. Bemerkungen wie „Ihr Deutschen seid sowieso zu blöd zum Kuchen backen!“ bzw., mit Hinweis auf eine polnische Mitarbeiterin, „Jetzt habe ich eine Polin, die kein Deutsch versteht und eine Deutsche, die mich auch nicht versteht!“ gefallen. Zudem habe sich die zweite Antragsgegnerin während der Arbeitszeit der Antragstellerin in deren Gegenwart regelmäßig nackt oder nur mit Slip bekleidet gezeigt. Bei einer weiteren Gelegenheit habe sich die zweite Antragsgegnerin bei der Antragstellerin für den Umstand, dass das Essen bereits vorbereitet gewesen sei, bedankt, indem sie sie umarmt und ihr einen Kuss auf die Wange gegeben habe.

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

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Vorfall mit dem Heringssalat wurde von der zweiten Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung insofern zugegeben, als diese eine Umarmung der Antragstellerin als Dank für die Zubereitung eines Heringssalates bestätigt hat. Der Senat I der GBK hält fest, dass in der Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der zweiten Antragsgegnerin selbst von einem kurzen Kuss auf die Wange der Antragstellerin die Rede ist. Des Weiteren gab die zweite Antragsgegnerin in ihrer mündlichen Befragung u.a. auf Frage, ob sie sich im Haus nackt herumbewege, an, dass sie zu Hause auch leicht bekleidet herumgehe. Dies deckt sich mit den persönlichen Wahrnehmungen der Antragstellerin und der Arbeitskollegin, die mehrere Begebenheiten mit der zweiten Antragsgegnerin berichtet haben. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG kam der Senat I der GBK daher zu dem Ergebnis, dass den Ausführungen der Antragstellerin zu folgen war, wonach sich die zweite Antragsgegnerin im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses mehrmals nackt gezeigt hat sowie die Antragstellerin geküsst bzw. umarmt hat, und so unerwünscht in ihre Intimsphäre eingedrungen ist. Es er-

scheint dem erkennenden Senat zudem glaubwürdig, dass die Antragstellerin aufgrund ihrer deutschen Herkunft belästigt worden ist. Die Aussagen der Antragstellerin decken sich zum Teil mit denen ihrer ehemaligen Kollegin. Es gab offensichtlich nicht nur des Öfteren Anspielungen auf die ethnische Herkunft der Antragstellerin, sondern auch sehr häufige abwertende Äußerungen über die schlechten Wienerisch-Kenntnisse der Antragstellerin. Der Senat I geht weiters davon aus, dass sich die zweite Antragsgegnerin Hausangestellten gegenüber sehr kontrollierend, misstrauisch und launisch verhalten hat. Allerdings geht der Senat davon aus, dass sie alle ihre Haushälterinnen auf diese Weise behandelt hat. Der Senat I konnte nicht feststellen, dass die zweite Antragsgegnerin einer österreichischen Hausangestellten gegenüber milder gehandelt hätte.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Schadenersatzforderung der GAW werde abgelehnt

---

#### 56. GBK I/396/11

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

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

**Verfahrensdauer:** 21 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

---

#### 57. GBK I/397/11

**Eingebracht:** AK Steiermark

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

**Verfahrensdauer:** 21 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

## 58. GBK I/400/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 21 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin habe sich aus familiären Gründen gemeinsam mit ihrer Tochter und ihrem damals 16 Monate alten Sohn in die Betreuung des Jugendamtes bzw. des Frauenhauses begeben. Es sei der Antragstellerin angesichts dieser Situation und der von ihr wahrzunehmenden behördlichen Termine nicht möglich gewesen, die vom Beschäftiger geforderten Stunden regelmäßig zu leisten. Ursprünglich sei ihr auch eine ihren privaten Bedürfnissen entsprechend Arbeitszeit sowohl von der Antragsgegnerin als auch vom Beschäftiger in Aussicht gestellt worden. In der Folge habe sie Pflegefreistellung in Anspruch nehmen müssen. Kurz darauf sei von ihrem Vorgesetzten telefonisch die Kündigung angedeutet und ihr die Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung angeboten worden. Es sei nochmals mit dem Beschäftigerbetrieb Rücksprache gehalten worden, der verantwortliche Mitarbeiter habe daraufhin jedoch mitgeteilt, dass man jemanden mit solchen Problemen nicht brauche. Letztlich sei die Antragstellerin von der Antragsgegnerin gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Antragsgegnerin ist es im Ermittlungsverfahren nicht gelungen zu beweisen, dass nichtdiskriminierende Erwägungen (schlechte Arbeitsleistung der Antragstellerin oder Umsatzrückgang bei der Beschäftigerfirma) zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Der Senat I der GBK führt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vielmehr auf die familiäre Situation und die damit in Zusammenhang stehenden Fehlzeiten – und damit auf das Geschlecht der Antragstellerin – zurück. Die Antragstellerin konnte dem Senat I der GBK sehr glaubhaft darlegen, dass sie von Beginn an die Antragsgegnerin darüber aufgeklärt hat, dass sie aufgrund ihrer damaligen schwierigen familiären Situation in den drei Monaten einiges an Fehlstunden aufweisen wird. Die Antragsgegnerin hat im Verfahren hingegen vorgebracht, nichts von der familiären Situation gewusst zu haben. Dem Senat I der GBK wurden von der Antragstellerin sämtliche Zeitbestätigungen und Pflegschaftsurlaube sowie ihre Zeitaufzeichnungen vorgelegt. Daraus ergibt sich, dass sowohl der Überlasserfirma als auch der Beschäftigerfirma die familiäre Situation bzw. die Gründe für ihre Absenzen bekannt sein mussten. Es wäre realitätsfremd anzunehmen, dass die Antragstellerin wiederholt unentschuldigt – sanktionslos – nicht zur Arbeit erschienen ist und weder die Überlasserin noch die Beschäftigerfirma Interesse am Grund des Fehlens der Antragstellerin gehabt

hätten. Für den von der Antragsgegnerin vorgetragenen Vorwurf der schlechten Arbeitsleistung der Antragstellerin gibt es keine Anhaltspunkte.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

**Bericht:** Der Antragsgegnerin wurde die Erstattung eines Berichtes gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 GBK/GAW-Gesetz zu den folgenden Fragen aufgetragen:

- 1.** Wie geht die Antragsgegnerin mit der Möglichkeit um, dass Beschäftigterfirmen die ihnen überlassenen Mitarbeiter/innen aus diskriminierenden Gründen zurückgestellt haben?
- 2.** Welche Vorschläge existieren bzw. welche strukturellen Maßnahmen sind geplant, um Diskriminierungen nach dem GIBG zu verhindern?

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Ergebnis der Prüfung durch Senat I GBK werde nicht geteilt; Bericht wurde nicht gelegt

---

## 59. GBK I/402/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

**Verfahrensdauer:** 21 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei neben ihrem Studium als Promoterin tätig gewesen. In dieser Funktion habe sie unter anderem Werbetätigkeiten für ein Unternehmen, bei dem der Antragsgegner als Promotion Manager tätig sei, wahrgenommen. Bei einem Fest, zu dem die Antragstellerin eingeteilt gewesen sei, habe sie sich an den Aufbauarbeiten beteiligt. Unter anderem habe sie den Projektor angeschlossen und habe das dazugehörige Kabel gesucht, das sich verheddert habe. Als die Antragstellerin das Kabel anstecken habe wollen und sich dazu gebückt habe, habe der Antragsgegner sie mit seiner Hand auf der Innenseite des Oberschenkels berührt und seine Hand sei zu ihrem Schritt hingeglitten.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Antragsgegner hat sich in seiner Befragung durch den Senat I der GBK insbesondere darauf bezogen, dass die Antragstellerin ihre Arbeit bei der Veranstaltung nicht erledigt hätte, ohne auf den Vorwurf der sexuellen Belästigung konkret einzugehen oder diesen Vorwurf konkret abzustreiten. Dass der vorgebrachte Vorfall von der Antragstellerin nur wegen der Beschwerde des Antragsgegners ausgedacht worden ist, kann aufgrund des durchgeführten Verfahrens und des gewonnenen Eindrucks des Senates I der GBK über die beteiligten Personen ausgeschlossen werden. Dass sich die Antragstellerin eine



derart konkret beschriebene sexuelle Belästigung nur ausgedacht hat, um den Antragsgegner zu schaden, ist sehr unwahrscheinlich, da sie davon ausgehen musste, dadurch ihre Arbeit bei der Promotionfirma zu verlieren. Dass sie ihren Job riskiert, auf den sie finanziell angewiesen ist, nur um sich für eine Beschwerde zu „rächen“, erschien dem erkennenden Senat nicht nachvollziehbar. Die Antragstellerin hat die Situation der Belästigung und ihre darauf folgende Reaktion äußerst glaubwürdig dargestellt. Es war für den Senat erkennbar, dass dieser Vorfall die Antragstellerin nach so langer Zeit immer noch emotional aufgewühlt hat.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

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

---

## 60. GBK I/404/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Juwelier

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

**Verfahrensdauer:** 8 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Lehrling beschäftigt gewesen. Einen Tag nachdem sie ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei das Lehrverhältnis durch Lösung in der Probezeit beendet worden, obwohl die Antragsgegnerin immer sehr zufrieden mit ihrer Leistung gewesen und dies auch vor mehreren Zeugen und Zeuginnen ausgesprochen worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Dem Senat I der GBK wurde von der Antragsgegnerin eine Auflistung von Fehlstunden der Antragstellerin in der Berufsschule vorgelegt. Diese Stundenauflistung wurde der Antragstellerin vorgehalten und nachgefragt, wie es zu diesen Fehlstunden gekommen sei. Im vorliegenden Fall hat die Antragstellerin an schwangerschaftsbedingten Krankheitssymptomen gelitten, die zu Fehlstunden in der Berufsschule geführt haben. Bis auf einen Tag waren der Auflistung keine unentschuldigten Fehlstunden zu entnehmen. Aufgrund des noch sehr jungen Alters der Antragstellerin und der mit einer Schwangerschaft einhergehenden körperlichen Symptome ist es für den erkennenden Senat nachvollziehbar, dass es zu diesen Fehlzeiten gekommen ist. Die Rechtsansicht des Senates I der GBK wird auch von der EuGH-Rechtsprechung untermauert. Demnach liegt eine unmittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung vor, wenn das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft aufgrund von Fehlzeiten infolge einer durch diese Schwangerschaft verursachten Krankheit beendet wird. Die sich aus einer Schwangerschaft ergebenden körperlichen Beschwerden dürfen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin gereichen. Als weiterer Grund für die Auflösung des Lehrverhältnisses wurde die mangelnde Ar-

beitsleistung bzw. Arbeitswilligkeit der Antragstellerin genannt. Die Rückfrage beim Vorgesetzten der Antragstellerin ergab, dass es keine schriftliche Verwarnung der Antragstellerin gegeben hat, obwohl die Antragstellerin selbst bestätigt hat, keinen Silberschmuck geputzt zu haben, da das Putzmittel gestunken habe. Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen, gelangte der Senat I der GBK daher zur Auffassung, dass auch nicht mangelhafte Arbeitsleistung ursächlich für die Kündigung der Antragstellerin gewesen ist, sondern die Annahme der Antragsgegnerin, dass sie wegen der Schwangerschaft nicht für alle ihre Tätigkeit umfassenden Aufgaben einsetzbar sei, unter Umständen vermehrte Fehlzeiten haben würde bzw. schließlich über einen längeren Zeitraum (Karenz) ausfallen werde.

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

**Vorschlag:** Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; bei Vorliegen einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin entsprechende Auskünfte bei befugten Stellen einholen

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Ablehnung des Ergebnisses der Gleichbehandlungskommission; unpräjudiziell des Rechtsstandpunktes Anbot einer Abgeltung sämtlicher wie immer gearteter Ansprüche in Höhe von 800 Euro vorstellbar

---

## 61. GBK I/406/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Zahnarztpraxis

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

**Verfahrensdauer:** 16 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als zahnärztliche Assistentin beschäftigt gewesen und von der Antragsgegnerin abgeworben worden. Die Öffnung der neuen Ordination habe sich um einen Monat verzögert. An ihrem ersten Arbeitstag habe die Antragstellerin die Antragsgegnerin über ihre Schwangerschaft informiert. Die Entgegennahme der Schwangerschaftsbestätigung sei von der Antragsgegnerin mit den Worten „Ich muss mich selber schützen, das brauche ich nicht und ich werde dich daher auch nicht anmelden“ verweigert worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin, die Antragsgegnerin und eine weitere Auskunftsperson bestätigten, dass von der Antragstellerin keine Zeugnisse übergeben worden sind. Die Behauptung der Antragstellerin, dass die Antragsgegnerin keine Zeugnisse über ihre Qualifikationen verlangt habe, erscheint für den erkennenden Senat unglaubwürdig. Die Antragstellerin hat zudem die für die Eröffnung der Ordination erforderlichen Schulungen nur zum Teil absolviert. Sie erschien darüber hinaus am ersten Arbeitstag nicht zur vereinbar-

ten Zeit. Dass es insbesondere zur Streitigkeiten zwischen der Antragstellerin und ihrer Arbeitskollegin gekommen ist, wird von keiner der beteiligten Personen bestritten. Offenbar ist es bereits im Vorfeld eines Arbeitsverhältnisses bzw. zu dessen Beginn zu teilweise sehr persönlichen Auseinandersetzungen gekommen. Der von der Antragsgegnerin und der befragten Arbeitskollegin über die Antragstellerin vermittelte Eindruck als unzuverlässig, unwillig und schwierig ist auch für den Senat I der GBK glaubhaft, da dieser Eindruck von der Antragstellerin auch beim Senat I entstanden ist. Aus Sicht des erkennenden Senates hat die Antragstellerin ihre Schwangerschaft der Antragsgegnerin erst nach dem Ausspruch der Kündigung bekannt gegeben. Selbst wenn die Schwangerschaft der Antragsgegnerin bekannt gewesen wäre, wäre die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Probemonat nach der Auffassung des Senats I der GBK aus sachlichen Gründen erfolgt.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

---

## 62. GBK I/411/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 19 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei darüber informiert gewesen, dass die Filiale des Beschäftigerunternehmens, in der sie tätig gewesen sei, geschlossen werde. Ihr sei jedoch angekündigt worden, dass sie im Anschluss in eine andere Filiale überlassen werde. Am Tag nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft sei ihr Arbeitsverhältnis von der Antragsgegnerin in der Probezeit aufgelöst worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** In der mündlichen Befragung bestätigten sowohl die einvernommene Antragstellerin, als auch der Geschäftsführer der Antragsgegnerin und die Filialeiterin, dass der Antragstellerin das Auslaufen der Beschäftigung beim Beschäftigerunternehmen bekannt war, bevor sie die Schwangerschaft bekannt gegeben habe. Die Schwangerschaft hat die Antragstellerin nur der Antragsgegnerin mitgeteilt. Das Beschäftigerunternehmen hatte von der Schwangerschaft keine Kenntnis. Sie hat bereits eine Woche zuvor die Namen des nicht mehr benötigten Leihpersonals der Antragsgegnerin bekanntgeben. Die Antragstellerin bestätigte gegenüber dem Senat I der GBK, dass die Antragsgegnerin ihr gegenüber zugesagt hat, sich nach einer weiteren Einsatzmöglichkeit umzusehen. Der Schwerpunkt der Arbeitskräfteüberlassung der Antragsgegnerin liegt im handwerklichen Bereich, wie z.B. Schlosser/innen und Maler/innen. Der einzige Kunde der Antragsgegnerin, dem Verkaufspersonal überlassen worden ist, war das gegenständliche Beschäftigerunternehmen. Weitere Einsatzmöglichkeiten konnten für die Antragstellerin nicht gefunden werden. Das Arbeitsverhältnis mit einer Kollegin wurde bereits zwei Tage zuvor aufgelöst. Diese war im Gegensatz zu

der Antragstellerin nicht schwanger. Die Arbeitsverhältnisse zu zwei weiteren Kolleginnen wurden nach der Rückstellung durch das Beschäftigerunternehmen und aufgrund der mangelnden weiteren Einsatzmöglichkeiten einvernehmlich aufgelöst. Diese beiden Mitarbeiterinnen wurden vom Beschäftigerunternehmen nur bis zum Umbau der Filiale behalten, da diese im Verkauf tätig waren. Die Tätigkeiten der Antragstellerin und ihrer Kollegin wurde durch das eigene Personal des Beschäftigerunternehmens abgedeckt.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung

### 1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates I

#### Zurückziehungen

---

##### 1. GBK I/313/10

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Tischlerei

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin unbefristet beschäftigt gewesen. Ein Probemonat oder eine Befristung seien nicht vereinbart worden. Nachdem sie ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei ihr mitgeteilt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis in zwei Tagen mit Zeitablauf enden werde.

---

##### 2. GBK I/319/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

**Vorbringen:** In der Abteilung der Antragstellerin sei der Posten der Stellvertretung vakant gewesen. Dem Abteilungsleiter sei zugesichert worden, sich die Stellvertretung aussuchen zu können. Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten bestens auf die Stellvertretung vorbereitet worden. Der Posten der Abteilungsstellvertretung sei für die Antragstellerin überraschenderweise doch ausgeschrieben worden. Die Stelle habe ein männlicher Kollege erhalten. Das Anforderungsprofil in der Ausschreibung sei sehr allgemein gefasst gewesen. Es sei auch nicht zu dem in der Ausschreibung vorgesehenen Hearing gekommen.

---

##### 3. GBK I/325/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Feinkostunternehmen, Arbeitskollege

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei durch ihren Arbeitskollegen zunächst verbal sexuell belästigt worden. Sie habe einen „geilen Arsch“ und müsse „heiß und geil im Bett“ sein. Außerdem habe er die Antragstellerin körperlich belästigt, in dem er ihr Gesäß und ihren Oberschenkel

angefasst habe. Die Antragstellerin habe ihrem Kollegen deutlich zu verstehen gegeben, dass sie sein Verhalten unpassend finde und er sie in Ruhe lassen solle. Er sei ihr sogar nach der Arbeit zur U-Bahn gefolgt und früher zur Arbeit gekommen, um ihr beim Umziehen zusehen zu können. Ihre Vorgesetzte habe lediglich gemeint, dass die Antragstellerin über 40 Jahre alt sei und dies schon aushalten könne, und sich vielmehr über ihre Aufregung über den Kollegen lustig gemacht. Auch von der übergeordneten Unternehmensebene habe sie keine ausreichende Unterstützung gegen die sexuellen Belästigungen durch ihren Kollegen erhalten.

#### 4. GBK I/329/11

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Bank

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Belästigung

**Vorbringen:** Die Antragstellerin arbeite seit vielen Jahren im Unternehmen. Trotz mehrfachen Interessensbekundungen ihrerseits sei sie regelmäßig bei Postenbesetzungen übergangen worden. In den letzten Jahren sei die Antragstellerin zunehmend mit schlechteren Arbeitsbedingungen und Abwertungen durch ihre männlichen Kollegen konfrontiert gewesen. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen sei ihr nur einmal in zehn Jahren ein eintägiges Fachseminar genehmigt worden. Die Kreditanträge für ihre Kunden/Kundinnen seien immer wieder grundlos nicht genehmigt worden. In einem Gespräch mit der Geschäftsleitung und dem Prokuristen sei ihr unter anderem vorgeworfen worden, dass sie sich nicht ins Team einfüge und immer die Erste sei, die nach Hause gehe. Sie sei auch nie bei Kegel- und Wandertagen dabei. So etwas werde nicht toleriert. In weiterer Folge habe die Geschäftsleitung ihr mitgeteilt, dass sie für die Kundenbetreuung nicht geeignet sei und sie sie deshalb von diesem Posten abziehe.

#### 5. GBK I/330/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Modeunternehmen

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

**Vorbringen:** Der befristete Arbeitsvertrag der Antragstellerin sei nach Ablauf der Befristung mit der Begründung, dass sie mit einem Kind nicht so flexibel sei, nicht verlängert worden.

#### 6. GBK I/333/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin



**Antragsgegner/in:** Buchhandlung

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft gemeldet. Da sie eine Fehlgeburt erlitten habe, habe eine Ausschabung vorgenommen werden müssen. Sie habe ihrer Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie für eine Woche arbeitsunfähig sein werde. Sie sei zu Hause angerufen worden und es sei ihr mitgeteilt worden, dass sie gar nicht mehr kommen brauche. Man wolle sie nicht mehr, da die Antragstellerin sowieso gleich wieder ein Kind bekommen werde.

## 7. GBK I/338/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Hausbetreuungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

**Vorbringen:** Die Antragstellerin befinde sich in Elternteilzeit. Seit ihrem Wiedereinstieg sei ihr Tätigkeitsbereich zweimal verschlechternd verändert worden.

## 8. GBK I/348/11-M

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, Arbeitskollege

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

**Vorbringen:** Der Antragsteller habe als IT-Trainer stets zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten gearbeitet. Ein Arbeitskollege habe sich wiederholt abfällig sowohl über Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund als auch über den Antragsteller und seine Lebensgefährtin, die ebenso wie er im Unternehmen beschäftigt gewesen sei, geäußert. Der Antragsteller sei türkischer Abstammung. Der Antragsteller habe die Beschwerden der Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund über den Arbeitskollegen an seine Vorgesetzten weitergegeben. Es sei allerdings nichts unternommen worden, die abfälligen Äußerungen seien vielmehr toleriert worden. Seine Beziehung zu einer Arbeitskollegin sei im Unternehmen nicht geschätzt worden. Nach der Erkrankung seiner Lebensgefährtin sei diese, nachdem sie eine einvernehmliche Auflösung verweigert habe, gekündigt worden. Kurze Zeit später sei auch er gekündigt worden.

## 9. GBK I/349/11-M

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe als Fachtrainerin stets zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten gearbeitet. Ihre Beziehung zu einem Arbeitskollegen türkischer Abstammung sei im Unternehmen nicht geschätzt worden. Ein Arbeitskollege habe sich wiederholt abfällig sowohl über Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund als auch über sie und ihren Lebensgefährten geäußert. Ihr Lebensgefährte (GBK I/348/11-M) habe die Beschwerden der Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund über den Arbeitskollegen an die Vorgesetzten weitergegeben. Sie habe ihn dabei unterstützt. Es sei allerdings nichts unternommen worden, die abfälligen Äußerungen seien vielmehr toleriert worden. Nach einer Erkrankung sei die Antragstellerin, nachdem sie eine einvernehmliche Auflösung verweigert habe, gekündigt worden.

## 10. GBK I/350/11-M

---

**Eingebracht:** Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe als Redakteurin gearbeitet. Mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres habe sie gegen ihren Willen die Kündigung erhalten. Wäre die Antragstellerin ein Mann gewesen, hätte sie weiterarbeiten können. Aufgrund ihres Alters bestehe ein erhöhter Kündigungsschutz. Es gebe keine Rechtfertigung für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## 11. GBK I/352/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Technologieunternehmen, Arbeitskollege

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei jahrelang den verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten ausgesetzt gewesen. Zusätzlich habe ihr Vorgesetzter – auch gegenüber anderen – versucht, ihre Arbeitsleistung in unbegründeter Art und Weise schlecht zu machen. Da die Situation für die Antragstellerin immer unerträglicher

geworden sei und ihre Abwehrreaktionen nicht geholfen haben, habe sich die Antragstellerin an die nächste Hierarchieebene und den Betriebsrat gewandt. Trotz dieser äußerst belastenden Arbeitssituation habe sie keinerlei Unterstützung von Unternehmens- bzw. Betriebsratsseite erhalten. Trotz der sexuellen Übergriffe durch den Vorgesetzten habe es keine Konsequenzen für diesen gegeben.

---

## 12. GBK I/353/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Trafik, Inhaber

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe als Verkäuferin in der Trafik gearbeitet. Der Inhaber der Trafik habe laufend anzügliche Bemerkungen über ihr Aussehen und ihr Gesäß gemacht, gleichzeitig habe er geprahlt, dass er einen „langen Schwanz“ habe. Aufgrund der stattgefundenen sexuellen Belästigungen sei es ihr nicht möglich und zumutbar gewesen, ihr Arbeitsverhältnis weiter aufrecht zu halten. Sie sei vorzeitig ausgetreten.

---

## 13. GBK I/356/11-M

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Modegeschäft, Geschäftsführerin

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei durch die Geschäftsführerin wiederholt frauenfeindlich und rassistisch beschimpft und verbal erniedrigt worden. Nach der Meldung ihrer Schwangerschaft sei das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin im Probemonat beendet worden.

---

## 14. GBK I/377/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Theater

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin arbeite seit acht Jahren im Theater als Herrengarderobiere. Ihr sei mitgeteilt worden, dass ihre Kündigung geplant sei. Ihre Stelle werde von einem Mann übernommen werden, den die Antragstellerin eingeschult habe. Ein Mann wäre der Geschäfts-

und der Personalleitung lieber, da Männer sich nur sehr selten als Herrengarderobiere bewerben würden. Auch würden die männlichen Schauspieler einen Mann in der Garderobe bevorzugen. Der Einwand der Antragstellerin, dass sich nie jemand über sie beschwert habe und die Leiterin der Garderobe auch eine Frau sei, sei entgegnet worden, dass die Leiterin schon länger am Theater sei.

---

## 15. GBK I/378/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei als Mann geboren worden, empfinde sich aber als Frau, dies entspreche auch ihrem äußeren Erscheinungsbild. Sie sei als Zeitungszustellerin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen. Die Antragstellerin habe aufgrund ihres Status als anerkannte Asylantin regelmäßig ihre Asylkarte vorlegen müssen. Während ihre Asylzuerkennung sie bereits als „weiblich“ bezeichnet habe, sei auf der Asylkarte noch „männlich“ vermerkt gewesen. Dadurch habe es immer wieder unangenehme und unangebrachte Bemerkungen sowie Behandlungen durch ihren Vorgesetzten gegeben. Schließlich sei es aufgrund der unterschiedlichen Angaben zum Geschlecht auf den Dokumenten zur Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses gekommen.

---

## 16. GBK I/379/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Vorbringen:** Der Antragsteller habe sich aufgrund eines Inserats telefonisch als Kellner bei der Antragsgegnerin beworben. Am Telefon sei ihm mitgeteilt worden, dass man an sich eine Kellnerin suche, dies aber nicht in das Inserat hineinschreiben dürfe.

---

## 17. GBK I/380/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Hotel

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe ihrem Vorgesetzten von einer sexuellen Belästigung durch einen Arbeitskollegen berichtet. Ihr Vorgesetzter habe ihr jedoch keine Unterstützung angeboten, vielmehr habe er sie als „unbrauchbar“ bzw. als „schädlich für das Geschäft und das Hotel“ bezeichnet. Ihre Stelle als Hausdame sei daraufhin inseriert worden und ihr Arbeitsverhältnis beendet worden.

## 18. GBK I/381/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Gemeinnütziger Verein

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe gemeinsam mit einem Kollegen als juristische Beraterin die Mitglieder des Vereins beraten. Der Kollege habe bei gleicher Tätigkeit mehr als sie verdient. Im Verein gebe es kein Gehaltsschema. Des Weiteren habe die Antragstellerin im Gegensatz zu ihrem Kollegen stets zusätzlich die Sekretariats- und Assistenzarbeiten erledigen müssen.

## 19. GBK I/385/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

**Vorbringen:** Der Vorarbeiter der Antragstellerin habe zu dieser gesagt, dass sie eine geschiedene und daher eine schlechte Frau sei. Sie würde mit ihrem Ex-Mann und ihren Kindern nur „spielen“. Sie würde auch mit ihm „spielen“. Er wolle sie nicht mehr in der Firma. Sie solle ihre Sache nehmen und verschwinden.

## 20. GBK I/387/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Theater

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei, nachdem sie von der Sozialversicherung abgemeldet und gekündigt worden sei, wieder zur Sozialversicherung angemeldet und daraufhin wieder gekündigt worden.

Die Antragstellerin hat bereits einen Antrag (GBK I/377/11) eingebracht.

## 21. GBK I/388/12

---

**Eingebracht:** von Amts wegen

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung

**Vorbringen:** Aus den Befragungen in der Sache GBK I/284/10 ergab sich für den Senat I GBK die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Belästigung. Der Arbeitskollege hätte u.a. über die „Menses-Schmerzen“ der Antragstellerin gescherzt bzw. Äußerungen wie „der Motor der Antragstellerin sei kaputt“ getätigt.

## 22. GBK I/395/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Fitnessstudio, Vorgesetzter

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei durch ihren Vorgesetzten wiederholt verbal und körperlich sexuell belästigt und durch abwertende Äußerungen belästigt worden. So habe er der Antragstellerin ungewollt über sein Sexualleben erzählt, habe sie am Gesäß angefasst und als „dummes Ding“ bezeichnet. Als die Antragstellerin ihren Vorgesetzten, nachdem er ihr wieder einmal an den Oberschenkel gegriffen habe, angeschrien habe, sei sie von ihm gekündigt worden.

## 23. GBK I/399/11

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin arbeite als Layouterin bei der Antragsgegnerin. Sie habe einen freien Dienstvertrag. Da sie fixe Arbeitszeiten habe, mit den Mitteln ihrer Arbeitgeberin arbeite, sich nicht vertreten lassen könne, Krankenstände unverzüglich zu melden habe, liege ihrer Ansicht nach ein echtes Angestelltenverhältnis vor. Kurz nach dem Ende ihrer ersten Karenz habe sie der Antragsgegnerin ihre neuerliche Schwangerschaft mitgeteilt und angefragt, ob sie bis zum Beginn der Schutzfrist arbeiten könne. Daraufhin sei ihr mitgeteilt worden, dass es für sie keine Arbeit gebe.



## 24. GBK I/401/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Blumengeschäft

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei für ein Jahr befristet angestellt worden. Dies sei im Unternehmen üblich gewesen. Nach der Meldung ihrer Schwangerschaft sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist enden werde.

## 25. GBK I/403/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Transportunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe sich, ebenso wie ein Arbeitskollege um eine Gehaltserhöhung bemüht. Der Kollege habe die Gehaltserhöhung erhalten, sie jedoch nicht, weshalb sie sich nochmals an ihre Vorgesetzten und die interne Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt habe. Die Gespräche seien ohne ein Ergebnis verlaufen. Als die Antragstellerin in einem Gespräch mit ihrem Abteilungsleiter über eine sechs-monatige Bildungskarenz, in der sie eine Stundenreduzierung angedacht habe, auch die Gehaltserhöhung thematisiert habe, sei diese von ihrem Abteilungsleiter abschlägig beurteilt worden. Ihr Abteilungsleiter wolle Mitarbeiter/innen, die sich voll und ganz ins Unternehmen einbrächten. Kurze Zeit später seien ihr von der Abteilungsleitung Mehrleistungen und Dienstreisen grundlos untersagt worden. In weiterer Folge sei das von ihr betreute Team aufgelöst, neu strukturiert und ein Nachfolger für sie gesucht worden. Als die Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne entsprechendes finanzielles Angebot verweigert habe, sei sie gekündigt worden.

## 26. GBK I/414/12-M

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Technologieunternehmen, Vorgesetzte, Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung, aufgrund der Weltanschauung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei in Bezug auf ihr Geschlecht und ihre ungarische Herkunft gemobbt und beschimpft worden. Durch ihre Betriebsrätstätigkeit sei sie wiederholt bei Bewerbungen übergangen worden und habe keine Chancen auf Gehaltsentwicklungen gehabt. Außerdem habe ihr Arbeitgeber beim Arbeitsgericht ihre Entlassung beantragt, sie suspendiert und ihr den Zutritt zum Arbeitsplatz verwehrt.

---

## 27. GBK I/417/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Beratungsunternehmen

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

**Vorbringen:** Der Antragsteller habe in Elternteilzeit gehen wollen. Daraufhin sei er gekündigt worden.

---

## 28. GBK I/419/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Hotel

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Vorbringen:** Das Hotel habe zwar die Position „Zimmerfrau“ sowohl „männlich“ als auch „weiblich“ ausgeschrieben, aber als sich der Antragsteller für diese Stelle beworben habe, habe er eine Absage erhalten. Man würde die Stelle nicht mit einem Mann besetzen.

---

## 29. GBK I/421/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Beratungsunternehmen

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

**Vorbringen:** Der Antragsteller habe mit dem Firmenleiter mündlich vereinbart, eine Woche ohne vorherige zeitliche Festlegung auch von zu Hause zu arbeiten, um seine Frau nach einer ambulanten Geburt unterstützen zu können. Der Firmenleiter habe seinem Wunsch mündlich zugestimmt, dass der Antragsteller selber entscheiden könne, abgesehen von terminlich zu vereinbarenden Notwendigkeiten, ins Büro zu kommen. Am ersten Tag habe der Firmenleiter ihn erobst angerufen und gefragt, wieso der Antragsteller nicht im Büro sei. Für denselben

Nachmittag habe der Firmenleiter mit ihm einen Termin vereinbart, um ein Arbeitsthema zu besprechen. Bei diesem Termin sei er jedoch gekündigt worden.

### 30. GBK I/432/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe einen befristeten Dienstvertrag gehabt. Üblicherweise werde die Vergabe von unbefristeten Dienstverträgen nach dem Eintrittsdatum der Mitarbeiter/innen gereiht. Nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft sei ihr mitgeteilt worden, dass sie keine Fixstelle erhalte, obwohl man bis dahin mit ihren Leistungen sehr zufrieden gewesen sei.

### 31. GBK I/433/12

---

**Eingebracht:** Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Sicherheitsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt worden und habe ihn deshalb angezeigt. Er sei wegen sexueller Belästigung gemäß § 218 StGB verurteilt worden. Als sich die Antragstellerin an ihre Vorgesetzten bzw. den Betriebsrat gewandt habe, seien keine Abhilfemaßnahmen gesetzt worden. Ihr Vorgesetzter habe seine Position als stellvertretender Leiter weiter ausgeübt. In weiterer Folge sei er sogar zum Leiter befördert worden. Man habe der Antragstellerin einen Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland angeboten. Aufgrund der räumlichen Nähe ihres Wohnortes zum bisherigen Dienstort sowie allfälligen finanziellen Einbußen sei sie an ihrem bisherigen Arbeitsplatz geblieben. In weiterer Folge seien ihr jegliche Fortbildungs- oder Urlaubswünsche abgelehnt worden. Nach dem Strafverfahren gegen ihren Vorgesetzten sei die Antragstellerin gekündigt worden.

### 32. GBK I/435/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Friseur

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe sich in Elternteilzeit befunden. Die Arbeitgeberin habe die Antragstellerin, als sie ihre neuerliche Schwangerschaft bekannt gegeben und die Krankenstandbestätigung aufgrund von Schwangerschaftsproblemen übergeben habe, gekündigt. Daraufhin habe sich die Antragstellerin an die AK Wien gewandt, die die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung gegenüber der Arbeitgeberin geltend gemacht habe. In weiterer Folge habe die Antragstellerin eine Fehlgeburt erlitten. Die Fehlgeburt sei von der AK der Arbeitgeberin mitgeteilt worden, woraufhin diese gemeint habe, dass die Antragstellerin keinen Fuß mehr ins Geschäft zu setzen brauche.

### 33. GBK I/437/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Beratungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu durch Assoziierung

**Vorbringen:** Im Unternehmen des Antragstellers sei es durchaus üblich gewesen „Home Office“-Tage zu haben. Durch Bereitstellung von Notebook und Diensthandy sei dies den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen möglich gewesen. Der Antragsteller habe seine Ehefrau anlässlich der ambulanten Geburt zu Hause unterstützen wollen. Er habe einen Tag Sonderurlaub beantragt und mitgeteilt, ein bis vier Tage Pflegeurlaub nehmen zu wollen. Der Firmenleiter habe sein Anliegen genehmigt, obwohl dies im Unternehmen nicht üblich sei. Aufgrund dieser Reaktion habe der Antragsteller doch nur einen Tag Pflegefreistellung in Anspruch genommen. Im Weiteren habe der Antragsteller den Firmenleiter ersucht, seine Frau zu Hause unterstützen zu können, indem er eine Woche von zu Hause arbeite. Der Firmenleiter habe seinem Wunsch mündlich zugestimmt. Am ersten Tag habe der Firmenleiter ihn erobert angerufen und gefragt, wieso der Antragsteller nicht im Büro sei. Für denselben Nachmittag habe der Firmenleiter mit ihm einen Termin vereinbart, um ein Arbeitsthema zu besprechen. Bei diesem Termin sei er gekündigt worden.

### 34. GBK I/440/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Handelsunternehmen

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

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei in Elternteilzeit gewesen. Trotzdem habe er Mehrstunden leisten und mehrtägige Dienstreisen machen müssen. Es sei schließlich in der Elternteilzeit gekündigt worden.

### 35. GBK I/442/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Luftfahrtunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe als Flugbegleiterin bei der Antragsgegnerin gearbeitet. Ihr Arbeitsvertrag sei befristet, aber auch auf Dauer ausgelegt gewesen. Von den Vorgesetzten habe die Antragstellerin nur positive Rückmeldungen erhalten. Als die Antragstellerin ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei ihr mitgeteilt worden, dass man ihren Arbeitsvertrag nicht verlängern werde.

### 36. GBK I/444/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bank

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe als Fondsmanagerin bei der Antragsgegnerin gearbeitet. Nachdem die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten ihre Schwangerschaft und ihren Wunsch, nach dem Mutterschutz in Karenz zu gehen, gemeldet habe, habe sich sein Verhalten schlagartig geändert. Sie habe ihre Geschäftspartner/innen nicht über die Schwangerschaft informieren dürfen und sobald die Antragstellerin ihren Bauch nicht mehr kaschieren habe können, habe sie keine Termine bei Kunden/Kundinnen wahrnehmen dürfen. Als Karenzvertretung sei ein Fondsmanager mit nur zweijähriger Berufserfahrung eingestellt werden. Ihr Angebot, die Karenzvertretung mit einer geringfügigen Beschäftigung ihrerseits zu unterstützen, sei abgelehnt worden. Ihr Name sei aber weiterhin neben der Karenzvertretung in den Monatsberichten aufgeschienen. Nach ihrer Rückkehr aus der Karenz sei die Antragstellerin nach Ablauf der vierwöchigen Kündigungsfrist gekündigt worden.

### 37. GBK I/447/12

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei als einzige Frau in einer Elektroabteilung beschäftigt gewesen. Mit der Bestellung zur Gruppenleiterin sei sie durch den Antragsgegner ständigen Abwertungen ausgesetzt gewesen, wie z.B. „Was hast du da für einen Blödsinn gemacht, du

bist ja eh für alles zu blöd, du willst das nicht kapieren“. Es sei zudem zu verbalen sexuellen Belästigungen gekommen.

---

### 38. GBK I/448/12

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei als einzige Frau in einer Elektroabteilung beschäftigt gewesen. Mit der Bestellung zur Gruppenleiterin sei sie durch den Antragsgegner laufend verbal sexuell belästigt worden. Es seien unter anderem folgende Äußerungen gefallen: „Schau, das geile Weib, das gehört auch richtig hergenommen“, „Ich bumse jeden Gegenstand, den ich finde“, „Mein Schwanz ist so groß, mein Schwanz ist so groß, mein Schwanz ist der Größte“.

---

### 39. GBK I/449/12

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei als einzige Frau in einer Elektroabteilung beschäftigt gewesen. Mit der Bestellung zur Gruppenleiterin sei sie durch den Antragsgegner laufend verbal sexuell belästigt sowie belästigt worden. So habe beispielsweise die Antragstellerin hinter einem Kollegen das Lager betreten wollen, da habe der Antragsgegner die Lagertüre zu geworfen und seine Vorgehensweise mit folgenden Worten kommentiert: „Dich kann ich da nicht hineinlassen, weil ich trau‘ keiner Frau“. Ein weiterer verbaler sexueller Übergriff habe sich in Beisein eines Kollegen ereignet. Der Antragsgegner habe den Kollegen vor der Antragstellerin mit den Worten angesprochen: „Was hast du denn gemacht, wo wart’s ihr? Schau, sie wischt sich gerade die Hände ab“.

---

### 40. GBK I/453/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Reisebüro, Geschäftsführer

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe aufgrund der wiederholten sexuellen Belästigungen durch den Geschäftsführer den vorzeitigen Austritt aus ihrem Arbeitsverhältnis erklärt.



#### 41. GBK I/455/12

---

**Eingebracht:** Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Hotel, Arbeitskollege

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

**Vorbringen:** Ein Arbeitskollege habe der Antragstellerin mit seiner Hand zwischen ihre Beine gegriffen. Den Vorfall habe sie dem Hoteldirektor gemeldet und bei der Polizei Anzeige gegen den Kollege erstattet. Daraufhin sei die Antragstellerin gekündigt worden.

#### 42. GBK I/456/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Pharmazieunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch die Verletzung des Benachteiligungsverbot

**Vorbringen:** Nach der Rückkehr aus der Karenz seien der Antragstellerin Aufgaben zugeteilt worden, die weder ihren Qualifikationen noch ihren bisherigen Aufgaben entsprochen haben. Als sie sich für einen höheren Posten bewerben habe wollen, sei ihr vom Vorgesetzten mitgeteilt worden, dass sie diese Position nicht bekommen werde. Man habe die Antragstellerin von der Teilnahme an Kongressen bzw. Strategiesitzungen ausgeschlossen. Der Antragstellerin sei ebenso der Zugang zu für ihre Arbeit erforderlichen Daten verwehrt geblieben. Als sie sich deshalb an die AK gewandt habe, sei sie gekündigt worden.

#### 43. GBK I/459/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Apotheke

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe eine fixe Zusage als Praktikantin von der Apotheke erhalten. Als die Arbeitgeberin von der Schwangerschaft der Antragstellerin erfahren habe, habe sie eine Absage erhalten.

#### 44. GBK I/462/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe als Restaurantfachfrau bei der Antragsgegnerin gearbeitet. Es sei zu einer Diskriminierung durch ihre Chefin gekommen. Die Antragstellerin habe ihrer Chefin telefonisch mitgeteilt, dass sie schwanger gewesen sei und eine Fehlgeburt erlitten habe. Bis dahin sei die Antragstellerin von ihrer Chefin für ihre Arbeitsleistung stets gelobt worden. Plötzlich sei ihrer Chefin „alles zu viel und viel zu teuer“ geworden. Deshalb sei die Antragstellerin gekündigt worden.

#### 45. GBK I/463/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger

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

**Vorbringen:** Nachdem die Antragstellerin ihrem Abteilungsleiter ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei ihr Arbeitsverhältnis im Probemonat aufgelöst worden. Es gäbe bereits zu viele Schwangere bzw. Frauen in Karenz im Unternehmen. Der Abteilungsleiter habe ihr nahegelegt, zu gehen und sich nicht mehr bei ihnen zu melden.

#### 46. GBK I/464/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Arzneigroßhandel

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

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei in Väterkarenz gegangen. Dies sei von seinen Vorgesetzten mit den Worten kommentiert worden, dass dies sein gutes Rechts sei, aber bei Führungskräften das an sich nicht akzeptiert werde. Unmittelbar nach der Rückkehr aus der Väterkarenz sei der Antragsteller gekündigt worden.

#### 47. GBK I/465/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen, Arbeitskollege, Arbeitskolleginnen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe als Verkäuferin gearbeitet. Sie sei durch ihre Kollegen/Kolleginnen belästigt worden. Sie hätten Wetten abgeschlossen, wer es schaffen würde, sie unter Alkoholeinfluss sexuell gefügig zu machen. Ein Kollege sollte der Lockvogel sein. Ihre Kolleginnen hätten sie mehrfach aufgefordert, in Mini-Kleidung die Waren zu verkaufen, um den Umsatz zu steigern. Da die Antragstellerin sich stets geweigert habe, habe sie ohne Arbeitspausen durcharbeiten müssen. Sie habe die ganze Zeit Angst gehabt, ihre Arbeit zu verlieren.

---

#### 48. GBK I/470/12-M

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Unternehmen in der Metallbranche

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

**Vorbringen:** Die Unternehmensleitung habe die Antragstellerin mit 57 Jahren nicht weiterbeschäftigen wollen. Die Antragstellerin sei zu einer Altersteilzeit sowie einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt worden. Als Mann hätte sie 45 Dienstjahre benötigt, um in Pension gehen zu können, und im Unternehmen weiterarbeiten können.

---

#### 49. GBK I/477/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei von ihrer Arbeitgeberin gekündigt worden. Zu diesem Zeitpunkt habe sie nicht gewusst, dass sie schwanger sei. Die Kündigung sei dadurch rückwirkend unwirksam gewesen. Der Antragstellerin sei in weiterer Folge ein schlechterer Posten – unter gleichzeitigen Entzug des Dienstautos und des Diensthandys – im Unternehmen zugewiesen worden und sie habe Entgelteinbußen erlitten.

---

#### 50. GBK I/481/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arzt

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe eine Totgeburt erlitten. Ihr Chef habe ihr eine „Selbstkündigung“ nahegelegt, da die Gefahr bestehe, dass sie wieder schwanger werde. Sie würde eine Belastung für die Ordination darstellen. Als die Antragstellerin nicht selber gekündigt habe, sei sie gekündigt worden.

---

#### 51. GBK I/487/13

**Eingebracht:** R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**Vorbringen:** Der Kollege der Antragstellerin habe wiederholt anzügliche Bemerkungen gemacht, sowie über seine Eheprobleme und Sexualleben erzählt. Ebenso sei es zu körperlichen Übergriffe wie Berührungen, Umarmungen und Wangenküssen gekommen. Auf ihr abwehrendes Verhalten habe ihr Kollege aggressiv reagiert. Der Kollege habe begonnen, die Antragstellerin gegenüber ihren gemeinsamen Vorgesetzten schlecht zu machen. Aufgrund der großen psychischen Belastung sei die Antragstellerin krank geworden und habe ihre Arbeitsstelle kündigen müssen.

---

#### 52. GBK I/489/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen

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

**Vorbringen:** Nach der Meldung ihrer Schwangerschaft sei das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin im Probemonat aufgelöst worden. Ihre Arbeitsleistungen seien bis dahin stets gelobt worden.

---

#### 53. GBK I/490/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Spedition

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe bei einer Spedition erfolgreich ein Traineeprogramm absolviert. Man habe daher mit ihr ein Arbeitsverhältnis eingehen wollen. Dann sei sie schwanger geworden. Aus Angst vor einem Jobverlust habe sie nichts gesagt. Die Antragstellerin habe aber mit Schwangerschaftsübelkeit zu kämpfen gehabt, sodass man in der Firma eine Schwangerschaft vermutet habe. Bei der Vertragsunterzeichnung sei sie mehrfach gefragt worden, ob sie schwanger sei. Dies habe sie verneint. Zwei Wochen später sei ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst worden.

---

#### 54. GBK I/491/13-M

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Interessensvertretung

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe in Teilzeit gearbeitet. Sie sei als Teilzeitkraft immer wieder benachteiligt worden. Zudem sei eine jüngere Mitarbeiterin in ihre Abteilung aufgenommen worden. Der Antragstellerin seien zudem von der Personalabteilung in unverständlicher Intensität und zum Großteil nicht nachvollziehbare Verfehlungen vorgehalten worden. Schließlich sollte sie verschlechternd versetzt werden, wogegen sie protestiert habe. Die Antragsgegnerin habe gegen sie eine Änderungskündigung eingebracht.

---

#### 55. GBK I/497/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Telekommunikationsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe einen Antrag auf Elternteilzeit gestellt. Das Unternehmen habe ihr jedoch mitgeteilt, dass es für die Antragstellerin keine Arbeit gebe. Es sei ihr eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses nahegelegt worden. Dies habe die Antragstellerin abgelehnt. Bei ihrem Arbeitsantritt sei ihr kein Aufgabengebiet zugeteilt worden. Sie habe nur ihre Zeit „absitzen“ können. Das Unternehmen habe in weiterer Folge Klage beim Arbeitsgericht gegen die Antragstellerin erhoben. Schlichtungsgespräche seien bislang erfolglos geblieben.

---

#### 56. GBK I/517/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Gebäudereinigungsunternehmen

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

**Vorbringen:** Nach Mitteilung der Schwangerschaft sei das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin im Probemonat aufgelöst worden.

---

## 57. GBK I/524/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bank

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin habe ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Aussicht auf automatische Verlängerung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehabt. Sie habe bereits schriftlich die Befürwortung für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehabt, da ihre Arbeitsleistung immer positiv gewesen sei. Als die Antragstellerin ihre Schwangerschaft mitgeteilt habe, habe sie die Kündigung erhalten, da man es sich nicht leisten könne, eine karenzierte Position freizuhalten.

## Unzuständigkeit des Senates

---

### 1. GBK I/398/11

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Krankenhaus

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin bringt vor, dass sie gekündigt worden sei. Sie könne aufgrund von Mobbing nicht mehr arbeiten. Sie beziehe seitdem Invaliditätspension.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Nach ausführlicher Prüfung des Sachverhaltes durch Senat I der GBK kann kein geschlechtsspezifischer Bezug im Sinne des Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes, in welchem die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt geregelt ist, festgestellt werden.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

---

### 2. GBK I/418/12

**Eingebracht:** Antragsteller



**Antragsgegner/in:** Hotel

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Vorbringen:** Der Antragsteller bringt vor, dass er sich in einem Hotel als Hausmann im Bereich Housekeeping beworben habe. Seine Bewerbung sei mit der Begründung, dass man eine Frau gesucht habe, abgelehnt worden.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Aus den Ihrem Schreiben beigelegten Unterlagen geht ein Link zur Website des Antragsgegners hervor. Eine Nachschau auf dieser Website hat ergeben, dass sich das Unternehmen in Südtirol (Italien) befindet.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

### 3. GBK I/445/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen, Geschäftsführerin, stellvertretender Geschäftsführer

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit und durch eine Belästigung

**Vorbringen:** Der Antragsteller bringt vor, dass er eine Behinderung im Ausmaß von 90 Prozent habe. Er habe sich um eine selbstständige Erwerbstätigkeit, die öffentlich ausgeschrieben worden sei, beworben. Im Ausschreibungsverfahren sei der Antragsteller aufgrund seines Geschlechtes und seiner Behinderung durch die Geschäftsführung belästigt worden.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Senat I der GBK sieht in dem Ihrem Vorbringen zugrundeliegenden Sachverhalt eine Mehrfachdiskriminierung im Sinne der §§ 15 Abs. 4 GIBG und 7o BEinstG. Demnach sind Sachverhalte, die sich auf die Diskriminierungsgründe Geschlecht und Behinderung beziehen in einem Schlichtungsverfahren vor dem Bundessozialamt gemäß § 14 ff BGStG abzuhandeln. Eine Zuständigkeit des Senates I der GBK ist somit nicht gegeben.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

### 4. GBK I/461/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Landeskrankenanstalt

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

**Vorbringen:** Die Antragstellerin bringt vor, dass sie als Assistenzärztin im Landeskrankenhaus gearbeitet habe. Nach der Rückkehr aus der Karenz sei ihr befristetes Arbeitsverhältnis trotz erfolgreichen Abschlusses ihrer Ausbildung nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden. Das Arbeitsverhältnis habe mit Zeitablauf geendet.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Senat I der GBK ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind.

Gemäß § ... X-Gesetz sind die Bediensteten, die in der Landeskrankenanstalt ihren Dienst verrichten, Landesbedienstete. Somit waren Sie bis zum Auslaufen ihres befristeten Dienstverhältnisses Landesbedienstete. Unter den Anwendungsbereich des § ... X-Gesetz fallen Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen. Der von Ihnen geschilderte Sachverhalt fällt folglich nicht in den Anwendungsbereich im Sinne des Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes, der die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft regelt.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zugeführt wird.

## 5. GBK I/478/13

---

**Eingebracht:** R-GAW

**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit

**Vorbringen:** Die R-GAW für ... bringt vor, dass der Antragsteller sich für eine Kassenplanstelle eines/einer Vertragsarztes/Vertragsärztin für das Sonderfach Frauenheilkunde und Geburtshilfe beworben habe. Für die Reihung der einzelnen Bewerbungen gebe es eine Richtlinie, die entsprechend einer Verordnung des Bundesministeriums für Gesundheit erlassen worden sei. Gemäß dieser Richtlinie sei die durch das weibliche Geschlecht vermittelte besondere Vertrauenswürdigkeit mit zusätzlich 7,5 Punkten bewertet worden. Aufgrund dieser Richtlinie sei der Antragsteller an der dritten Stelle gereiht gewesen. Der Antragsteller erachte sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, da er ohne diese Bestimmung, wonach ausschließlich Ärztinnen aufgrund der durch das weibliche Geschlecht zusätzlich vermittelte besondere Vertrauenswürdigkeit im Sonderfach Frauenheilkunde und Geburtshilfe zusätzliche Punkte erhalten würden, klar an erster Stelle gereiht worden wäre.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Die behauptete Gesetzeswidrigkeit liegt in der Anwendung von § 3 Abs. 6 der Richtlinien ... und ..., welche ohne Spielraum die Bestimmungen von § 2 Abs. 1 Z 5 iVm § 3 Abs. 1 Gedankenstrich 5 der Reihungskriterien-Verordnung (BGBl II Nr. 487/2002) umsetzt.

Der Zugang zu einem Kassenvertrag stellt als Zugang zu selbständiger Tätigkeit einen Anwendungsfall des § 4 Abs. 3 GIBG dar. Da allerdings die allfällige Gleichheitswidrigkeit in der wortgetreuen Anwendung einer Verordnung liegt, welche nach der Ausgestaltung auch keinen Spielraum für eine andere Interpretation der Verordnung zulässt, würde die Entscheidung über die Vereinbarkeit der Vorgangsweise im Einzelfall mit dem GIBG auf eine Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit der Verordnung hinauslaufen. Eine solche Normenkontrolle steht in Österreich allerdings nur dem Verfassungsgerichtshof zu (Art. 139 B-VG).

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

## 6. GBK I/483/13

---

**Eingebracht:** Anonym

**Antragsgegner/in:** Interessensvertretung

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

**Vorbringen:** Frau X habe sich als Pflanzenbauberaterin beworben. Sie habe trotz sehr guten Noten und ausgezeichneter Erfahrung die Stelle nicht erhalten. Die Stelle habe ein dem entscheidenden Funktionär der Interessensvertretung nahestehender Mann erhalten. Dieser habe nur durchschnittliche Noten, schlechte Qualifikationen und keinen Ehrgeiz bzw. Interesse an der Arbeit gehabt. Eine weitere Erschwernis für die Bewerbung von Frau X sei der Umstand gewesen, dass sie nicht aus dem direkten räumlichen Umfeld der Antragsgegnerin stamme. Gebietsfremde Personen hätten es besonders schwer. Aufgrund der engen Zusammenarbeit mit der Interessensvertretung könne die Beschwerde nur anonym eingebracht werden.

**Zusätzliche Verfahrensschritte:** Da der Antrag anonym eingebracht worden ist, hat sich der Senat I der GBK an Frau X gewandt, ob sie trotzdem ein Verfahren gegen die Antragsgegnerin einleiten möchten oder nicht. Dies lehnte Frau X ab.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Es wird hiermit bestätigt, dass der anonym für Frau X eingebrachte Antrag an den Senat I der GBK von Ihr nicht selber verfolgt werden möchte. Es liegt somit aufgrund mangelnder Antragslegitimation kein Antrag iSd § 12 GBK/GAW-Gesetz vor. Der Antrag wird daher nicht weiter behandelt.

### 1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge

---

#### 1. GBK I/382/11

**Eingebracht:** R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

---

#### 2. GBK I/391/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

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

---

#### 3. GBK I/392/11-M

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Konditorei

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

---

#### 4. GBK I/394/11-M

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arzneigroßhandel

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

---

#### 5. GBK I/405/12

**Eingebracht:** Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Geschäftsinhaber

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

## 6. GBK I/407/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen, Arbeitskollege

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

## 7. GBK I/408/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Kursleiter

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

## 8. GBK I/409/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

## 9. GBK I/410/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Architekturbüro, Dritter i.S.d. GIBG

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

## 10. GBK I/412/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Verein

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

### 11. GBK I/413/12-M

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Vertriebsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

### 12. GBK I/415/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

### 13. GBK I/416/12

---

**Eingebracht:** Protokollantrag

**Antragsgegner/in:** Gebäudereinigungsunternehmen, Arbeitskollege

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

### 14. GBK I/420/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bäckerei

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

### 15. GBK I/422/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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



**16. GBK I/423/12**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen, Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

**17. GBK I/424/12-M**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Versicherungsunternehmen, Arbeitskollege

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung

**18. GBK I/425/12**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bekleidungsunternehmen

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

**19. GBK I/426/12**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Autohandel

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**20. GBK I/427/12**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen, Arbeitskollege

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

## 21. GBK I/428/12-M

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Bäckerei, Dritte i.S.d. GIBG

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

## 22. GBK I/429/12

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Taxiunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

## 23. GBK I/430/12

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Industrieunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

## 24. GBK I/431/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Personalvermittlungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

## 25. GBK I/434/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Versicherungsunternehmen

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

**26. GBK I/436/12**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Verein

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

**27. GBK I/438/12**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Verein, Arbeitskolleginnen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

**28. GBK I/439/12**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Luftfahrtunternehmen

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

**29. GBK I/441/12**

---

**Eingebracht:** R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen

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

**30. GBK I/443/12-M**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Hotel, Arbeitskollege/in

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im

Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

---

**31. GBK I/446/12**

---

**Eingebracht:** R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

---

**32. GBK I/450/12**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Industrieunternehmen

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

---

**33. GBK I/451/12**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Chemieunternehmen

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

---

**34. GBK I/452/12-M**

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

---

**35. GBK I/454/12**

---

**Eingebracht:** Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Juwelier, Arbeitskollege

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

---

### 36. GBK I/457/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bank

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

---

### 37. GBK I/458/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen

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

---

### 38. GBK I/460/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Hausbetreuungsunternehmen, Glücksspielunternehmen, Arbeitskollege

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

---

### 39. GBK I/466/12

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

---

### 40. GBK I/467/12

**Eingebracht:** AK Oberösterreich

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

---

#### 41. GBK I/468/12

---

**Eingebracht:** AK Oberösterreich

**Antragsgegner/in:** Bäckerei, Vorgesetzter

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

---

#### 42. GBK I/469/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Marketingunternehmen, Vorgesetzter

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

---

#### 43. GBK I/471/12-M

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Personalvermittlungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

---

#### 44. GBK I/473/12-M

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollegen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung

---

#### 45. GBK I/474/12-M

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Personalvermittlungsunternehmen



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

---

#### 46. GBK I/475/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Friseur, Arbeitskollege

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

---

#### 47. GBK I/476/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

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

---

#### 48. GBK I/479/13-M

**Eingebracht:** AK Tirol

**Antragsgegner/in:** Pharmazieunternehmen

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

---

#### 49. GBK I/480/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Modeunternehmen

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

---

#### 50. GBK I/484/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Produktions- und Forschungsunternehmen

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

---

**51. GBK I/485/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Geschäftsinhaber

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

---

**52. GBK I/486/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Geschäftsinhaber

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

---

**53. GBK I/488/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Fachgeschäft für Boote

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

---

**54. GBK I/492/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

---

**55. GBK I/493/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

**56. GBK I/495/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Unternehmen für Bürotechnik, Vorgesetzter

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

**57. GBK I/496/13**

---

**Eingebracht:** AK Steiermark

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen

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

**58. GBK I/498/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Produktionsunternehmen

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

**59. GBK I/499/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Pharmazieunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

**60. GBK I/500/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Autovermietung

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

**61. GBK I/501/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Investmentunternehmen, Vorgesetzter

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

**62. GBK I/502/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Investmentunternehmen, Vorgesetzter

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

**63. GBK I/503/13-M**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzte

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

**64. GBK I/504/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Fahrtendienst

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**65. GBK I/505/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

**66. GBK I/506/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Investmentunternehmen, Vorgesetzter

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

**67. GBK I/507/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Telekommunikationsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

**68. GBK I/508/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Leasingunternehmen

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

**69. GBK I/509/13**

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Unternehmen für Sanitärbedarf

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**70. GBK I/510/13-M**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Transportunternehmen, Vorgesetzter

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der ethnischen Zugehörigkeit bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

**71. GBK I/511/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Elektrotechnikunternehmen

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

**72. GBK I/512/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

**73. GBK I/514/13**

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen

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

**74. GBK I/515/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter, Arbeitskollege

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

**75. GBK I/516/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Baumarkt

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

**76. GBK I/518/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Produktionsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

---

#### 77. GBK I/519/13

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

---

#### 78. GBK I/520/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

---

#### 79. GBK I/521/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

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

---

#### 80. GBK I/522/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Baugerätehersteller, Vorgesetzter

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

---

#### 81. GBK I/523/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege



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

---

## 82. GBK I/524/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Beratungsunternehmen

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

---

## 83. GBK I/525/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bank

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

---

## 84. GBK I/526/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Vertriebsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

---

## 85. GBK I/527/13

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Vertriebsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

---

## 86. GBK I/528/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Technologieunternehmen, Vorgesetzter

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

**87. GBK I/529/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Krankenhaus, Vorgesetzte

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

**88. GBK I/530/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Fahrtendienst, Arbeitskollege

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

**89. GBK I/531/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Verein, Vorgesetzter

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

**90. GBK I/532/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Versandunternehmen

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

**91. GBK I/533/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Autohandel

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

**92. GBK I/534/13**

---

**Eingebracht:** Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Verein

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

**93. GBK I/535/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

**94. GBK I/536/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Handelsunternehmen

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

**95. GBK I/537/13-M**

---

**Eingebracht:** R-GAW für Steiermark

**Antragsgegner/in:** Industrieunternehmen

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

**96. GBK I/538/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Geschäftsführerin

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

**97. GBK I/539/13-M**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Unternehmen für Mechatronik, Arbeitskollege

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

**98. GBK I/540/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Verein

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

## 1.1.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

### 1. GBK I/513/13-M

---

**Eingebracht:** GAW

**Betrifft:** Energieunternehmen

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

Die GAW vermutet eine Diskriminierung bei der Einmalabgeltung des freiwilligen Jubiläumsgeldes nach einer Betriebsvereinbarung der Antragsgegnerin aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters. Die Bedenken der GAW in Bezug auf die Diskriminierungsgründe Geschlecht und Alter beziehen sich auf folgende zwei Punkte:

- Das Heranziehen von Kriterien für die Berechnung der Einmalabgeltung des freiwilligen Jubiläumsgeldes nach einer Betriebsvereinbarung, die zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters (insbesondere für Mitarbeiter/innen, die mit mittlerem Alter eingestiegen seien) und des Geschlechtes (Teilzeitkräfte) sowie darüber hinaus zu einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (durch das Heranziehen des unterschiedlichen Regelpensionsalters) führen würde.
- Der Umstand, dass von einer tatsächlichen Wahlmöglichkeit zwischen der Einmalabgeltung und des bisherigen Anwartschaftsmodells nicht ausgegangen werden könne, wenn eine dieser Optionen diskriminierende Kriterien beinhalten würde.

#### **Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:**

Aus Sicht des Unternehmens liege keine Verletzung des GIBG vor.

Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Elternteilzeit bzw. Mitarbeiterinnen mit herkömmlicher Teilzeitbeschäftigung seien sowohl die gleiche Berechnungsgrundlage als auch die gleiche Rechtsstellung (Wahlfreiheit Verbleib im „alten System“ oder Einmalzahlung) zur Anwendung gekommen. Das Berechnungsmodell zur Einmalabgeltung des Jubiläumsanspruches sei analog auf der in den betreffenden Bestimmungen von Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag anspruchsbegründenden Stichtagsregelung für den Anspruch von Jubiläumsgeldern aufgebaut. Beide Gruppen hätten die Möglichkeit gehabt, das Angebot der Einmalzahlung auszuschlagen und sich das Jubiläumsgeld in der Zukunft gemäß der Höhe des dann entsprechenden Gehaltes nach den Bestimmungen der für sie weiterhin geltenden Betriebsvereinbarung auszahlen zu lassen. Bei der Entwicklung der Modalitäten sei bewusst gewesen, dass Mitarbeiter/innen auch länger als bis zum Tag des Regelpensionsalters beschäftigt sein könnten. Aus diesem Grund sei es den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen frei gestellt gewesen, mit der Ablehnung der Einmalabgeltung, im bisherigen System zu bleiben und bei Erreichung des Dienstjubiläums das entsprechende Jubiläumsgeld zu beziehen. Ebenso seien die Berechnungsgrundlagen der Jubiläumsabgeltung nicht als gleichheitswidrig anzusehen, da unter

Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Belegschaftsvertretung auf eine ausgewogene Abwicklung Rücksicht genommen worden sei.

**Entscheidung von Senat I der GBK:**

Der Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz wurde von Senat I der GBK zur Kenntnis genommen.

## 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. Juli 2012 wurde Herr MMag. Elie ROSEN von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum dritten Mal mit dem Vorsitz des Senates II betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 wurden insgesamt 23 Prüfungsergebnisse erstellt.

13 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 7 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt bzw. den Antrag mangels ausreichender Konkretisierung zurückgewiesen.

Insgesamt 61 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 18 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	6
	Sonstige Arbeitsbedingungen	5
	Belästigung	15
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
	Aufstieg	1
	Entgelt	4
	Allgemein	1
Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	1
	Entgelt	1
	Aufstieg	1
Religion/Weltanschauung	Belästigung	2
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung	6
	Allgemein	1
	Entgelt	2
	Aufstieg	1
Sexuelle Orientierung	Belästigung	2
	Mangelnde Abhilfe	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
Benachteiligungsverbot		3

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

(gelegentlich mehrere Antragsteller/innen)

Geschlecht	Anzahl
Frauen	20
Männer	43

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 14 Monate.

## 1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

### 1. GBK II/N-128/11

---

**Eingebracht:** ZARA

**Antragsgegner/in:** Reinigungsfirma

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:** 9 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Nachdem die Antragstellerin ihren Wunsch sich zu bewerben kundgetan habe, habe die Mitarbeiterin sie als erstes gefragt, ob sie sich vorstellen könne, ihr Kopftuch abzulegen, was sie verneint habe. Daraufhin habe diese Mitarbeiterin gemeint, dass sie sich integrieren und das Kopftuch ablegen solle. Nachdem die Antragstellerin gemerkt habe, dass dieses Gespräch zu nichts führe, habe sie die Mitarbeiterin um Ausstellung einer Zeitbestätigung ersucht. Auf der ihr ausgestellten Zeitbestätigung habe sich zusätzlich der handschriftliche Vermerk dieser Mitarbeiterin „kann ohne Kopftuch nicht arbeiten“ befunden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Antragstellerin nach einem Job in der Reinigung gefragt, ihre Frage, ob sie ohne Kopftuch arbeiten dürfe, verneint und sofort nach einer Zeitbestätigung verlangt habe. Die anwesende Schwägerin der Antragstellerin sei daraufhin verbal sehr offensiv geworden und habe gemeint, dass es irrelevant sei, ob diese ein Kopftuch trage oder nicht – Hauptsache sie arbeite. Abschließend sei anzumerken, dass das Dienstverhältnis nicht wegen des Kopftuchs, sondern wegen des aggressiven Auftretens der Personen nicht zustande gekommen sei.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall war der Senat einerseits mit der glaubwürdigen Darstellung der Antragstellerin über den Ablauf des Bewerbungsgesprächs und andererseits mit dem handschriftlichen Vermerk „kann ohne Kopftuch nicht arbeiten“ durch die Mitarbeiterin und ihrer im Wesentlichen mit der Darstellung der Antragstellerin konform gehenden Schilderung der Ereignisse konfrontiert. Aufgrund der geschilderten Erinnerungen beider beteiligten Personen über den Verlauf des Bewerbungsgesprächs geht der Senat daher davon aus, dass der Ablauf des Bewerbungsgesprächs tatsächlich in der von der Antragstellerin behaupteten Weise stattgefunden hat. Dass für die Antragstellerin aufgrund dieses Vermerks samt der vorangegangenen Frage nach dem Kopftuch daher der Eindruck entstehen musste, von einer der Antragsgegnerin zuzurechnenden Mitarbeiterin ausschließlich aufgrund ihres Kopftuchs bei der Bewerbung abgelehnt worden zu sein, ist für den Senat völlig nachvollziehbar. Der Einwand, dass das Arbeitsverhältnis wegen des aggressiven Auftretens nicht zustande gekommen sei, wurde durch die mündliche Aussage der Mitarbeiterin, dass es keinen Sinn gemacht hätte, die kopftuchtragende Bewerberin zur offenen Stelle hinzuschicken, widerlegt und ist als Schutzbehauptung anzusehen.

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

**Vorschlag:** Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Ankündigung eines Vergleichs

## **2. GBK II/N-130/11**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Dritter i.S. d. GIBG

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 10 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller albanischer Herkunft sei als Busfahrer beschäftigt gewesen sei. Im März 2010 sei es im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit zu folgendem Vorfall mit dem Antragsgegner, der auf Konzessionsbasis für die X-Bus GmbH fahre, gekommen:

Der Antragsgegner habe ihn öffentlich mit Worten wie „Du kannst ja nicht einmal Deutsch sprechen, du Trottel du“, „Nächste Woche wirst du mit dem Y zu tun haben, du Trottel du“ und „Deinen Arsch kann nur der Z retten, du Trottel du“ beschimpft habe. Aufgrund dieser Attacke sei es zu einer Kursverspätung gekommen und er habe sich sehr in seiner Ehre gekränkt gefühlt.

Der Antragsgegner brachte vor, dass er in den leeren Bus zum Antragsteller eingestiegen sei, um diesen – nachdem dieser angeblich die Lenkerin seines Busunternehmens grob beschimpft habe – zur Rede zu stellen. Unmittelbar, nachdem der Antragsgegner den Bus betreten habe, habe der Antragsteller die Türen verschlossen und sofort die Polizei gerufen, die in Folge auch gekommen sei. Nachdem der Antragsteller keine Anstalten gemacht habe, die Türen wieder zu öffnen, also den Antragsgegner im Bus gefangen gehalten habe, habe dieser begonnen, den Antragsteller zu beschimpfen, wobei sicherlich auch das Wort „Trottel“ gefallen sei. Die Behauptung des Antragstellers, der Antragsgegner habe ihm vorgeworfen, nicht einmal „Deutsch sprechen zu können“, sei frei erfunden.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Da der Antragsgegner bei seiner Befragung selbst zugegeben hatte, in einer Konfliktsituation so temperamentvoll zu sein, dass „ihm auch die Hand auskommen könne“, schien es dem Senat daher im Hinblick auf den offenbar hochemotionalen Konflikt der beiden Beteiligten daher nicht denkunmöglich, dass bei der vom Antragsgegner selbst zugegeben Beschimpfung des Antragstellers als „Trottel“ auch eine Bezugnahme auf dessen nichtdeutsche Muttersprache durch den Antragsgegner erfolgt ist, zumal der Antragsteller zwar relativ gut, aber doch mit deutlich hörbarem Akzent Deutsch spricht. Die anderslautende Darstellung des Antragsgegners wurde vom Senat daher als reine Schutzbehauptung gewertet. Im Hinblick auf die Beweislastregelung des GIBG war also davon ausgehen, dass der Antragsteller die behauptete Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und der Antragsgegner den Beweis, dass keine Bezugnahme seinerseits auf die nichtdeutsche Muttersprache im Zuge des hitzigen Konflikts erfolgt sei, schuldig geblieben ist.

**Ergebnis:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Vorschlag:** Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Mitteilung, dass der Antragsgegner seinerseits auf die Geltendmachung eines Schadenersatzes wegen des Einsperrens durch den Antragsteller im Bus verzichte.

### **3. GBK II/N-131/11**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Dritte i.S.d. GIBG

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 10 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller albanischer Herkunft sei Busfahrer, nachdem er in E aus der Haltestelle bereits ausgefahren und sich in eine Kolonne eingereiht habe, um auf die grüne Ampel zu warten, habe ihn ein Fahrgast aufmerksam gemacht, dass noch jemand mitfahren wolle. Die Antragsgegnerin sei auf der gegenüberliegenden Straßenseite gestanden, habe Grün bekommen, sei auf seine Seite herbeigeeilt und habe einsteigen wollen. Da aber auch er gerade Grün bekommen habe, habe er ihr gedeutet, dass das Einsteigen nicht möglich sei und sei losgefahren.

Als er die Haltestelle F erreicht habe, habe hinter ihm ein PKW gehalten, woraus er geschlossen habe, dass noch jemand zusteigen wolle. Die Antragsgegnerin sei in den Bus zugestiegen, er habe sie begrüßt und sie habe zu ihm gemeint: „Danke, dass Sie mich nicht mitgenommen haben“. Während sich die Antragsgegnerin bereits gesetzt habe, habe er sie um ihren Fahrausweis ersucht, den sie in der Folge in ihrer Tasche gesucht habe und dabei vor sich hin geschimpft habe: „Wo samma denn, das gibt es ja gar nicht, wir sind ja in Österreich“. Daraufhin habe er sie darauf hingewiesen, dass er außerhalb einer Haltestelle nicht anhalten dürfe. Die Antragsgegnerin habe erwidert: „Von einem Ausländer lasse ich mich nicht belehren, wo samma denn, wir sind ja schließlich in Österreich“. Da die Antragsgegnerin weiter vor sich hin geschimpft habe, habe er sie ersucht, ihn nicht beim Fahren zu stören, da er sich sonst gezwungen sehe, sie aussteigen zu lassen. In der Folge habe sie geschwiegen und beim Aussteigen zu ihm gemeint, dass er noch „von ihr hören werde“.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass es richtig sei, dass sie sich beim ehemaligen Arbeitgeber des Antragstellers beschwert habe, nachdem dieser zu ihr in rüdem Ton gesagt habe, er würde sie aus dem Wagen werfen, wenn sie ihren Mund nicht halte. Ausdrücklich werde festgehalten, dass die Antragsgegnerin die ihr vom Antragsteller zugeschriebenen Äußerungen nicht getätigt habe.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aufgrund der durchgeführten Befragungen und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von den beiden Beteiligten gewonnen hat, ist er zu dem Schluss gekommen, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, dem Senat seine Version

hinsichtlich der angeblich seitens der Antragsgegnerin gefallenen Äußerungen glaubhaft zu machen. Der Senat ist insbesondere nicht davon ausgegangen, dass der Antragsteller sich der Antragsgegnerin so höflich und aggressionsfrei, wie er es dem Senat gegenüber darzustellen versuchte verhalten hat, sondern er hält es für eher wahrscheinlich, dass es zu einem Wortgefecht zwischen den beiden Beteiligten gekommen ist, in dem sich der Antragsteller seinerseits der Antragsgegnerin gegenüber in der von ihr geschilderten Weise im Ton vergriffen haben dürfte. Nur daraus ließe sich nach Meinung des Senates auch deren Verhalten, das Verkehrsmittel Bus für die nächste Zeit zu meiden, schlüssig erklären, zumal dieser Verkehrsmittelwechsel für sie auch mit einer längeren Fahrzeit zu ihrem Arbeitsort verbunden gewesen war.

**Ergebnis:** keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

#### 4. GBK II/134/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Vorgesetzte

**Wegen:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung

**Verfahrensdauer:** 8 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller als Angestellter im Verkauf beschäftigt gewesen und es am ersten Arbeitstag der neuen Filialleiterin – der Antragsgegnerin – zunächst zu folgendem Vorfall gekommen sei: Die Antragsgegnerin habe ihm „vorgeworfen“, dass er auf sie den Eindruck mache, als ob er schwul wäre. Er habe zunächst darauf nicht geantwortet, weil er abwarten habe wollen, wie sich die Situation mit der neuen Filialleitung weiter entwickle. In der Folge wäre er bezichtigt worden, „deppert“ zu sein und sei von der Antragsgegnerin nie begrüßt worden. Auch habe sie von ihm verlangt, sie zu siezen, wohingegen sie ihn geduzt habe. Insgesamt sei für ihn daher eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsatmosphäre entstanden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass sie den Antragsteller zunächst als einen ihrer besten und tüchtigsten Mitarbeiter kennengelernt habe. „Eines Tages“ habe eine Kollegin im Aufenthaltsraum von einem ehemaligen – geouteten – Kollegen in einer anderen Filiale erzählt, der zum Spaß von einigen Kunden Blumen geschenkt bekommen habe. Aus diesem Gespräch heraus habe sie sich zum Antragsgegner umgedreht und zu ihm wörtlich gesagt: „Als ich in die Filiale gekommen bin, habe ich den Eindruck gehabt, dass Du schwul seiest.“ In der Folge habe sich die Arbeitsleistung des Antragstellers verschlechtert, worauf sie ihn mehrmals angesprochen habe. Ab dessen Weigerung, einer Arbeitsanweisung Folge zu leisten, habe sich das Arbeitsklima sehr verschlechtert.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Eine von einer Person unerwünschte Thematisierung ihrer – vermuteten – sexuellen Orientierung erfüllt die Tatbestandsmerkmale der „Belästigung“ i.S.v. § 21 GIBG, wenn diese Aussage – wie im vorliegenden Fall – vor mehreren anwesenden Personen der Anwesenden getätigt wird. Daher ist der Senat davon ausgegangen, dass in diesem Fall für den Antragsteller eine dessen Würde verletzende und von ihm unerwünschte

Verhaltensweise getätigt wurde, die für ihn ein demütigendes Umfeld i. S. d. GIBG geschaffen hatte. Im Hinblick auf die von der Antragsgegnerin eingenommene Führungsposition als Filialleiterin ist seitens des Senates daher mit Nachdruck auf die künftige Vermeidung eines derartigen – wenn auch ohne böse Absicht gesetzten – Verhaltens im Umgang mit Kolleg/innen und Mitarbeiter/innen hinzuweisen.

**Ergebnis:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung

**Vorschlag:** Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Antragsteller sowie eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz zum Thema „Belästigung“

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

---

## 5. GBK II/N-135/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Sanitätsbedarfsgeschäft

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:** 10,5 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Betroffene sei österreichische Staatsbürgerin muslimischen Glaubens und trage aus religiöser Überzeugung in der Öffentlichkeit ein Kopftuch. Im Vorstellungsgespräch habe sich Frau C äußerst positiv über die Qualifikationen der Betroffenen geäußert. Am Ende des Gesprächs habe Frau C die Betroffene gefragt, ob sie bereit sei, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzulegen, was diese verneint habe. Daraufhin habe Frau C gemeint, dass es in ihrer Firma auch andere Musliminnen gäbe, die kein Problem damit haben würden, ihr Kopftuch abzulegen. Sie habe erklärt, dass es sich bei der ausgeschriebenen Stelle zwar grundsätzlich um eine Bürotätigkeit handle, es jedoch auch KundInnenkontakt gäbe und sich die vorwiegend ältere Klientel über eine kopftuchtragende Mitarbeiterin in der Filiale und bei der Krankenkassa beschweren würden. Das Gespräch habe damit geendet, dass Frau C ihr Erkundigungen und einen Anruf zugesagt habe. Am 22.11.2010 habe die Betroffene einen Anruf von Frau C erhalten, worin diese ihr mitgeteilt habe, dass auch in der weiteren Filiale keine Aussichten auf eine Anstellung mit Kopftuch bestünden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Betroffene eine von 30 BewerberInnen gewesen sei und die Vertreterin der Antragsgegnerin, Frau C, der Betroffenen mitgeteilt habe, dass deren Qualifikation zufriedenstellend sei, weil sie bei Bewerbungsgesprächen niemanden entmutigen wolle. Unrichtig sei, dass Frau C die Betroffenen direkt oder indirekt aufgefordert habe, auf das Tragen des muslimischen Kopftuchs zu verzichten und ihr mitgeteilt habe, dass die vorwiegend ältere Klientel über eine kopftuchtragende Mitarbeiterin in der Filiale und bei der Krankenkasse Beschwerde führen würde und das Tragen des Kopftuchs daher ein Problem sei. Frau C habe die Betroffene im Bewerbungsgespräch darauf hingewiesen, dass das Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen sei. Der Grund, warum kein Dienstverhältnis mit der Betroffenen begründet worden wäre, läge in der besseren Qualifikation anderer Bewerberinnen.



**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Schilderungen der Vertreterin der Antragsgegnerin, insbesondere hinsichtlich des Umstandes, in der eingestellten Frau E im Hinblick auf deren mehr als 10-jährige Erfahrung im familieneigenen Sanitätshaus die „ideale Kandidatin“, die keinerlei Einschulung mehr benötigt habe, gefunden zu haben, haben den Senat davon überzeugt, dass im vorliegenden Fall nicht das Kopftuch der Betroffenen der für deren Nichteinstellung maßgeblichen Grund gewesen war. Aufgrund des Umstandes, dass die Vertreterin der Antragsgegnerin bei ihrer Befragung mehrfach auf den hohen Einschulungsaufwand und das spezifische Wissen in ihrer Branche verwiesen hatte, war die Einstellung einer Bewerberin mit dem beruflichen Werdegang von Frau E für den Senat eine betriebswirtschaftlich völlig nachvollziehbare Entscheidung.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

---

## 6. GBK II/N-136/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** 2 Arbeitskolleginnen

**Wegen:** Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

**Verfahrensdauer:** 9,5 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Am 04.02.2011 hätten sich der Betroffene, die Erst- und die Zweitantragsgegnerin eine weitere Kollegin namens Frau D sowie der Filialleiter im Pausenraum aufgehalten. Frau D habe die ORF-Sendung „Dancing Stars“ angesprochen, nachdem kurz zuvor bekannt geworden sei, dass Alfons Haider in dieser Staffel mit einem männlichen Tanzpartner antrete. Frau D habe das Tanzpaar als „süß und charmant“ bezeichnet. Die Zweitantragsgegnerin habe hingegen ihre Ablehnung durch die Bemerkung „Schwule haben in der Öffentlichkeit nicht zu tanzen, das schickt sich nicht“ zum Ausdruck gebracht und dabei den Blickkontakt zum Betroffenen gesucht und diesen angegrinst. Die Erstantragsgegnerin habe sich dieser Auffassung angeschlossen und gemeint: „Schwule brauchen sich auch nicht in der Öffentlichkeit zu küssen.“ Um diese Aussage noch zu verstärken, habe die Erstantragsgegnerin weiters geäußert: „So ein Verhalten hätte zur damaligen Zeit zu Konsequenzen geführt.“ Auch sie habe währenddessen den Betroffenen angesehen und provozierend gegrinst. Die Tatsache, dass der Betroffene homosexuell sei, wäre den MitarbeiterInnen in der Filiale bekannt gewesen.

Die Erst- und die Zweitantragsgegnerin haben ausgeführt, dass man sich nicht mehr an „die genauen Details der von Herrn A angezeigten Unterhaltung erinnern könne.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall konnte der Betroffene dem Senat seine starke Betroffenheit durch die im Pausenraum getätigten Aussagen – insbesondere die auf die „damalige Zeit“ bezogene Äußerung der Erstantragsgegnerin – im Hinblick auf seine im Kollegenkreis bekannte Homosexualität überzeugend vermitteln, wohingegen die beiden Antragsgegnerinnen aufgrund ihrer teilweise widersprüchlichen und kaum glaubwürdigen „Erinne-



run gslücken“ im Hinblick auf das antragsgegenständliche Gespräch dem Senat ihre Darstellung nicht glaubhaft machen konnten. Für den Senat war kein Grund ersichtlich, warum der Betroffene „aufgrund eines Rachefeldzuges“ gegen seine bereits erfolgte Kündigung, auf die keine der Antragsgegnerinnen Einfluss genommen hatte bzw. hätte nehmen können, die von ihm erhobenen Vorwürfe hätte erfinden sollen. Der Senat ist daher zur Überzeugung gelangt, dass das damals zwischen der Erst- und der Zweitantragsgegnerin geführte Gespräch in Verbindung mit den dem Betroffenen dabei zugeworfenen Blicken samt Gegrinse seitens der Damen in Verbindung mit dessen innerbetrieblich thematisierter Homosexualität sehr wohl – passiv – an den Betroffenen adressiert war und eine solche Situation daher zunächst grundsätzlich geeignet ist, den Tatbestand einer Belästigung i.S.d. GIBG zu erfüllen. Wenn auch die Äußerung der Zweitantragsgegnerin, dass „Männer in der Öffentlichkeit nicht zu tanzen (bräuchten), da sich dies nicht schicke“, noch als – gleichbehandlungsrechtlich nicht relevante – Meinungsäußerung im Rahmen des Grundrechts auf freie Meinungsäußerung zu qualifizieren ist, ist die in Gegenwart des Betroffenen getätigte, auf dessen oder Homosexualität im Allgemeinen bezogene Aussage betreffend das Küssen in der Öffentlichkeit „So ein Verhalten hätte in der damaligen Zeit zu Konsequenzen geführt“ jedenfalls als Belästigung des Betroffenen aufgrund der sexuellen Orientierung zu qualifizieren.

**Ergebnis:** Belästigung durch die Erstantragsgegnerin, keine Belästigung durch die Zweitantragsgegnerin

**Vorschlag:** Der Erstantragsgegnerin wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes vorgeschlagen.

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Im Gerichtsverfahren wurden dem Betroffenen 1000 Euro Schadenersatz zugesprochen.

---

## 7. GBK II/N-139/11

**Eingebracht:** Arbeiterkammer Oberösterreich

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelbetrieb

**Wegen:** Belästigung sowie Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 8 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die als Thekenkraft zu einem vereinbarten Bruttomonatslohn von 374 Euro beschäftigte Antragstellerin sei während des gesamten Dienstverhältnisses sehr unwirsch und unfreundlich behandelt worden und sei deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen und abwertenden Bemerkungen ausgesetzt gewesen als die übrigen KollegInnen im Betrieb. Die Antragstellerin sei wesentlich öfter zum Abwasch eingeteilt worden, habe deutlich öfter tagsüber die Reinigung übernehmen müssen, sei öfter zur Reinigung des Kühlraumes eingesetzt worden als die KollegInnen und mehrfach aufgefordert worden, den Unrat, der von anderen KollegInnen verursacht worden sei, wegzuputzen. Überdies habe sie erst nach mehrmaliger Urgenz eine entsprechend vollständige (gebrauchte) Arbeits-

kleidung erhalten. Sie sei trotz guter Deutschkenntnisse wegen ihres Akzentes oder einzelner Wörter im Dialekt, die sie nicht sofort verstehen habe können, ausgelacht, gedemütigt, herabgewürdigt und belästigt worden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Funktionsbeschreibung der Thekenkraft, welche mit der Antragstellerin vor ihrer Einstellung ausführlich besprochen worden sei, neben der Verkaufstätigkeit auch Abwaschtätigkeiten und allgemeine Reinigungstätigkeiten umfasse. Es sei richtig, dass auch bereits getragene Dienstkleidung, welche sich aber in einwandfreien, gereinigten Zustand befinde, erneut an MitarbeiterInnen ausgegeben werde. Es sei bis zum heutigen Tag nicht nachvollziehbar, wie eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin zur Annahme komme, dass sie öfters zum Abwasch und den tagsüber anfallenden Reinigungen eingeteilt werde als ihre Kolleginnen, welche täglich 8 Stunden in der Filiale eingesetzt seien.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aufgrund der Befragungen und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von der Antragstellerin gewonnen hat, ist er zu dem Schluss gekommen, dass es dieser nicht gelungen ist, eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit glaubhaft zu machen, da sie keinerlei Situationen bzw. Aussagen der KollegInnen schildern konnte, die in irgendeiner Weise Bezug auf ihre ethnische Zugehörigkeit genommen hätten und überdies selbst von „Mobbing“ ausgegangen ist. Der Senat hat von der Antragstellerin, die hervorragend Deutsch spricht und deren optisches Erscheinungsbild nicht auf einen Migrationshintergrund oder ähnliches schließen lässt, vielmehr den Eindruck gewonnen, dass deren persönliche Probleme im Unternehmen einerseits mit ihrem Bestehen auf die korrekte Einhaltung von Nichtraucher- oder Hygienevorschriften sowie andererseits auch mit ihrer mutmaßlich relativ hohen persönlichen Empfindsamkeit betreffend die eigene Person bzw. allfällig anderen Menschen zugeschriebene Nichtachtung derselben in Zusammenhang gestanden sein dürften. Wenn der Senat auch die Darstellung der Antragstellerin im Hinblick auf die von ihr so empfundene schwierige Arbeitssituation als glaubwürdig erachtet hat, konnte dennoch kein Konnex zur ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin erkannt werden.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung und keine Belästigung der Antragstellerin

---

## 8. GBK II/N-140/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Dritter i.S.d. GIBG

**Wegen:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 14 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller habe im Arbeitsraum seine Mittagspause gemacht, da der Sozialraum, wo das Essen üblicherweise eingenommen werde, so weit entfernt gewesen sei, dass fast seine gesamte Pause für die Wegzeit draufgegangen wäre. Der Antragsgegner habe ihn aufgefordert, den Raum zu verlassen und hier nicht zu essen, da er hier essen wolle. Konkret habe er in sehr unfreundlichem Ton zu ihm gemeint, er solle "verschwinden". Er sei aufgrund des Tonfalls und des Ansinnens des Antragsgegners

verärgert gewesen und habe diesen gefragt, ob er noch in Ordnung wäre, denn immerhin sei er vor ihm hier gewesen. Daraufhin habe der Antragsgegner zu schreien begonnen, ihn „verdammter Neger“ genannt, das Licht abgedreht und die Tür zugeschlagen.

Der Antragsgegner brachte vor, dass der Antragsteller vor dem beschriebenen Vorfall mehrmals diskriminierende Beleidigungen in Richtung seiner Person und seiner Familie von sich gegeben habe. Es seien mehrmals die Worte „Arschficker“, „Ich bringe dich ins Gefängnis“, „Deine Mutter ist eine Hure“, usw. gefallen. Am Abend desselben Tages habe noch ein Gespräch seinerseits mit Herrn E und Herrn F stattgefunden, wo er den beiden nach den Vorwürfen über seine Aussage „Depperter Neger“ mitgeteilt habe, dass er es sich nicht länger gefallen lasse, vom Antragsteller als „Arschficker“ udgl. bezeichnet zu werden.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall wurde die Belästigung „Depperter Neger“ vom Antragsgegner schriftlich eingestanden. Auch der als Auskunftsperson vom Senat angehörte Personalleiter der Firma bestätigte bei seiner Befragung, dass der Antragsgegner ihm gegenüber die vom Antragsteller zur Last gelegte Aussage nicht bestritten habe. Eine allfällige – vom Antragsteller jedoch bestrittene verbale Entgleisung wie etwa „Arschficker“ – der Aussage des Antragsgegners vorangegangene Beschimpfung des Antragstellers kann keinesfalls als Rechtfertigungsgrund für eine im Sinne des GIBG belästigende Wortmeldung herangezogen werden!

**Ergebnis:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

## 9. GBK II/N-141/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege

**Wegen:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 14 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller nigerianischer Herkunft sei vom Antragsgegner bei zwei verschiedenen Gelegenheiten gefragt worden, warum er eine weiße Frau habe und mit einer Österreicherin verheiratet sei, ob es keine Schwarze für ihn gegeben habe und dass er zurück nach Afrika gehen solle. Diese Äußerungen seien für ihn außerordentlich demütigend gewesen. Nachdem er dem Antragsgegner gegenüber klargestellt habe, dass ihn sein Privatleben nichts angehe, sei es zwar zu keinen herabsetzenden Anspielungen auf seine Herkunft, seine Hautfarbe und seine Ehe mehr gekommen, es habe sich jedoch schnell herausgestellt, dass er dem Antragsgegner nichts mehr recht machen habe können. Das Arbeitsklima habe sich zusehends für ihn verschlechtert, obwohl es an seiner Leistung nichts auszusetzen gegeben habe. Schließlich sei er am Ende seines Arbeitsverhältnisses noch einmal vom Antragsgegner belästigt worden. In dieser Zeit sei er einmal dem Antragsgegner begegnet, der daraufhin laut vor anderen Kollegen ausgerufen habe: „Bist du Neger immer noch bei der Firma!“

Der Antragsgegner brachte vor, dass der Antragsteller während der gesamten Dauer seiner Beschäftigung also etwa von Oktober 2008 bis März 2011 durchgehend so mangelhafte Deutschkenntnisse aufgewiesen habe, dass überhaupt kein „normales“ Gespräch mit ihm möglich gewesen sei. Wie dargelegt, habe der Antragsteller speziell in der Anfangszeit seiner Beschäftigung über dermaßen mangelhafte Deutsch-Kenntnisse verfügt, dass er eine diesbezügliche Fragestellung — wie angelastet — in keiner Weise verstanden hätte. Auch den Ausspruch „Bist du Neger immer noch bei der Firma“ habe der Antragsgegner nie getätigt.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat sein Vorbringen, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vom Antragsgegner belästigt worden zu sein, nicht glaubhaft machen. Der Senat sah sich mit widersprüchlichen Angaben des Antragstellers bei der mündlichen Befragung im Hinblick auf dessen eigenes schriftliches Vorbringen konfrontiert, ferner konnte der Antragsteller sich in wesentlichen Teilen – etwa, ob der Antragsgegner „Neger“ oder „schwarzer Mann“ zu ihm gesagt habe, nicht erinnern. Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die – im Rahmen einer kurzen Aufforderung, dem Senat in deutscher Sprache seine Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin oder seinen Tagesablauf zu schildern – Deutschkenntnisse des Antragstellers derart gering seien, dass es nicht nachvollziehbar erscheine, dass dieser im April 2009 – wie im Antrag behauptet – ein Gespräch in Deutsch mit dem Antragsgegner über die Herkunft der Ehefrau geführt haben soll. Auch für die zweite vom Antragsteller behauptete Belästigung konnte der Senat – gerade unter Würdigung des gesamten Antragsvorbringens und der mündlichen Befragungen – keine Indizien finden.

**Ergebnis:** keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

## 10. GBK II/N-142/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und mangelnde Abhilfe seitens der Antragsgegnerin betreffend den Fall GBK II/N-140/11

**Verfahrensdauer:** 14 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller nigerianischer Herkunft sei bald nach seiner Einstellung von Herrn D bei zwei verschiedenen Gelegenheiten gefragt worden, warum er eine weiße Frau habe und mit einer Österreicherin verheiratet sei, ob es keine Schwarze für ihn gegeben habe und dass er zurück nach Afrika gehen solle. Nachdem er Herrn D gegenüber klargestellt habe, dass ihn sein Privatleben nichts anginge, sei es zwar zu keinen herabsetzenden Anspielungen auf seine Herkunft, seine Hautfarbe und seine Ehe mehr gekommen, es habe sich jedoch schnell herausgestellt, dass er Herrn D nichts mehr recht machen habe können. Er habe ihn ständig zur schmutzigsten, anstrengendsten und niedrigsten Arbeit mit der Schaufel und zur „Tunnelarbeit“ eingeteilt, während andere Kollegen, die ebenfalls als Hilfsarbeiter tätig gewesen seien, diese Arbeit wesentlich seltener als er verrich-

ten hätten müssen. Er habe den Eindruck gehabt, dass Herr D ihm bewusst immer die unangenehmsten Arbeiten zugeteilt habe. Schließlich sei er am Ende seines Arbeitsverhältnisses noch einmal von Herrn D belästigt worden. In dieser Zeit sei er einmal Herrn D begegnet, der daraufhin laut vor anderen Kollegen ausgerufen habe: „Bist du Neger immer noch bei der Firma!“ Noch ein weiteres Mal sei er massiv beschimpft worden von Herrn C, dem Mitarbeiter einer Fremdfirma. Herr C habe ihn aufgefordert, den Raum zu verlassen und hier nicht zu essen, da er hier essen wolle. Er sei aufgrund seines Tonfalls und seines Ansinnens verärgert gewesen und habe ihn gefragt, ob er noch in Ordnung wäre, denn immerhin sei er vor ihm hier gewesen und warum solle er verschwinden. Daraufhin habe Herr C zu schreien begonnen und ihn „verdammter Neger“, genannt. Zu seiner Kündigung habe schließlich geführt, dass man ihm unterstellt habe, er sei einen Tag unentschuldigt nicht zum Dienst erschienen.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass der Antragsteller als Hilfsarbeiter teilweise zusammen mit anderen Hilfsarbeitern bzw. Leasingkräften bei der Baustelle eingeteilt gewesen sei. Zum Vorfall mit Herrn C, welcher Reparaturarbeiten in der Anlage durchgeführt habe, sei folgendes anzumerken: Die beiden seien in einen Streit geraten, da der Antragsteller um ca. 11.45 Uhr im Elektroverteilteraum der Anlage gesessen sei und dort zu Mittag gegessen habe. Der Antragsteller habe daraufhin Herrn C auf derbste beschimpft, worauf Herr C den Antragsteller als „depperter Neger“ beschimpft habe. Herr E habe beide ermahnt, einen respektvollen Umgang miteinander zu pflegen. Derartige Beschimpfungen und Beleidigungen seien zu unterlassen. Herr C sei von Herrn E zu Arbeitsende ins Personalbüro bestellt und von Herrn E abermals dahingehend abgemahnt worden. Zur Kündigung des Antragstellers sei es gekommen, da dieser frei haben wollte und Herr E dem Antragsteller mitgeteilt habe, dass er morgen nicht frei haben könne, da man ihn dringend brauche. Am nächsten Tag sei der Antragsteller nicht zur Arbeit erschienen und habe sich auch nicht gemeldet. Als er am Montag, dem 07.03.2011, wieder zur Arbeit erschienen sei, habe Herr E ihn befragt, wo er am Freitag gewesen sei. Der Antragsteller habe angegeben, er habe Urlaub gehabt, Herr E habe ihm diesen genehmigt und ihn gefragt, ob er denn das vergessen hätte. Da dies absolut nicht den Tatsachen entsprochen habe, habe Herr E daraufhin die Kündigung.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat sein Vorbringen nicht glaubhaft machen. Der Senat sah sich mit widersprüchlichen Angaben des Antragstellers konfrontiert, ferner konnte der Antragsteller sich in wesentlichen Teilen – etwa, ob Herr D „Neger“ oder „schwarzer Mann“ zu ihm gesagt habe bzw., ob er am Freitag, dem 4.3.2011 gearbeitet habe oder nicht, nicht erinnern. Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die – im Rahmen einer kurzen Aufforderung, dem Senat in deutscher Sprache seine Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin oder seinen Tagesablauf zu schildern – Deutschkenntnisse des Antragstellers derart gering seien, dass es nicht nachvollziehbar erscheint, dass dieser im April 2009 ein Gespräch in Deutsch mit Herrn D über die Herkunft der Ehefrau geführt haben soll bzw. bei dem Gespräch im Herbst 2010 genau verstanden haben soll, dass das Verhalten von Herrn E „mangelnde Abhilfe“ im Sinne des GIBG sei. Von den behaupteten Belästigungen durch Herrn D – deren Vorliegen der Senat im Verfahren GBK II/N-141/11 jedoch nicht feststellen konnte – hat der Antragsteller zu Zeiten des aufrechten Arbeitsverhältnisses nach eigenen Angaben keinen seiner Vorgesetzten informiert.



**Ergebnis:** keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und keine mangelnde Abhilfe betreffend die festgestellte Belästigung im Fall GBK II/N-140/11

## 11. GBK II/N-143/11

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** 2 Arbeitskollegen

**Wegen:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 12,5 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller sei immer wieder von bestimmten Personen verbal attackiert worden, vor allem der Erstantragsgegner habe folgende Äußerungen getätigt: „Scheiss Tschuss, Sie sind wie jeder Anderen ein ‚ic‘, Sie auch ein Tschuss wie Ihr Onkel“. Vom Zweitantragsgegner sei er nicht verbal belästigt worden, dieser habe ihn jedoch am Nacken geschlagen und ihm einmal einen brennenden Zigarettenstummel von hinten auf den Kopf geschossen, was auch von Kollegen beobachtet worden sei. Ferner habe er ihn „mit einem Arbeitsfetzen von hinten auf den Kopf geschnalzt“, was vom Erstantragsgegner und dem Kollegen Herrn D beobachtet worden sei. Der Zweitantragsgegner habe in Anwesenheit des Erstantragsgegners und Herrn D ferner mit einem ironischen Lachen gemeint: „Arbeit macht frei.“

Der Erst- und der Zweitantragsgegner brachten vor, dass das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Lösung beendet worden sei. Bis dahin sei der Antragsteller kein einziges Mal an den Betriebsleiter, der für die Lehrlinge zuständig sei, herangetreten und habe sich somit weder über ein wie immer geartetes diskriminierendes oder negatives Verhalten seines Ausbildners, des Erstantragsgegners, noch über andere Facharbeiter oder Kollegen im Betrieb beschwert. Vielmehr sei er mit seinem Vater zum Betriebsleiter gekommen und habe diesem mitgeteilt, dass er mit der Arbeit nicht zufrieden sei, ihm liege die Art der Tätigkeit nicht, er halte insbesondere auch den Schmutz nicht aus. Auch sein Vater habe bestätigt, dass der Lehrberuf Automechaniker nicht der geeignete Beruf für seinen Sohn sei. Deshalb hätte sein Sohn auch schon einen anderen Arbeitsplatz gefunden. Die vom Antragsteller geschilderten Äußerungen, insbesondere „Scheiß Tschusch“, „Sie sind wie jeder andere ein „ic“ und „Sie sind auch ein Tschusch wie Ihr Onkel“ oder ähnliche Äußerungen, seien nicht gefallen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aufgrund der durchgeführten Befragungen und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von allen in diesem Fall angehörten Personen gewonnen hat, ist er zu dem Schluss gekommen, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, dem Senat seine Version hinsichtlich der angeblich seitens der beiden Antragsgegner geäußerten Äußerungen bzw. getätigten körperlichen Übergriffe ausreichend glaubhaft zu machen. Einerseits hat der Antragsteller zu den angeblichen Übergriffen des Zweitantragsgegners selbst gemeint, dass diese nicht in Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit stünden, da der Zweitantragsgegner „alle terrorisiert“ habe, „auch Österreicher“. Andererseits hat der Antragsteller – dessen ethnische Zugehörigkeit im Übrigen weder aufgrund des sprachlichen

Ausdrucks noch aufgrund seines äußeren Erscheinungsbilds „erkennbar“ ist – den Eindruck eines durchaus selbstbewussten Burschen, der sich sowohl auszudrücken und auch gegen mögliche Übergriffe zur Wehr zu setzen wisse und sich auch traue, vermittelt. Auch der Umstand, dass der Vater des Antragstellers bei der einvernehmlichen Auflösung mitanwesend war und den Umstand des Berufsbildwechselwunsches seines Sohnes sowohl bestätigt als auch mitunterschrieben hat, indiziert nach Meinung des Senates nicht das Vorliegen einer Diskriminierung, die vermutlich zumindest im Beisein des gesetzlichen Vertreters zum Zeitpunkt der Auflösung des Lehrverhältnisses gegenüber dem Lehrberechtigten zur Sprache gekommen wäre.

**Ergebnis:** keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

## 12. GBK II/N-144/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelkette

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

**Verfahrensdauer:** 14 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Betroffene, Jahrgang 1960, sei nach einer Einschulungsphase in der neu eröffneten Filiale in X eingesetzt worden. Nach einer gewissen Zeit sei für die Betroffene offensichtlich geworden, dass es seitens der Marktleiterin zu merkbaren Unterschieden in der Behandlung mancher Mitarbeiter/innen gekommen sei. Es habe sich eine Bevorzugung von einer Gruppe von 6-8 jüngeren Mitarbeiterinnen, mit denen die Marktleiterin einen freundschaftlichen Umgang gepflegt habe, gezeigt. Dem gegenüber sei eine Gruppe von 4 Mitarbeiterinnen fortgeschrittenen Alters gestanden, denen die Betroffene zugehört habe und die von Frau C wenig Wertschätzung erfahren hätten. Die Zusammenarbeit mit Frau C habe sich zunehmend in den Monaten November und Dezember 2010 erschwert. Während des Krankenstandes sei ihr die schriftliche Kündigung zugegangen. Im Zeitraum von Dezember 2010 bis Jänner 2011 seien drei weitere ältere Kolleginnen gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Antragsgegnerin sich firmenintern stets um eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen bemühe. Bezüglich eines im Verfahren relevanten Fehlbetrages von 4.000 Euro führt sie aus, dass laut Rücksprache mit der Marktleiter-Stellvertretung ein Gespräch geführt worden sei, warum dieser Betrag aus dem Geschenkediens gefehlt habe. Eine Schuldzuweisung an die Betroffene sei nicht erfolgt. Zu den Austritten im Zeitraum zwischen 01.01.2010 und 31.10.2011 sei anzumerken, dass die Antragsgegnerin sich in diesem Zeitraum von einigen Mitarbeiter/innen trennen müssen — dass davon vor allem ältere Mitarbeiter/innen betroffen gewesen wären, sei aber nicht herauszulesen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Darstellung der Antragsgegnerin, dass man für eine neu eröffnete Filiale, die sich im Aufbau befindet, altersmäßig durchmisches Personal aufnimmt, erschien dem Senat zunächst völlig nachvollziehbar – auch die Argumentation einer



Bereinigung des Personalstands in Folge nicht erfüllter Umsatzerwartungen entspricht den Realitäten des Wirtschaftslebens und indiziert nicht von vornherein eine Diskriminierung bestimmter Altersgruppen. Es ist nach Meinung des Senates davon auszugehen, dass im Hinblick auf die zurückgenommene Kündigung um den Jahreswechsel 2010/2011 sowie den darauffolgenden mehrmonatigen Krankenstand die letztlich im April erfolgte arbeitgeberseitige Kündigung nicht auf das Alter der Betroffenen, sondern auf andere Faktoren – wie deren monatelange Absenz, deren für den Bereichsleiter nicht festzumachende Unzufriedenheit sowie einer immer stärker zu Tage getretenen persönlichen Inkompatibilität mit der Marktleiterin – zurückzuführen war. Zur Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ist zu bemerken, dass nicht die gesonderte Betrachtung der von der Betroffenen vorgebrachten einzelnen Umstände wie Urlaubseinteilung, Dienstenteilung hinsichtlich der Verwendung im Geschenkediens, Einteilung am 8.12.2012 – zu der im Übrigen unterschiedliche Aussagen der angehörten Personen vorlagen – oder angeblich benachteiligende Dienstpläne, sondern nur die Gesamtbetrachtung aller vorgebrachten Umstände gemeinsam und insbesondere auch der von der Auskunftsperson Z geschilderte Eindruck, von Frau C wegen ihres Alters abgelehnt worden zu sein, für die Meinungsbildung des Senates ausschlaggebend gewesen sind. Auch wenn es aus der allgemeinen Lebenserfahrung für den Senat mitunter nachvollziehbar erscheint, dass die Führung junger Menschen, die erst am Anfang ihres Berufslebens stehen, daher naturgemäß auch wenig berufliche „Vorgeschichte“ mitbringen und in gewisser Weise noch leichter „formbar“ sind, für manche Führungskräfte einfacher zu bewältigen ist als die Führung von Personen, die bereits seit vielen Jahren im Arbeitsleben stehen, darf dieser Umstand im Sinne des Diskriminierungsschutzes des GIBG dennoch nicht zu einer vorurteilsbehafteten Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmer/innen führen. Im vorliegenden Fall hat der Senat jedoch den Eindruck gewonnen, dass genau die Einstellung der Filialleiterin die Probleme der Betroffenen und anderer älterer Mitarbeiterinnen in – gemessen an den im Verfahren relevierten persönlichen „Verfehlungen“ der Betroffenen – weitaus überwiegendem Ausmaß verursacht haben dürfte. Im Hinblick auf die Beweislastregelung des GIBG ist daher davon auszugehen, dass die Betroffene – soweit es die behauptete Diskriminierung aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen betrifft – dem Senat eine solche bei der erwähnten Gesamtschau der relevierten Umstände jedenfalls glaubhaft machen konnte, wohingegen seitens der Antragsgegnerin der Beweis, dass andere Umstände als das Alter der Betroffenen für deren mutmaßliche Ablehnung durch die Marktleiterin ausschlaggebend gewesen seien – nicht erbracht werden konnte.

**Ergebnis:** Diskriminierung der Betroffenen aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Vorschlag:** Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Betroffene, die interne Schulung von Führungskräften aller Ebenen zum Thema Gleichbehandlung sowie die Installation einer Art innerbetrieblicher Beschwerdeplattform

#### **Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:**

Mitteilung der Antragsgegnerin:

- Ausbezahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Betroffene

- Erneute Information an die Mitarbeiter/innen, sich jederzeit an die Betriebsrätin wenden zu können
- Erneute Schulung der Marktleiter/innen — Aufnahme des Themas Gleichbehandlung in die Arbeitsrecht—Schulungen
- Gesonderte Information zum Thema Gleichbehandlung an die betroffene Marktleiterin

---

### 13. GBK II/N-145/11

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb

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

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller sei ab 14.02.2000 als Logistikmitarbeiter bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber-Kündigung zum 21.05.2011 beendet worden sei. Er sei während der gesamten Dauer der Beschäftigung im Warenausgang für die so genannte Langgut-Kommissionierung eingesetzt gewesen. Für ihn hätte sich durch mehrere Vorfälle und Aussagen der Eindruck ergeben, dass er aufgrund seiner nigerianischen Herkunft bei den Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei. Aufgrund eines Meniskusrisses inklusiver Operation habe er sich ab 19.11.2010 in einem mehrmonatigen Krankenstand (mit einer 4-wöchigen Unterbrechung) befunden, in welchem ihm auch die schriftliche Kündigung zugegangen sei, ein Kündigungsgrund sei nicht dargelegt worden.

Die Antragsgegnerin führte aus, dass man zur Arbeitsverteilung – zu der der Antragsteller behaupte, dass er im Unterschied zu den anderen Lagermitarbeitern die körperlich anstrengendsten Arbeiten erledigen hätte müssen – wissen müsse, dass es bei der Antragsgegnerin im Warenausgang die Bereiche „Kommissionierung Standard“ und „Kommissionierung Langgut“ gebe. Als Ausgleich für die etwas mühsamere Arbeit hätten Mitarbeiter im Langgut-Bereich etwa drei- bis viermal so viel Zeit für die Kommissionierung eines Artikels. Der Antragsteller behaupte nun, dass die Zuteilung der Arbeitskräfte zu den beiden Arbeitsbereichen nach der Hautfarbe erfolge. Das sei schlichtweg falsch. Weiters behaupte der Antragsteller, Herr C hätte ihm gegenüber die Aussage getätigt, die Arbeit in der Langgut-Kommissionierung sei nur für Schwarze geeignet und das Dienstverhältnis würde beendet werden, wenn der Antragsteller sich nicht mit der Arbeit in der Langgut-Kommissionierung zufrieden zeige.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, dem Senat seine behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen. Vielmehr war davon auszugehen, dass die von Herrn Mag. E glaubwürdig geschilderten Probleme mit dem Antragsteller tatsächlich genauso existiert haben. Der Senat verkennt nun nicht, dass es sich bei der Tätigkeit eines Kommissionierers zweifelsohne um eine körperlich sehr anstrengende Arbeitsaufgabe handelt.

Die vom Antragsteller behauptete Erschwernis durch dessen Tätigkeit als Langgut-Kommissionierers gegenüber einem Standard-Kommissionierer konnte allerdings nicht nachvollzogen werden, da den schlüssigen Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin folgend die vermehrte Belastung durch schwerere Einzelteile durch den Umstand, dass nur ca. 1/3 der von einem Standard-Kommissionierer zu verladenden Teile/Tag zu bewältigen sind, kompensiert wird. Auch hinsichtlich des versuchten, jedoch nicht vom Erfolg getragenen Einsatzes des Antragstellers in der Standard-Kommissionierung waren die Darlegungen des Vertreters der Antragsgegnerin lebensnah, schlüssig und für den Senat nachvollziehbar. Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Senat den durch die genannten Krankmeldungen belegten Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin dazu sowie zu diversen Problemen mit dem Antragsteller betreffend das „Ausstechen“ bzw. seine für den Arbeitgeber zeitlich und inhaltlich unklaren Aufenthalte nach Schichtende bis zum Ausstechen Glauben geschenkt. Auch sonst konnten keine Indizien dafür gefunden werden, dass der Antragsteller nach 11-jähriger Betriebszugehörigkeit plötzlich aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gekündigt worden sein soll.

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

---

#### 14. GBK II/N-146/11

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Pizzeria

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 14,5 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller als Pizzakoch beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis vom Antragsgegner während eines Krankenstandes durch Lösung in der Probezeit beendet worden sei. Aufgrund von Entgeltdifferenzen mit dem Antragsgegner sei er in der Folge im Betrieb erschienen und habe den ausständigen Lohn eingefordert. Dabei sei er vom Antragsgegner unter Bezugnahme auf seine jordanische Herkunft mit den Worten „Ihr seid alle eine Bande“ und „Geh zurück in dein Scheißland“ beschimpft und des Lokales verwiesen worden.

Der Antragsgegner gab eine schriftliche Stellungnahme dahingehend ab, dass sämtliche im Antrag erhobenen Vorwürfe unrichtig seien.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Eine ausreichende Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG erfordert mehr als bloße Behauptungen durch Antragsteller/innen – es ist zumindest ein gewisses Maß an inhaltlicher Konkretisierung der behaupteten Vorfälle erforderlich. Im Falle des Antragstellers war für den Senat augenscheinlich, dass dieser – als er einerseits davon sprach, dass es „nicht um ihn gehe“ und andererseits dem Senat gegenüber allgemeinphilosophische Ausführungen tätigte – das erforderliche Maß an Konkretisierung seines Vorbringens nicht erfüllen konnte, zumal er beispielsweise auf die Frage, warum er den von ihm

behaupteten Ausdruck „Ihr seid alle eine Bande“ auf seine ethnische Zugehörigkeit beziehe, ausweichend mit dem Hinweis, dass „das eh klar sei und man darüber nicht zu reden bräuchte“ beantwortete.

Insgesamt stand für den Senat das Thema der Entlohnung des Antragstellers im Vordergrund. Der Senat konnte sich des Eindruck nicht erwehren, dass die Behauptungen des Antragstellers über die angeblichen Beschimpfungen seitens des Antragsgegners zur Untermauerung und Durchsetzung seiner – vom Senat nicht zu prüfenden – Lohnforderungen erfunden worden sind.

**Ergebnis:** keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

### 15. GBK II/N-148/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Kursbetreuer

**Wegen:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 14 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller sei beim X als Auszubildender zum Mechatroniker in Lehre gewesen. In der einmonatigen Vorbereitungsphase auf die Abschlussprüfungen sei er zum überwiegenden Teil vom Antragsgegner betreut worden, kurz vor Ende des Unterrichtstages sei die Gruppe vom Antragsgegner angewiesen worden, die Arbeit am Werkstück zu beenden und die Geräte auszuschalten. Er selbst habe diese Aufforderung überhört. Daraufhin habe der Antragsgegner den Hauptstromschalter der Werkstatt betätigt und ihn angeschnauzt: „Du sprechen Deutsch? Habe ich nicht gerade zusammenräumen gesagt?“. Es sei für ihn offensichtlich gewesen, dass der Antragsgegner seinen Nachnamen seiner Person konkret habe zuordnen können, da dieser täglich Anwesenheitslisten vorgelesen habe. Durch die spezifische Endung seines Nachnamens sei dem Antragsgegner seine kroatische Herkunft sehr wohl bekannt gewesen. Eine Woche später sei es zur nächsten Beschimpfung durch den Beschuldigten gekommen: Einen Arbeitsplan habe er korrekt erstellt bis auf die Tatsache, dass er auf die Regeln der Orthographie verzichtet und alles kleingeschrieben habe. Der Antragsgegner habe ihn daraufhin mit der Frage „Ist Deutsch Ihre Muttersprache?“ konfrontiert.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme vor, dass ihm sei bekannt gewesen, dass der Antragsteller das Aufräumen der Werkstätte gerne seinen Kolleginnen und Kollegen überlassen habe. Er sei daher davon ausgegangen, dass der Antragsteller seine Aufforderung bewusst überhört habe. Durch die Frage, ob er denn nicht Deutsch verstehe, habe er seiner Aufforderung Nachdruck zu verleihen versucht. Diese Aussage sei aus seiner Verärgerung entstanden – in der gleichen Situation hätte er diese Frage einem Kursteilnehmer mit deutscher Muttersprache genauso gestellt, weil sie sich situationsbezogen und nicht personenbezogen ergeben habe. Dass beim Verfassen von SMS oder E-Mail-Nachrichten vielfach nicht mehr auf die Groß- und Kleinschreibung geachtet werde, möge zwar gängige Praxis

sein, dürfe aber auf die Ausbildung keinen Einfluss haben. Seine Beanstandung habe sich auf eine Facharbeit im Zuge der Vorbereitung auf den schriftlichen Teil der Lehrabschlussprüfung bezogen. Der Antragsteller habe durch das Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen wiederholt provoziert.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Zur Beurteilung des vorliegenden Sachverhalts ist eingangs zu bemerken, dass der im Alter von drei Jahren nach Österreich gekommene Antragsteller bei seiner Befragung durch den Senat ein sprachlich und grammatikalisch derart perfektes Deutsch gesprochen hat, wie es der Senat selbst von „muttersprachlichen Österreicher/innen“ nur selten zu hören bekommt. Auch das sehr selbstbewusste, von hoher Intelligenz und großem sprachlichen Ausdrucksvermögen gekennzeichnete Auftreten des Antragstellers hat beim Senat einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen. Genau diese Faktoren in Verbindung mit zwei beim Antragsteller ebenfalls nach Meinung des Senates zu Tage getretenen Persönlichkeitszügen – nämlich einer gewissen Tiefgründigkeit bei der Beobachtung der Umwelt in Verbindung mit der Neigung, „Autoritäten“ kritisch zu hinterfragen – haben jedoch die Frage aufgeworfen, inwieweit der Antragsteller dem Senat glaubhaft vermitteln konnte, sich tatsächlich aufgrund seines für eine/n „neutrale/n Beobachter/in“ nämlich überhaupt nicht wahrzunehmenden Migrationshintergrundes belästigt gefühlt zu haben. Der Senat ist bei Berücksichtigung der von beiden Beteiligten gewonnenen Eindrücke vielmehr zum Schluss gelangt, dass vorhandene Spannungen zwischen den Beiden durch das oben beschriebene Auftreten des Antragstellers, nicht jedoch durch dessen Migrationshintergrund bedingt gewesen sein dürften. Insgesamt ist der Migrationshintergrund des Antragstellers weder sprachlich noch optisch für Dritte in irgendeiner Weise ersichtlich, womit jedoch genau das Element der Wahrnehmung einer Person als „fremd“ gerade im Fall des Antragstellers für eine/n unbeteiligte/n Beobachter/in nach Meinung des Senates überhaupt nicht augenscheinlich war. Der Senat geht vielmehr davon aus, dass die sinngemäße Aussage des Antragsgegners, ob der Antragsteller denn „nicht Deutsch verstehe“ – wobei der tatsächliche Wortlaut der Aussage im Nachhinein nicht mehr ermittelt werden konnte – im Hinblick auf eine in Österreich in der Vergangenheit sprachlich nicht unübliche Formulierung vielmehr in die Richtung „Hören Sie mich denn nicht?“ zu deuten war und nicht als eine an den Antragsteller adressierte Beleidigung. Trotzdem ist anzumerken, dass ein derartiger Umgangston in einem beruflichen Kontext jedenfalls als unangebracht anzusehen ist. Zum zweiten Vorfall betreffend die durchgängige Kleinschreibung in einer Arbeit ist festzuhalten, dass die Frage nach der Muttersprache vom Antragsgegner bestritten wurde. Dennoch ist die Frage nach der Muttersprache einer Person mit Migrationshintergrund nach Meinung des Senates zunächst nicht per se als Herabwürdigung, sondern primär als Informationseinholung durch den/die Fragesteller/in zu interpretieren – wobei natürlich auf die besonderen Umstände des jeweiligen Einzelfalles Bedacht zu nehmen sein wird.

**Ergebnis:** keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

## 16. GBK II/N-149/11

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Personalvermittler



**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:** 15,5 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Zu Beginn des Gespräches habe der Antragsgegner erklärt, dass seine Firma als Personalbereitsteller fungiere und die Kundin, die Firma X, auf der Suche nach einem/einer ElektrotechnikerIn mit Photovoltaikkenntnissen sei. Der Antragsgegner habe sich erkundigt, ob der Betroffene über entsprechende Photovoltaikkenntnisse verfüge, was dieser bejaht habe. Die nächsten beiden Fragen zur Qualifikation hätten seine EDV-Kenntnisse bzw. das Vorliegen von Erfahrungen in der Projektplanung betroffen. Der Betroffene habe darüber Auskunft gegeben, dass er sowohl über sehr gute EDV-Kenntnisse verfüge als auch Erfahrungen in der Projektplanung mitbringe. Daran anschließend habe sich der Antragsgegner nach dem Alter des Betroffenen erkundigt und noch vor dessen Antwort hinzugefügt: „Denn es kommen nur Personen zwischen 25 und 40 Jahren in Frage.“

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme vor, dass es richtig sei, dass sich in dem Anforderungsprofil des Kunden die Altersangabe 25 - 40 Jahre gefunden hätte, allerdings handle es sich um einen „Richtwert“ bzw. ein „Wunschalter“ des Kunden, jedoch um keine Grundvoraussetzung für die Besetzung der Stelle. Weiters sei der Antragsgegner vom Betroffenen beschimpft worden, dieser habe ferner angekündigt, sich beim Bürgermeister über ihn zu beschweren. Ausdrücklich sei festzuhalten, dass die Stellenbesetzung nicht von Alter, Nationalität oder sonstigem abhängig gewesen sei, sondern sich auf die Qualifikation stütze, die der Betroffenen jedoch nie bekundet habe. Letztlich sei dem Kunden ein 59-jähriger Bewerber vorgeschlagen worden.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Senat ist aufgrund des durchgeführten Verfahrens und vor allem durch die ausführliche Dokumentation der Auskunftsperson Frau D zur Auffassung gelangt, dass das Alter des Betroffenen von damals 45 Jahren im Hinblick auf dessen berufliche Qualifikation der einzig ausschlaggebende Grund für den negativen Verlauf des Bewerbungsgespräches gewesen war und damit auch der einzig ausschlaggebende Grund für den vorzeitigen Abbruch des Bewerbungsprozesses.

Die Darstellung des Antragsgegners, dass sich der Betroffene gar nicht wirklich bewerben habe wollen, ist nach den mittlerweile langjährigen Erfahrungen des Senates II – speziell mit „älteren“ ArbeitnehmerInnen – schlicht lebensfremd und daher für den Senat nicht glaubwürdig.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**Vorschlag:** angemessene Schadenersatzzahlung an den Betroffenen sowie eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere soweit es das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung betrifft, sowie eine diesem Gebot entsprechende Gestaltung der Annoncen auf der Homepage des Antragsgegners

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** keine Reaktion des Antragsgegners

## 17. GBK II/N-150/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Verpackungsbetrieb

**Wegen:** Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner, mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin, Diskriminierung durch die Zweitantragsgegnerin bei sonstigen Arbeitsbedingungen, Verletzung des Benachteiligungsverbotes

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Erstantragsgegner sei Abteilungsleiter und der direkte Vorgesetzte des Betroffenen gewesen. Etwa Ende Juli 2011 habe dieser herausgefunden, dass der Betroffene homosexuell sei. Der Betroffene habe sich mit einer Kollegin unterhalten, die ihn gefragt habe, ob er mal wieder im „XXX“ gewesen sei, was er verneint habe. (Anm: Das „XXX“ ist ein Lokal in der ... Homosexuellen-Szene). Sie habe ihn dann gefragt, ob er mit seinem Partner noch zusammen sei, worauf er dies bejaht und gemeint habe, er sei nun schon fast 3 Jahre mit ihm zusammen. Der Betroffene habe zuerst nicht bemerkt, dass der Erstantragsgegner das Gespräch mithören habe können, dann aber gesehen, dass er hinter ihnen gestanden sei und gegrinst habe. Ab diesem Zeitpunkt habe der Erstantragsgegner den Betroffenen immer wieder als „Schwuchtel“ und „Homo“ beschimpft. Wenn die beiden alleine gewesen seien, habe er ihn ab diesen Zeitpunkt nur noch als „Schwuchtel“ oder „Homo“ angesprochen. Weiters habe der Erstantragsgegner ihn durch „übertrieben homosexuelles Gehabe“ imitiert, wenn er z.B. auf die Toilette oder ins Lager gegangen sei. Er habe ihn mit Aussagen wie „Schwuchtel, tua weiter!“ unter Druck gesetzt. Der Betroffene habe wiederholt das persönliche Gespräch mit dem Erstantragsgegner gesucht und diesen ersucht, seine Belästigungen einzustellen. Der habe jedoch nicht darauf reagiert und sein diskriminierendes Verhalten weiter fortgesetzt. Da diese Gespräche keinerlei Wirkung gezeigt hätten und die Belästigungen und Schikanen eine unerträgliche Intensität erreicht hätten, habe sich der Betroffene an Herrn D als Seniorchef des Unternehmens gewendet. Herr D habe ihn lediglich an den Erstantragsgegner verwiesen und gemeint, der „sei sein Abteilungsleiter und der wisse schon was er tun müsse“.

Der Antragsgegner brachte vor, dass eine bestimmte sexuelle Orientierung betreffend die Mitarbeiter der Zweitantragsgegnerin von der Gründung des Unternehmens bis zum heutigen Tage weder Entscheidungskriterium für die Auswahl des Personals gewesen sei noch Anlass für Diffamierungen jeglicher Art geboten habe. Der Erstantragsgegner sei als Angestellter der Zweitantragsgegnerin seit nunmehr 18 Jahren im Unternehmen tätig und es spreche auch diese langjährige gegenseitige Treue einerseits für die Qualität des Unternehmens als Arbeitgeberin und andererseits für die hervorragende Leistung des Erstantragsgegners im Betrieb.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Augenfällig war für den Senat, dass der Betroffene noch immer von den Vorfällen mit dem Erstantragsgegner verletzt und sowohl emotional als auch mental betroffen gewirkt hat. Der Senat hat daher dessen Aussage über das Verhalten des Erstantragsgegners als glaubwürdig eingestuft hat, zumal es überhaupt keine Indizien dafür gegeben hat, dass der Betroffene die von ihm vorgebrachten Vorfälle nur erfunden haben könnte, da er angab, dass ihm die Arbeit anfangs viel Spaß gemacht und es keine Prob-



leme gegeben habe. Mangels eines substantiierten Vorbringens seitens des Erstantragsgegners zu den behaupteten verbalen Belästigungen des Betroffenen als „Schwuchtel“, „Homo“ und dessen belästigende Gesten durch Nachäffen sowie des Vorbringens der Zweitantragsgegnerin, welches sich in dem Hinweis erschöpft, dass der Erstantragsgegner ein langjähriger Mitarbeiter sei, sowie mangels des persönlichen Eindrucks von den anderen in die Geschehnisse involvierten Personen ist der Senat daher – unter Bezugnahme auf die im Verlangen der GAW vorgebrachten Vorfälle – und unter Zugrundelegung der für ihn sehr glaubwürdigen Aussage des Betroffenen zur Auffassung gelangt, dass sowohl eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner als auch mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin sowie eine Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen und eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes vorliegen.

**Ergebnis:** Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner, mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin, Diskriminierung durch die Zweitantragsgegnerin bei sonstigen Arbeitsbedingungen, Verletzung des Benachteiligungsverbotes

**Vorschlag:** Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes durch Erstantragsgegner und Zweitantragsgegnerin

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Mitteilung des Rechtsanwalts, dass sämtliche erhobenen Anschuldigungen wegen sachlicher Unrichtigkeit zurückgewiesen werden und auch keine wie auch immer gearteten Ansprüche bestehen, weshalb seine Mandantschaft die gegenständliche Rechtssache als erledigt betrachte.

---

## 18. GBK II/N-151/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Kollege

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 14 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass der Betroffene sei österreichischer Staatsbürger nigerianischer Herkunft und bei der Firma X GmbH als Trainer angestellt gewesen sei, der Antragsgegner sei ebenfalls bei der X GmbH gewesen. Am 19. April 2011 sei der Betroffene am Nachmittag, als er sich auf den Heimweg machen wollte, im Bereich der Rezeption vom Antragsgegner angesprochen und gefragt worden, ob er bei der Firma angestellt sei. Ein Teil der MitarbeiterInnen sei nämlich nur auf Werkvertragsbasis beschäftigt. Nachdem der Betroffene die Frage bejaht habe, habe der Antragsgegner wissen wollen, ob auch er zur geplanten Betriebsversammlung gehe, was der Betroffene verneint habe. Diese Antwort habe den Unmut des Antragsgegners erregt und dieser habe begonnen, mit dem Betroffenen über die Notwendigkeit der Teilnahme an der Betriebsversammlung zu diskutieren. Auch eine hinzugekommene Kollegin, Frau C, habe den Betroffenen zu überzeugen versucht, dieser sei bei seiner ablehnenden Haltung geblieben. Da habe der Antragsgegner ausgerufen: „Früher hätte man Typen wie dich erschossen!“ Danach

habe der Antragsgegner sich in den EDV-Raum begeben, diesen jedoch bald wieder verlassen und seine vorherige Äußerung in Richtung des Betroffenen noch mit dem Zusatz „Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!“ bekräftigt.

Der Antragsgegner brachte vor, dass seine erste emotionale Reaktion sei auf die Aussage des Betroffenen: „Das interessiert mich nicht! Das ist ja nur politisch!“ erfolgt, seine Reaktion sei daher „Aber, wenn was dabei herauskommt...“ gewesen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Zur Beurteilung des Sachverhalts ist zu bemerken, dass die Ergebnisse der mündlichen Befragung der angehörten Auskunftspersonen und vor allem der Widerspruch im Aussageverhalten des Betroffenen zwischen dem ASG-Verfahren und dem Kommissionsverfahren nicht dazu geeignet waren, dem Senat die im Verlangen der GAW behauptete Belästigung des Betroffenen durch die angeblichen Aussagen „Früher hätte man Typen wie dich erschossen!“ und „Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!“ glaubhaft zu machen. Die Aussage des Betroffenen im ASG-Verfahren betreffend seine Deutschkenntnisse („Ich muss sagen, ich habe das so ausgesagt, wie ich es verstanden habe. Genau den Wortlaut dieser Worte weiß ich nicht, so habe ich es jedenfalls verstanden. Meine deutsche Sprache ist nicht so gut ...“) war für den Senat der entscheidende Hinweis darauf, dass dem antragsgegenständlichen Konflikt der beiden Beteiligten offenbar ein akustisches bzw. semantisches Missverständnis des Betroffenen zugrunde gelegen war. Nachdem mehrere für den Senat glaubwürdig wirkende Zeuginnen des antragsgegenständlichen Vorfalls übereinstimmend die vom Antragsgegner behauptete Wortfolge bestätigt hatten und die einzige die ursprüngliche Version des Betroffenen stützende Zeugin Frau D aufgrund einander diametral widersprechender Aussagen im ASG- und im Kommissionsverfahren für den Senat unglaublich gewesen war, ist dieser daher davon ausgegangen, dass die vom Antragsgegner behaupteten Worte damals tatsächlich so gefallen sind und auch nicht an den Betroffenen gerichtet gewesen waren, sondern allgemein in den Raum gestellt worden seien.

**Ergebnis:** keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

## 19. GBK II/N-152/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Reinigungsunternehmen

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

**Verfahrensdauer:** 21 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller mazedonischer Staatsbürger und vom 2.8.2011 bis 31.8.2011 bei der Erstantragsgegnerin in der Küche des Landesklinikums X als Küchenhilfe/Geschirrwäscher beschäftigt gewesen sei. Sein Vorgesetzter sei Herr E gewesen, das (Probe-)Arbeitsverhältnis habe durch mündliche Kündigung am 31.8.2011 geendet. Es sei mehrfach zu diskriminierenden Handlungen aufgrund seiner ethnischen Herkunft durch den Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegnerin gekommen.

rin gekommen und auch die Beendigung seines Probearbeitsverhältnisses führe er auf negative Interventionen durch diese beiden KollegInnen, denen anscheinend ungeprüft Glauben geschenkt worden sei, zurück. Bereits am zweiten Tag seiner Tätigkeit habe die Drittantragsgegnerin begonnen, ihn ohne Grund anzuschreien und als „deppert“ und „depperten Ausländer“ zu beschimpfen. Ebenso habe der Zweitantragsgegner ihn immer wieder derart angeschrien und beschimpft. Es habe allgemein eine sehr ausländerfeindliche Stimmung geherrscht, auch andere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund seien vom Zweitantragsgegner und der Drittantragsgegnerin oftmals beschimpft und/oder schlecht gemacht worden. Die Belästigungen seien meistens nach 15 Uhr erfolgt, dann sei er nämlich mit den beiden alleine im Raum gewesen. Die Kündigung sei damit begründet worden, dass viele der anderen MitarbeiterInnen wieder aus dem Urlaub und Krankenstand zurückgekommen seien. Er sei davon überzeugt, dass es sich dabei um einen Vorwand handle und die Kündigung tatsächlich aufgrund der negativen Intervention des Zweitantragsgegners und der Drittantragsgegnerin aufgrund seiner mazedonischen Herkunft und seiner schlechten Deutschkenntnisse erfolgt sei.

Die Vertreter der Erstantragsgegnerin gab an, dass diese in ihren Betrieben mehr als 60% MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftige. Die Entscheidung der Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses des Antragstellers liege alleine daran, dass ein Personalüberhang gegeben gewesen sei und habe keineswegs dessen Herkunft betroffen. Der Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegnerin haben keine schriftliche Stellungnahme abgegeben.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat die von ihm dem Zweitantragsgegner zugeschriebenen Belästigungen nicht glaubhaft machen, da der Antragsteller sich einerseits in punkto Verwendung von Schimpfwörtern durch den Zweitantragsgegner widersprach und andererseits behauptete, „häufig“ mit diesem zusammengearbeitet zu haben, was durch die vorgelegten Dienstpläne und Aufzeichnungen seitens der Erstantragsgegnerin – aufgrund derer Antragsteller und Zweitantragsgegner nur am 29. und 30.8.2011 gemeinsam nach 15 Uhr zum Spätdienst eingeteilt waren – eindeutig widerlegt wurde. Auch die Behauptung, dass die Belästigungen durch den Zweitantragsgegner nach 15 Uhr stattgefunden hätten, erschienen vor diesem Hintergrund nicht glaubwürdig. Ferner konnte er die von ihm behaupteten Belästigungen weder zeitlich noch inhaltlich hinreichend konkret darlegen, was vom Senat als unzureichend im Sinne der erforderlichen Glaubhaftmachung gewertet wurde. Hinsichtlich der der Drittantragsgegnerin zugeschriebenen Belästigungen erscheint dem Senat die Behauptung des Antragstellers aufgrund des persönlichen Hintergrundes der Drittantragsgegnerin – und insbesondere den von ihr selbst erlebten Diskriminierungen mit ihrem von einem Afrikaner stammenden Sohn – nicht glaubwürdig. Der Senat geht davon aus, dass es zweifelsohne eine vom Antragsteller als gespannt erlebte Atmosphäre am Arbeitsplatz gegeben haben dürfte, dass diese jedoch nicht auf dessen mazedonische Herkunft, sondern auf sein Arbeitstempo und Verhalten am Arbeitsplatz insgesamt zurückzuführen gewesen sein dürfte. Für die behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Probemonat sind keinerlei Hinweise auf diskriminierende Motive seitens der Erstantragsgegnerin zu Tage getreten ist.

**Ergebnis:** keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweit- und die Drittantragsgegnerin und keine diskriminierende Beendigung durch die Erstantragsgegnerin

## 20. GBK II/N-153/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Hotel

**Wegen:** Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

**Verfahrensdauer:** 21 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 1984 bei der Erstantragsgegnerin tätig und seit November 2008 im Hotel X als Abteilungsleiterin des House-Keeping tätig sei. Anfang März 2011 habe die Zweitantragsgegnerin ihr im persönlichen Gespräch erklärt, dass das Haus voll von Gerüchten sei, dass sie eine sexuelle Beziehung zu Frau E hätte, sie solle sich gegenüber ihrer Abteilung erklären. Sie habe sich durch den von der Zweitantragsgegnerin ausgeübten Druck, sich zu "outen", entwürdigt und gedemütigt gefühlt, umso mehr, als sie den Eindruck gewinnen musste, dass ihr eine "Falle" gestellt worden sei.

Der Vertreter der Erstantragsgegnerin, gab an, dass ausdrücklich die Behauptung, dass die zurückgewiesen werde, dass die Antragstellerin angeblich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin und damalige Hoteldirektorin belästigt oder unter Druck gesetzt worden sei. Es sei zu erwähnen, dass vermehrt der Eindruck entstehe, die Antragstellerin verfolge das Interesse, sich vom Unternehmen zu trennen – dies jedoch nur unter Wahrung ihrer Ansprüche einer Abfertigung, die sich aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit auf einen höheren 5-stelligen Betrag belaufen würde.

Die Zweitantragsgegnerin führte aus, dass Vorwürfe der Antragstellerin nicht richtig seien. Hinsichtlich behaupteter Konflikte und ungerechtfertigter lautstarker Kritik vor Kolleginnen entspreche dies nicht der Richtigkeit, da die Zweitantragsgegnerin als vorgesetzte Direktorin hie und da — wie im Arbeitsleben üblich — der Antragstellerin Dienst- und Arbeitsanweisungen habe erteilen müssen und – wenn Missverständnisse vorlagen oder gar Fehler passiert waren – diese mit ihr erörtern hätte müssen, damit diese in Zukunft unterbleiben. Die Antragstellerin stehe nach wie vor in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Erstantragsgegnerin und sei am 19. August 2011 unerwartet in Krankenstand gegangen und seit April 2013 wieder im aktiven Dienstverhältnis im Haus X tätig. Anfang März 2011 habe sie ihr im persönlichen Gespräch erklärt, dass das Haus voll Gerüchten sei, dass sie eine sexuelle Beziehung zu Frau E unterhalten würde und sie sich gegenüber ihrer Abteilung erklären solle. Die Antragstellerin behauptete, dass die Zweitantragsgegnerin diesbezüglich Druck ausgeübt hätte, wogegen sich diese ausdrücklich verwehre. Vielmehr stelle es sich so dar, dass die Zweitantragsgegnerin von mehreren MitarbeiterInnen tatsächlich Gerüchte diesbezüglich vernommen hatte, dass die Antragstellerin eine sehr enge Beziehung zu Frau E bzw. allenfalls sogar eine sexuelle Beziehung unterhalte und aufgrund dieser Nahebeziehung — welcher Art auch immer — Frau E gegenüber den anderen MitarbeiterInnen bevorzuge, sodass diese die Arbeit von Frau E erledigen müssten, Frau E leichtere Arbeiten zugeteilt bekommen würde, etc..

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragstellerin konnte bei ihrer Befragung weder die von ihr erhobenen Vorwürfe der Belästigung durch die Zweitantragsgegnerin noch die behauptete Diskriminierung aufgrund der sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Erstantragsgegnerin inhaltlich dahingehend konkretisieren, dass diese Konkretisierung den vom GIBG geforderten Grad der Glaubhaftmachung der erhobenen Diskriminierungsvorwürde erreicht hätte. Auch aufgrund der Befragung der anderen in dieser Causa gehörten Personen ergab sich für den Senat keinerlei Indiz dahingehend, dass dem Verhalten von Erst- und Zweitantragsgegnerin irgendeine nach dem GIBG verpönte Motivation zu Grunde gelegen war. Nach Einschätzung des Senates dürfte die Antragstellerin ihre Arbeitsbeziehung zu der ihr hierarchisch übergeordneten Zweitantragsgegnerin als angespannt erlebt haben, für den Senat haben sich aufgrund der Aussagen aller angehörten Personen jedoch keinerlei Indizien dahingehend ergeben, dass die von dieser an der Antragstellerin im Arbeitsprozess geübte Kritik das bei einer durchschnittlichen Betrachtung anzulegende Ausmaß in Richtung eines diskriminierenden Verhaltens überschritten habe. Daher ist der Senat zum Schluss gekommen, dass die von der Antragstellerin mit der Zweitantragsgegnerin erlebten subjektiven Schwierigkeiten einerseits in einer relativ hohen persönlichen Sensibilität und andererseits eventuell in auch sprachlichen Missverständnissen aufgrund der nichtdeutschen Muttersprache der Antragstellerin begründet gewesen waren.

**Ergebnis:** keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und keine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

## **21. GBK II/N-155/12**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Personalbereitstellungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung aufgrund der Religion durch die Zweitantragsgegnerin

**Verfahrensdauer:** 20 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Betroffene sei österreichische Staatsbürgerin mit türkischen Wurzeln und trage aus religiöser Überzeugung ein Kopftuch. Das Bewerbungsgespräch sei von der Zweitantragsgegnerin geführt worden. Diese habe ihr erklärt – ohne vorher ihre Bewerbungsunterlagen gesichtet zu haben –, dass sie ihr keine Stelle anbieten könne, wenn sie das muslimische Kopftuch trage. Die Betroffene habe erläutert, dass sie das Kopftuch aus religiöser Überzeugung trage. Daraufhin wären Erklärungen der Zweitantragsgegnerin gefolgt, wie „rückständig“ und „schlecht“ die muslimische Religion denn sei. Sie habe weiters gemeint, die Betroffene habe sich in Österreich zu integrieren und dazu gehöre auch die Anpassung hinsichtlich ihrer Bekleidung, insbesondere, kein Kopftuch zu tragen. Als die Betroffene den Vorschlag gemacht habe, sie könne sich vorstellen, anstelle des Kopftuches eine Perücke zu tragen, sei sie von der Zweitantragsgegnerin ausgelacht und als „Hinterwäldlerin“ dargestellt worden. Diese habe gemeint, die Betroffene könne mit einem Kapperl in einem Büro arbeiten, mit pinken oder grünen Haaren, mit Dreadlocks oder mit Glatze, aber nicht mit diesem „Fetzn“.



Die Zweitantragsgegnerin brachte vor, dass weder das Wort „Fetzen“ bzw. „Hinterwäldler“ noch irgendeine andere abwertende Bemerkung gegenüber der muslimischen Religion bei dem sehr intensiven und ausführlichen Bewerbungsgespräch gefallen sei. Es entspreche jedoch der Richtigkeit, dass sie der Betroffenen erklärt habe, dass es in einem Metallbearbeitungsbetrieb, wo mit schweren Industriemaschinen gearbeitet werde, aus sicherheitstechnischen Gründen nicht möglich sei, persönliche weite Kleidung bzw. Kopfbedeckung zu tragen, da dies ein erhebliches Sicherheitsrisiko darstelle und die Verletzungsgefahr zu groß sei. Es sei diesbezüglich bereits zu schweren Verletzungen durch Kopfbedeckungen gekommen und die Erstantragsgegnerin sei für die Sicherheit ihrer ArbeiterInnen verantwortlich. Weiters habe sie die Betroffene darauf hingewiesen, dass es dafür Sicherheitskleidungsvorschriften gebe und alle ArbeiterInnen diese Kleidung zu Verfügung gestellt bekommen und tragen müssen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, dass die Schilderungen von Betroffener und Zweitantragsgegnerin in den zur Beurteilung des Sachverhaltes wesentlichen Teilen des Gespräches – hinsichtlich der behaupteten Äußerungen „Hinterwäldlerin“ und „Fetzen“ sowie der Frage, ob die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes besprochen wurden oder nicht – divergierend gewesen waren. Der Senat konnte den genauen Gesprächsverlauf nicht mehr ermitteln. Im Hinblick auf den Umstand, dass sowohl die Betroffene als auch die Zweitantragsgegnerin bei ihrer persönlichen Befragung einen guten und persönlich auch glaubwürdigen Eindruck hinterlassen haben, war vom Senat bei dieser Konstellation daher auf die Beweismaßregeln des GIBG abzustellen. Diesen folgend ist es der Betroffenen gelungen, dem Senat die von ihr erlebte Version des Bewerbungsgespräches glaubhaft zu machen. Die Zweitantragsgegnerin konnte nicht beweisen, dass die behaupteten Ausdrücke „Hinterwäldlerin“ und „Fetzen“ von ihr nicht verwendet worden sind, weshalb gemäß den Beweismaßregeln des GIBG der Senat zur Auffassung gelangt ist, dass eine Belästigung der Betroffenen aufgrund der Religion durch die Zweitantragsgegnerin vorliegt.

Bei Beurteilung der Frage einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist auf die Umstände des obigen Bewerbungsgespräches Bedacht zu nehmen. Da nicht mehr zweifelsfrei geklärt werden konnte, ob die Sicherheitsbestimmungen des konkreten Arbeitsplatzes zwischen der Betroffenen und der Zweitantragsgegnerin beim Bewerbungsgespräch thematisiert oder – wie die Betroffene behauptete – eben nicht angesprochen wurden, ist der Senat von der Annahme ausgegangen, dass die Sicherheitsvorschriften – falls überhaupt – erst zu einem sehr späten Zeitpunkt des Gespräches Thema geworden sein dürften. Diesfalls dürfte sich bei der Betroffenen jedoch der Eindruck, wegen ihres Kopftuches und ohne weitere Prüfung ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle vorzeitig aus dem Bewerbungsprozess ausgeschieden zu werden, bereits manifestiert haben. Ergänzend ist im Hinblick auf die konkreten Umstände dieses Falles auszuführen, dass betriebliche Sicherheitsvorschriften generell ein Rechtfertigungsgrund für das Verbot des Kopftuch-/Kopfbedeckungstragen am Arbeitsplatz sein können, dass es aber immer auf die im Einzelfall darzulegenden Umstände des ganz konkreten Arbeitsplatzes ankommt, um die Rechtmäßigkeit einer solchen Maßnahme im Hinblick auf ihre Konformität mit dem GIBG überprüfen zu können. Da vom Arbeitgeber im hier zu prüfenden Fall nicht genau dargelegt wurde, um welche Maschine und welches Gefährdungspotential es sich handelt, sondern nur auf eine „Erstunterweisung“ – eine allgemeine Unterweisung für alle bei der Firma ... tätigen Personen – verwiesen wurde, konnte die Rechtmäßigkeit

des Verbotes von Kopfbedeckungen im konkreten Einzelfall daher nicht beurteilt werden. Im Hinblick auf die Beweismaßregelung des GIBG war daher davon ausgehen, dass es der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist darzulegen, dass nicht diskriminierende Motive im Sinne der „Motivbündeltheorie“ im Hinblick auf das Kopftuch mitausschlaggebend für die Ablehnung der Bewerbung der Betroffenen gewesen sind.

**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund der Religion durch die Erstantragsgegnerin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung der Betroffenen durch die Zweitantragsgegnerin

**Vorschlag:** Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Keine außergerichtliche Schadenersatzzahlung durch die Antragsgegnerinnen, Klagserhebung durch die Antragstellerin

---

## 22. GBK II/N-158/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelkette

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:** 18 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Betroffene, Jahrgang 1958, war über die C Personaldienstleistung GmbH beginnend mit 05.12.2011 als Hilfsarbeiterin an die Antragsgegnerin überlassen worden. Die Betroffene sei erstmals am 05.12.2012 von 0.00 – 4.00 Uhr diensteingeteilt gewesen, als Beschäftigungsort habe das Frischelager gegolten. Die Einschulung der Betroffenen und zwei weiterer Damen sei durch eine Mitarbeiterin von Herrn D, dem dortigen Vorgesetzten, erfolgt. Während der Schicht habe Herr D alle drei Frauen zu Einzelgesprächen zu sich ins Büro gebeten, anhand eines Formulars einige Daten erfragt und die Betroffene darüber informiert, dass eine weitere Beschäftigung von der Erteilung einer Ausnahme genehmigung abhängig sei. Auf deren Nachfrage, welche Ausnahme genehmigung denn einzuholen sei, habe er erläutert, dass Antragsgegnerin nur Personen einstelle, die nicht älter als 35 Jahre alt seien.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass der von der Betroffenen dargestellte Sachverhalt nicht mit der Realität übereinstimme. So habe im Zuge der Dienstenteilung am 05.12.2011 kein Einzelgespräch zwischen der Betroffenen und Herr D stattgefunden, weil das in derartigen Fällen nicht vorgesehen sei. Weiters sei von Herrn D zu keinem Zeitpunkt erwähnt worden, dass für die Betroffene eine „Ausnahme genehmigung“ aufgrund ihres Alters erforderlich sei. Herr D könne eine derartige Aussage nicht getroffen haben, weil es bei der Antragsgegnerin nicht die von der Betroffenen behauptete „Altersgrenze von 35 Jahren“ für eine Einstellung gebe. Die Entscheidung, ob und welche Mitarbeiter/innen aufgenommen werden, hänge von den Kriterien Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit, Integrations- und Teamfähigkeit als auch positive Ausstrahlung und Einstellung ab. Nach Abschluss des Schnupperdienstes habe



Frau F Herrn D mitgeteilt, dass die Betroffene zwar bei der Erledigung der ihr zugeteilten Arbeiten sehr übereifrig gewesen sei, sich aber nichts habe zeigen lassen wollen und Frau F daher ihre Sorge zum Ausdruck gebracht habe, dass sie fürchte, dass durch die Betroffene Unruhe in ihr Team käme.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Senat ist daher aufgrund des durchgeführten Verfahrens – insbesondere im Hinblick auf die glaubwürdige Aussage der Betroffenen über den Gesprächsverlauf und dem Eindruck, dass es sich bei der dem Senat präsentierten Darstellung von Herr D zumindest teilweise um eine nachträglich erhobene Schutzbehauptung handeln dürfte – zur Auffassung gelangt, dass das Alter der Betroffenen von damals 53 Jahren der tatsächlich ausschlaggebende Grund für den negativen Verlauf des Schnuppertages gewesen sein dürfte, da die Beurteilung der Teamfähigkeit einer Person innerhalb von rund 4 Stunden nach Meinung des Senates gar nicht möglich ist. Auch die Interpretation des Verhaltens der Betroffenen, als sie möglicherweise einer „Schnupper“-Kollegin nur beim Anheben habe behilflich sein wollen, als teamunfähiges Vordrängen erscheint dem Senat im Hinblick auf den Gesamteindruck der Betroffenen als überzogen. Die Qualifizierung der – auf den Senat durchaus resolut, praktisch und engagiert wirkenden – Betroffenen als „übereifrig“ erscheint dem Senat daher als nachträglich vorgeschobenes Argument, wenn man bei einem/r Arbeitgeber/in die Absicht voraussetzt, engagierte und arbeitswillige Mitarbeiter/innen beschäftigen zu wollen. Im Hinblick auf die Beweismaßregelung des GIBG war daher davon ausgehen, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist darzulegen, dass nicht diskriminierende Motive im Sinne der „Motivbündeltheorie“ im Hinblick auf das Alter der Betroffenen **mitausschlaggebend** für deren Ablehnung gewesen sind.

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

**Vorschlag:** angemessene Schadenersatzzahlung an die Betroffene

**Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:** Keine freiwillige Schadenersatzzahlung durch die Antragsgegnerin

---

### 23. GBK II/N-157/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Gasthaus

**Wegen:** Diskriminierung bei der Beendigung und mangelnde Abhilfe bei Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Verfahrensdauer:** 17 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller sei als Abwäscher beschäftigt gewesen und während seines Arbeitsverhältnisses von zwei Kollegen (Herrn C und Herrn D) mehrfach rassistisch beleidigt worden, dabei seien z. B. Äußerungen wie „Gorilla“ oder „Neger“ gefallen. Er habe öfters versucht, diesen Sachverhalt mit seinen Vorgesetzten zu besprechen. Es sei ihm jedoch entweder gar nicht zugehört oder seine Probleme seien nicht ernst genommen worden. Als er einmal mehr rassistisch beleidigt worden sei, dieses Mal von

Herrn D, und diesen daher in berechtigter Erregung kurz am Hemd gepackt habe, habe die Reaktion der Antragsgegnerin darin bestanden, ihn zu entlassen.

Die Antragsgegnerin gab an, dass die Entlassung des Antragstellers in keinerlei Zusammenhang mit dessen ethnischer Herkunft oder Hautfarbe stünde, sondern ausschließlich durch dessen Fehlverhalten begründet sei. Der Vorfall, welcher zur fristlosen Entlassung des Antragstellers geführt habe, habe sich – beobachtet von mehreren unbeteiligten Zeugen – wie folgt dargestellt: Herr D, ein damals noch minderjähriger Lehrling serbischer Nationalität, habe einen Stapel Geschirr zur Abwäsche gebracht, an welcher der Antragsteller tätig gewesen sei. Der Antragsteller sei offensichtlich mit der Art, wie das Geschirr neben ihn hingestellt worden sei, nicht einverstanden gewesen und habe daraufhin einen Teil des Geschirrs auf Herrn D geworfen. Im sich danach entspannenden Wortgefecht habe der Antragsteller Herrn D laut und für mehrere anwesende Personen vernehmbar „Hurenkind“ genannt, sei in der Folge völlig ausgerastet und auf Herrn D zugestürmt und habe dem – wie erwähnt minderjährigen und körperlich weit unterlegenen – Lehrling zumindest drei starke Ohrfeigen versetzt, wodurch derselbe weggeschleudert worden und mit einer starken Rötung und Schwellung im Gesicht zu liegen gekommen sei.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat die von ihm behauptete Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht glaubhaft machen, da er selbst angegeben hatte, dass alle Abwäscher gelegentlich Putzdienste erledigen hätten müssen. Zu der vom Antragsteller dazu ebenfalls ins Treffen geführten „schlechten Bezahlung“ verweist der Senat auf den Umstand, dass sich der Antragsteller auf den Job eines Abwäschers beworben hat. Die behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte der Antragsteller dem Senat ebenfalls nicht glaubhaft machen, da die Reaktion der Antragsgegnerin auf die von ihm zwar bestrittene „Watsche“, von anderen Auskunftspersonen dem Senat jedoch glaubwürdig geschilderte Handgreiflichkeit gegenüber einem minderjährigem Lehrling aus Sicht des Senates in keinem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers steht, sondern ausschließlich in dessen Fehlverhalten gegenüber dem Lehrling begründet gewesen war. Zur behaupteten mangelnden Abhilfe der Antragsgegnerin bei – nicht festgestellter/n – Belästigung(en) aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist anzumerken, dass hinsichtlich der Herrn C zugeschriebenen Aussage „Wenn Du einen nackten Affen sehen willst, dann lässt Du ihn auf eine Palme klettern, um eine Banane zu holen“ diese bestritten wird und der Senat im Nachhinein die genauen Umstände dieses Vorfalls nicht mehr klären konnte. Auch der Herrn D zugeschriebene Ausspruch „Scheißneger“ wird von diesem bestritten – ZeugInnen für beide von ihm behauptete Belästigungen konnte der Antragsteller allerdings nicht nennen.

**Ergebnis:** Keine mangelnde Abhilfe, keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

## 1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates II

### Zurückziehungen

---

#### 1. GBK II/N-126/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Restaurant

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei entlassen worden, weil er während der Arbeitszeit gebetet habe.

---

#### 2. GBK II/N-132/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Beförderungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei wegen der Vorfälle zu den Prüfungsergebnissen GBK II/N-130/11 und GBK II/N-131/11 gekündigt worden.

---

#### 3. GBK II/N-147/11

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Tischlerei

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Der minderjährige türkische Antragsteller habe das Lehrverhältnis aufgelöst, nachdem er u.a. als „Kameltreiber“ beschimpft worden sei.

---

#### 4. GBK II/N-159/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei bei Besetzung einer Leitungsfunktion übergangen worden.

## 5. GBK II/N-160/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Verkehrsbetrieb

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei gekündigt worden, vergleichbare „österreichische“ ArbeitnehmerInnen seien nicht gekündigt worden.

## 6. GBK II/N-165/12

---

**Eingebracht:** ZARA

**Antragsgegner/in:** Restaurant

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei als „Ausländer“ und „Zigeuner“ beschimpft worden.

## 7. GBK II/N-178/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Handelskette

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV sowie Belästigung

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei nach einem Krankenstand gekündigt worden, zuvor habe eine Vorgesetzte gemeint, dass sie „nicht Deutsch könne und nicht arbeiten könne“.

## 8. GBK II/N-179/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei ohne Angabe von Gründen gekündigt worden und habe zuvor ihre rund 30 Jahre jüngere Nachfolgerin einschulen müssen.

## 9. GBK II/N-180/13

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Modehaus

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei mit 53 Jahren „aus wirtschaftlichen Gründen“ gekündigt worden, nachdem sie zuvor ihre kollektivvertragliche Einstufung kritisiert habe.

---

#### 10. GBK II/N-195/13

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Personalvermittler

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des AV

**Vorbringen:** Dem 60-jährigen Antragsteller sei im Gespräch mitgeteilt worden, dass es ein Alterslimit von 45 Jahren gebe.

---

#### 11. GBK II/N-183/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Wissenschaftliches Institut

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Der befristete Vertrag der Antragstellerin sei nicht mehr verlängert worden.

---

#### 12. GBK II/N-196/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen im Lebensmittelbereich

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

**Vorbringen:** Das gesundheitlich beeinträchtigte Ehepaar sei pensionsnah gekündigt und jüngere MitarbeiterInnen eingestellt worden.

---

#### 13. GBK II/N-163/13

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des AV

**Vorbringen:** Die 42-jährige Antragstellerin habe ihre Bewerbungsunterlagen mit einem Vermerk „42 J“ retourniert bekommen.

## **Unzuständigkeit des Senates/keine Behandlung des Antrags mangels Konkretisierung**

### **1. GBK II/N-154/12**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Verkehrsbetrieb

**Wegen:** keine Konkretisierung des Antrags

### **2. GBK II/N-161/12**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** EDV-Firma

**Wegen:** Diskriminierung bei der Beendigung des AV

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Der Senat hat aufgrund der Ausführungen, denen zu Folge es sich bei dem zugrunde liegenden Vertragsverhältnis um einen Werkvertrag handelt, die Behandlung des eingebrachten Antrags wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen.

### **3. GBK II/N-164/12**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Verein

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Der Senat konnte aufgrund der Stellungnahme des Antragsgegners keinerlei Anhaltspunkte für das behauptete Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erkennen und hat daher die Behandlung des Antrags zurückgewiesen.

### **4. GBK II/N-174/12**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Psychologe

**Wegen:** Diskriminierung

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Der Senat konnte keine Zuständigkeit für die Behandlung des vorgebrachten Sachverhaltes erkennen.

#### 5. GBK II/N-177/12

---

**Eingebracht:** Rechtsanwalt

**Antragsgegner/in:** Rechtsanwaltskammer

**Wegen:** Disziplinarverfahren

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Der Senat konnte keine Zuständigkeit für die Behandlung des vorgebrachten Sachverhaltes erkennen.

#### 6. GBK II/N-198/13

---

**Eingebracht:** Hausbesorger

**Antragsgegner/in:** Stadt Wien

**Wegen:** Diskriminierung bei der Beendigung des AV aufgrund der Weltanschauung

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Aufgrund des Dienstverhältnisses des Antragstellers zur Stadt Wien lag keine Zuständigkeit zur Behandlung des Antrags vor.

#### 7. GBK II/N-207/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Firma

Es ist keine Konkretisierung des Antrags erfolgt.



## 1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge

---

### 1. GBK II/N-166/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Gastwirt

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

### 2. GBK II/N-167/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Dachdeckerei

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

---

### 3. GBK II/N-168/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Therme

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

---

### 4. GBK II/N-169/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsbetrieb

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des AV

---

### 5. - 8. GBK II/N-170/12, 171/12, 172/12, 173/12

**Eingebracht:** Antragsteller/innen

**Antragsgegner/in:** Reinigungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

---

### 9. GBK II/N-175/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Sicherheitsfirma

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

#### 10. GBK II/N-176/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Kindergarten

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des AV

---

#### 11. GBK II/N-181/13

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Dritter i.S.d. GIBG

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

#### 12. GBK II/N-182/13

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Produktionsbetrieb

**Wegen:** Belästigung und mangelnde Abhilfe aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit

---

#### 13. GBK II/N-184/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Gastronomiebetrieb

**Wegen:** sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

#### 14. GBK II/N-185/13

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bekleidungsgeschäft

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters beim Entgelt und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**15. GBK II/N-186/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Beförderungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters, der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit beim Entgelt und beim beruflichen Aufstieg

**16. GBK II/N-187/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Hotel

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

**17. GBK II/N-188/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei Weiterbildung, beruflichem Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mangelnde Abhilfe

**18. GBK II/N-189/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Personalvermittler

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

**19. GBK II/N-190/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Selbstverwaltungskörperschaft

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des AV

**20. GBK II/N-191/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Dritte i.S.d. GIBG

**Wegen:** Belästigung aufgrund des Alters

**21. GBK II/N-192/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Baufirma

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim Entgelt

**22. GBK II/N-193/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Begründung des AV

**23. GBK II/N-194/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelhändler

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Entgelt, den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie Belästigung

**24. GBK II/N-197/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Immobilienmakler

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**25. GBK II/N-199/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Hotel

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

---

#### 26. GBK II/N-200/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

---

#### 27. GBK II/N-201/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb

**Wegen:** Belästigung und mangelnde Abhilfe aufgrund der sexuellen Orientierung

---

#### 28. GBK II/N-202/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Buchhändler

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

---

#### 29. GBK II/N-203/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Restaurant

**Wegen:** Belästigung aufgrund der Religion

---

#### 30. GBK II/N-204/13

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lebensmittelkette

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

**31. GBK II/N-205/13**

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Bekleidungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

**32. GBK II/N-206/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Verkehrsbetrieb

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Verletzung des Benachteiligungsverbots

**33. GBK II/N-208/13**

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Bekleidungsunternehmen

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**34. GBK II/N-209/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Personalberater

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

**35. GBK II/N-210/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Bildungseinrichtung

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

**36. GBK II/N-211/13**

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit





## 1.3 GBK-Senat III

### 1.3.1 Allgemeines

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

Mit 1. Juli 2012 wurde Frau Dr.<sup>in</sup> Doris Kohl, MCJ von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum dritten Mal mit dem Vorsitz des Senates III betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 wurden insgesamt 21 Prüfungsergebnisse erstellt.

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

In 11 Fällen erklärte sich der Senat III für unzuständig. 3 Verfahren wurden eingestellt.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 52 Verfahren beim Senat III eingeleitet (davon 41 Anträge, 5 amtswegig eingeleitete Verfahren und ein Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz).

In weiteren 5 Fällen wurde aufgrund der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ein schriftlicher Bericht verlangt (Verpflichtung zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz.)

Im Berichtszeitraum fanden 23 Sitzungen des Senates III statt.

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

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
<b>Ethnische Diskriminierung</b>	Sozialschutz, soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste	0
	soziale Vergünstigungen	0
	Bildung	0
	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum	24
	Anweisung zur Diskriminierung	4
	Belästigung	12
	Benachteiligungsverbot	0
	Assoziierung	5
<b>Geschlecht</b>	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen	15
	Anweisung zur Diskriminierung	0
	Belästigung und sexuelle Belästigung	3

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

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	8
Männer	27
Frauen und Männer gemeinsam	6
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 6,7 Monate.

## 1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

### 1. GBK III/89/11

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber, Türsteher, Sicherheitsfirma

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

**Verfahrensdauer:** 4,9 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Betroffenen, welche alle drei persischer Herkunft seien, hätten gemeinsam die Diskothek „...“ besuchen wollen. Sie seien entsprechend den Kleidervorschriften des Lokals gekleidet gewesen. Während sie in der Reihe hinter anderen Personen auf den Einlass gewartet hätten, sei der Zweitantragsgegner zu ihnen gekommen und habe ihnen, in einem für sie zynischen und für die anderen wartenden BesucherInnen gut hörbaren Tonfall erklärt, dass auf Wunsch des „Chefs“ „dunkelhaarige Ausländer“ nicht eingelassen würden. Nachdem die Betroffenen auf diese Anordnung ebenfalls nicht eingegangen seien, habe der Zweitantragsgegner die Polizei gerufen. Im Zuge des Gesprächs habe einer der Polizisten erklärt, dass die Geschäftsführer von ihrem „Hausrecht Gebrauch machen; sie wollen keine dunkelhäutigen Leute unten haben“.

Die Antragsgegner erwiderten, dass den Antragstellern mitgeteilt wurde, dass ihr Outfit nicht in das Lokal passe. Es sei unrichtig, dass die Betroffenen am Vorfallstag entsprechend den Kleidervorschriften des Lokals bekleidet gewesen seien. Der Betroffene habe dann die Polizei gerufen. Die Polizei habe dann die Betroffenen vom Lokaleingang mit der Aussage weggewiesen, dass sie sehr wohl von ihrem Hausrecht Gebrauch machen könnten und Gäste wegen nicht passender Kleidung, den Eintritt in ihr Lokal verweigern könnten.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** In die Diskothek würden Personen unter 21 Jahren, alkoholisierte, nicht passend gekleidete oder unter Drogen stehende Personen generell nicht eingelassen werden. Keiner dieser – grundsätzlich zulässigen – Abweisungsgründe traf nach Ansicht des Senates III am gegenständlichen Abend auf die Betroffenen zu. Zwar wurde von den Antragsgegnern betont, bei Einlasskriterien keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern zu machen und dass sich die Einlassverweigerung rein auf einen Verstoß der Kleidervorschriften gründen würde; hinsichtlich des festgestellten Sachverhalts erscheint dies dem Senat III aber nicht glaubhaft. Insbesondere hat der Zweitantragsgegner in der Befragung zugegeben, dass er im Rahmen der Diskussion den Betroffenen mitgeteilt hat, dass der Chef keine „dunkelhäutigen Personen“ im Lokal wünsche. Auch war das in der Befragung oftmals fälschlich bemühte Argument des „Hausrechts“ ein untrüglicher Indikator für die fehlende Kenntnis jeglicher Antidiskriminierungsvorschriften sowie völlig überzogener und willkürlicher Aussondeungskriterien beim Zutritt in das Lokal.

**Ergebnis:** Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch die Antragsgegner. Senat III bejahte die Frage einer Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch den Erst- und den Drittantragsgegner. Der Senat III bejahte die Frage einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch den Zweitantragsgegner und verneinte diese in Bezug auf den Erst- und den Drittantragsgegner und empfahl, dass sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erst – und Zweitantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

## 2. GBK III/90/11

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber, Türsteher

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

**Verfahrensdauer:** 8,9 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragsteller hätten beabsichtigt, die Diskothek „...“ zu besuchen. Die Antragsteller seien ordentlich gekleidet, in keiner Weise alkoholisiert oder sonst auffällig gewesen. Dennoch sei ihnen, nachdem sie zunächst aufgefordert worden seien ihre Ausweise zu zeigen, der Einlass in das Lokal verweigert worden. Dies mit der Begründung, dass man generell keine Ausländer einlassen würde. Die Antragsteller seien österreichische Staatsbürger, von der Abstammung seien sie allerdings Araber und sei ihre Abstammung aus dem südöstlichen Raum aufgrund ihrer Hautfarbe und auch aus dem Namen klar erkennbar. Die Antragsteller hätten daraufhin eine nahe gelegene Polizeistation aufgesucht, deren Beamte sie vor Ort begleitet und Erhebungen durchgeführt hätten. Der von den Polizeibeamten herbeigerufene Geschäftsführer der Diskothek habe behauptet, dass der Einlass verweigert worden wäre, weil die Antragsteller bereits schlecht aufgefallen wären.

Von der Erstantragsgegnerin langte zu den Vorwürfen keine Stellungnahme bei Senat III ein. Auch der Aufforderung, die Personalien des Türstehers zu übermitteln, ist die Erstantragsgegnerin nicht nachgekommen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** In die Diskothek „...“ würden nach Auskunft des Erstantragsgegners alkoholisierte, nicht passend gekleidete oder aggressive Personen generell nicht eingelassen werden. Keiner dieser – grundsätzlich zulässigen – Abweisungsgründe traf nach Ansicht des Senates III am gegenständlichen Abend auf die Antragsteller zu. Vielmehr ging aus den Schilderungen der Antragsteller nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen der Antragsteller und der beiden Auskunftspersonen lassen keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgegner den Antragstellern am gegenständlichen Abend mit den Worten „Ausländer dürfen nicht hinein“, den Einlass in die Diskothek „...“ verweigert hat.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung der Antragsteller aufgrund deren ethnischen Zugehörigkeit vorliegt und empfahl, dass sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

### 3. GBK III/91/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber, Türsteher, Sicherheitsfirma

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

**Verfahrensdauer:** 8,8 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Am späten Abend des ... seien Herr A und der Antragsteller gemeinsam zur Diskothek X gefahren um an einer Geburtstagsfeier eines gemeinsamen Freundes teilzunehmen. Vor dem Eingang habe der dort positionierte Türsteher den Antragsteller aufgehalten und zum Antragsteller gesagt: „Heute wird's nix“. Der Antragsteller und Herr A hätten sich daraufhin etwas vom Eingang entfernt, seien aber noch in der Nähe stehen geblieben. Während sie dort gestanden seien, seien andere Besucher und Besucherinnen gekommen und sie hätten beobachten können, dass diese das Lokal haben betreten dürfen. Daraufhin habe sich Herr A umgedreht und sei ohne den Antragsteller zurück zum Türsteher gegangen und habe ihn gefragt, was mit ihm sei. Der Türsteher habe Herrn A darauf nach seinem Ausweis gefragt und habe ihn, nachdem er den Ausweis begutachtet habe, sofort in das Lokal eintreten lassen. Aufgrund dieses Verhaltens des Türstehers gehe der Antragsteller davon aus, dass ihm der Zutritt zum Lokal allein aufgrund seiner Hautfarbe bzw. seiner (sichtbaren) ethnischen Herkunft verweigert worden sei.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass sie an jedem Wochenende wohl mehr als 100 Personen abweisen würden. Dies notwendigerweise, da sie dazu ja auch gesetzlich verpflichtet seien, um im Lokal für die öffentliche Sicherheit zu sorgen. Es würden sowohl „Österreicher“ als auch „Ausländer“ zugelassen und auch abgewiesen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegnerin haben sich dem Verfahren völlig entzogen. Die Stellungnahme der Erstantragsgegnerin glänzte – neben ihrer Oberflächlichkeit – nur durch ihren Zynismus, indem von „selbsternannten Ermittlungspolizisten“, „Fallenstellerei“ und von „Fallenstell-Protagonisten“ die Rede ist. Diese Stellungnahme war daher in keiner Weise geeignet, den Vorwurf der Diskriminierung des Antragstellers auch nur ansatzweise zu entkräften. Vielmehr ging aus den Schilderungen des Antragstellers und der Auskunftspersonen nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen des Antragstellers und der Auskunftsperson lassen keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgeg-

ner den Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner Hautfarbe nicht eingelassen hat.

**Ergebnis:** Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers durch die Antragsgegner und empfahl, dass sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin und der Homepage der Drittantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

#### 4. GBK III/92/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Verkehrsunternehmen, Angestellter

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

**Verfahrensdauer:** 7,7 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Betroffene, welcher nigerianischer Herkunft sei, besitze für die Strecke ... eine gültige Jahreskarte. Dem Betroffenen sei aufgefallen, dass auf der Anzeige ein anderer Zug angeschrieben gewesen sei, da die Anzeigentafel blinkend „Sonderfahrt ...“ verkündet habe. Der Betroffene habe aufgrund seiner nicht ausreichenden Deutschkenntnisse die Bedeutung des Wortes „Sonderfahrt“ nicht verstanden. Nach einigen Minuten im Zug sei der Zweitantragsgegner auf den Betroffenen zugekommen und habe ihn nach dem Ticket gefragt, woraufhin der Betroffene seine Jahreskarte gezeigt habe. Der Zweitantragsgegner habe dann den Betroffenen ohne weitere Begründung aufgefordert, 25 Euro zu bezahlen. Auf die Nachfrage des Betroffenen, weshalb er trotz seiner Jahreskarte 25 Euro bezahlen müsse, habe der Zweitantragsgegner in einem äußerst unfreundlichen und herabwürdigenden Tonfall gesagt: „Bist du blind? Das ist eine Sonderfahrt, 25 Euro.“ Während dieser Aussage habe sich der Zweitantragsgegner vorgebeugt und habe seine Hand vor dem Gesicht des Betroffenen auf und ab bewegt, weshalb der Betroffene auch sein Namensschild gut habe lesen können. Im Folgenden habe der Zweitantragsgegner erneut seine Hände vor den Augen des Betroffenen auf und ab bewegt, und habe diesen Gesten hinzugefügt: „Neger, bist du blind?“

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass der angeführte Mitarbeiter umgehend befragt worden sei. Dabei habe er glaubhaft versichert, den Betroffenen in keinsten Weise diskriminierend oder herabwürdigend behandelt zu haben. Der Mitarbeiter hätte dem Betroffenen tarifarisch korrekt, einen Fahrschein oder eine Fahrgeldnachforderung ausstellen müssen. Da ihm im Verlauf der kurzen Unterhaltung mit dem Betroffenen bewusst geworden sei, dass dieser die Durchsage nicht verstanden habe, habe er darauf aus Gründen der KundInnenfreundlichkeit verzichtet.



**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Laut Verlangen und eigenen Aussagen hat der Betroffene den Sonderzug bestiegen, obwohl er nicht um die Bedeutung des Wortes „Sonderfahrt“ wusste. Die diesbezüglichen Zuginformationen durch die Überkopfanzeige, die Lautsprecheransagen am Bahnsteig und die A4-großen Flyer an den Eingangstüren des Zuges und der Umstand, dass der Betroffene die Strecke oft fährt und auch eine diesbezügliche Jahreskarte besitzt, hätten dem Betroffenen aber zumindest die Vermutung nahe legen müssen, dass es sich nicht um einen regulär geführten Zug des Verkehrsunternehmens handelt. Diese falsche Annahme war maßgeblich für die darauffolgende und von massiven Kommunikationsproblemen begleitete Diskussion mit dem Zweitantragsgegner. Der Senat ist davon überzeugt, dass der Zweitantragsgegner gemäß seines dienstlichen Auftrages versucht hat, den Betroffenen über das besondere Ziel des Zuges und den damit verbundenen Kosten aufzuklären. Gegenüber diesen Argumenten nahm der Betroffene aber eine Abwehrhaltung ein, die sich auch darin geäußert hat, dass der Betroffene das Gespräch mit dem Zweitantragsgegner unterbrochen, sich weggedreht und beim Fenster hinausgesehen hat. Der darauf folgende Versuch des Zweitantragsgegners, durch die Bewegungen seiner Hände vor dem Gesicht des Betroffenen, wieder seine Aufmerksamkeit zu erlangen, hat die schon gespannte Situation weiter verkompliziert. Der Senat ist aber aufgrund der Aussagen und des hinterlassenen persönlichen Eindrucks der Auskunftspersonen zur Überzeugung gelangt, dass der Zweitantragsgegner den Betroffenen im Rahmen ihres Aufeinandertreffens nicht rassistisch beschimpft hat.

**Ergebnis:** Der Senat III verneinte die Frage einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen durch die Antragsgegner iSd § 35 Abs. 1 GIBG.

---

## 5. GBK III/93/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Liegenschaftsverwaltung, Angestellte

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum, sowie durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit.

**Verfahrensdauer:** 8,5 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Erstbetroffene, welche kenianischer Herkunft sei, und der Zweitbetroffene, welcher österreichischer Herkunft sei, seien im Zuge ihrer Wohnungssuche durch ein Inserat der Zweitantragsgegnerin auf die Mietwohnungen im „Wohnpark X“ in ... aufmerksam geworden.

Aufgrund dessen habe sich der Zweitbetroffene per E-Mail an die Drittantragsgegnerin, welche eine Mitarbeiterin der Zweitantragsgegnerin sei, gewandt und sein Interesse an einer dieser Wohnungen bekundet.

Es sei dann wie vereinbart zur Besichtigung mehrerer Wohnungen gekommen. Der Zweitbetroffene sei in Begleitung der Erstbetroffenen gewesen, die er der Drittantragsgegnerin als

seine Ehefrau vorgestellt habe. Die Betroffenen hätten schließlich deutliches Interesse an einer Wohnung bekundet und hätten der Drittantragsgegnerin gleichzeitig mitgeteilt, dass sie die Entscheidung noch gemeinsam bedenken würden. Nach einigen Tagen Bedenkzeit habe der Zweitbetroffene per E-Mail ihr gemeinsames Interesse an der Wohnung bekräftigt und habe um eine erneute Besichtigung gebeten. Die Drittantragsgegnerin habe diese Nachricht am 10. August 2011 mit folgendem E-Mail beantwortet: „Sg. Hr. ... ! Bezugnehmend auf Ihre Anfrage teile ich Ihnen folgendes mit: Auftrags des Vermieters darf ich diese Wohnungen nur an Interessenten aus dem europäischen Kulturkreis vermieten. Es tut mir persönlich daher sehr leid, dass ich Ihnen diese Mitteilung machen muss, da ich Sie beide als sehr sympathisches Paar kennenlernen durfte und hoffe auf Ihr Verständnis.“

Die Erstantragsgegnerin erwiderte in ihrer Stellungnahme, dass die von der Drittantragsgegnerin gewählte Formulierung eine einmalige Fehlleistung darstelle, welche sie sich bis heute nicht erklären könne. Die Drittantragsgegnerin als auch die Erstantragsgegnerin würden sich ausdrücklich für den Inhalt des E-Mails entschuldigen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Betroffenen haben nachvollziehbar und glaubhaft geschildert, wie es zu der gegenständlichen Verweigerung der Vermietung der Immobilie gekommen ist. Hervorzuheben ist, dass die Drittantragsgegnerin den Betroffenen den Grund für die Verweigerung schriftlich übermittelt hat. Das dem Senat vorliegende E-Mail lässt keinerlei Interpretationsspielraum hinsichtlich des Ablehnungsgrundes zu. Die Formulierung, wonach nur an Personen aus dem „europäischen Kulturkreis“ vermietet wird, bezog sich auf die ethnische Zugehörigkeit der Erstbetroffenen und äußert unmissverständlich den Grund für die Ablehnung der Vermietung. Der Versuch, dieses E-Mail als „einmalige Fehlleistung“ darzustellen, muss als untaugliche Rechtfertigung gewertet werden. Im Übrigen wurden der Wortlaut und die Echtheit des E-Mails von den Antragsgegnerinnen nie bestritten.

**Ergebnis:** Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und empfahl, dass die Antragsgegner sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

---

## 6. GBK III/94/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Anweisung zur Diskriminierung.

**Verfahrensdauer:** 10 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Betroffene, welcher schwarze Hautfarbe habe, habe mit seinen Freunden, ohne Vorweisen einer Mitgliedskarte, das vom Antragsgeg-

ner betriebene Lokal besucht. Sie hätten sich zunächst ohne besondere Vorkommnisse in etwa eine Stunde im Lokal aufgehalten.

In weiterer Folge habe der Betroffene auf dem Weg zur Toilette anhand der Gestik des Antragsgegners mitverfolgen können, dass dieser einen Türsteher angewiesen habe, ihn aus dem Lokal zu verweisen. Dementsprechend sei der Betroffene kurz darauf vom Türsteher aufgefordert worden, das Lokal zu verlassen. Der Antragsgegner habe seinen Freunden erklärt, dass der Betroffene das Lokal habe verlassen müssen, da er keine Mitgliedskarte vorgezeigt habe. Auf den Einwand, dass auch sie keine Mitgliedskarte hätten, aber das Lokal nicht hätten verlassen müssen, habe der Antragsgegner erklärt: „Was regt ihr euch auf, ihr dürft eh im Lokal bleiben“.

Der Betroffene sei am Ausgang des Lokals geblieben und habe mit dem Türsteher über den Grund seines Lokalverweises diskutiert. Dabei habe der Türsteher versucht den Lokalverweis damit zu begründen, dass der Betroffene keine Mitgliedskarte vorgezeigt habe. Als der Betroffene darauf erwidert habe, dass diese Erklärung nicht nachvollziehbar erscheine, da die anderen Gäste ebenfalls nicht nach einer Mitgliedskarte beim Eingang gefragt worden seien, habe der Türsteher letztendlich erklärt, dass es bereits „Probleme“ mit Schwarzen in diesem Lokal gegeben habe und der Antragsgegner ihn daher angewiesen habe, den Betroffenen aus dem Lokal zu verweisen. Vom Antragsgegner langte zu den Vorwürfen keine schriftliche Stellungnahme bei Senat III ein.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Betroffene sowie seine beide Freunde haben glaubhaft und nachvollziehbar geschildert, dass der Betroffene ohne Setzung eines unangebrachten Verhaltens aus dem Lokal verwiesen wurde, während seine Freunde weiterhin problemlos im Lokal verweilen konnten. Unterstrichen wird dies dadurch, dass der Türsteher dem Betroffenen – in Anwesenheit mehrerer Personen – den Lokalverweis damit begründet hat, dass es bereits „Probleme“ mit Schwarzen im Lokal gegeben habe und der Antragsgegner ihn daher angewiesen habe, den Betroffenen des Lokals zu verweisen. Zu dem kommt, dass der Antragsgegner in weiterer Folge den Lokalverweis ebenfalls damit begründet hat, dass es „Probleme“ mit Schwarzen gegeben habe.

**Ergebnis:** Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und empfahl, dass der Antragsgegner sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden.

---

## 7. GBK III/95/12

**Eingebracht:** Antragsteller (vertreten durch Verein ZARA)

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber, Türsteher

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 7 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller sei zusammen mit drei weiteren Personen ungefähr gegen 0:00 Uhr bei der Diskothek angekommen. Vor dem Eingang habe sich eine Warteschlange von BesucherInnen befunden. Sie hätten sich daher ebenfalls angestellt und seien in den nächsten 15 Minuten allmählich zum Eingangsbereich vorgerückt. Nachdem sie schließlich den Eingang erreicht hätten, hätten sie vorerst ungehindert Vorraum betreten. In diesem Moment habe ein Türsteher den Antragsteller aufgehalten und habe von ihm einen Ausweis verlangt. Als der Antragsteller darauf den Türsteher gefragt habe, ob er denn wie ein 17-jähriger aussehe, habe dieser nur erwidert, dass er „keine Dunkelhäutigen reinlassen“ dürfe. Der Antragsteller habe dem Türsteher seinen Ausweis gezeigt und ihn gefragt, ob er ihn richtig verstanden hätte. Darauf habe der Türsteher geantwortet, dass „keine Ausländer hineingelassen werden dürften“. In der Folge sei der Antragsteller, als einziger seiner Gruppe, nicht in die Diskothek eingelassen worden. Von den Antragsgegnern langte zu den Vorwürfen keine schriftliche Stellungnahme bei Senat III ein.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Den Antragsgegnern ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Die überzeugenden Aussagen des Antragstellers und der Auskunftsperson lassen keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgegner den Antragsteller am gegenständlichen Abend mit der Begründung, keine Dunkelhäutigen einlassen zu dürfen, den Einlass in die Diskothek verweigert hat. Auf Nachfrage des Antragstellers hat der Zweitantragsgegner darüber hinaus noch einmal geantwortet, dass „keine Ausländer hineingelassen werden dürften“.

**Ergebnis:** Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und empfahl, dass der Antragsgegner sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

## 8. GBK III/97/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiberinnen

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 8,3 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Betroffene, welcher türkischer Herkunft sei, habe das von den Antragsgegnerinnen betriebene Café besucht und habe ein Bier getrunken.

Auf dem Weg zur Toilette habe er sich kurz mit seinem Bekannten auf Türkisch unterhalten. Da die Tür zum Gang, die unmittelbar an die Bar angrenze, während des Gesprächs zwischen dem Betroffenen und seinem Bekannten einen Spalt offen gestanden sei, sei dieses Gespräch

von der Zweitantragsgegnerin wahrnehmbar gewesen. Nachdem der Betroffene ins Café zurückgekehrt gewesen sei, habe ihn die Zweitantragsgegnerin gefragt, ob er Türke sei, was der Betroffene bejaht habe. Als er kurz darauf bei der Zweitantragsgegnerin ein zweites Bier habe bestellen wollen, habe ihm diese erklärt, dass er keines mehr bekomme, er sein Bier in einem türkischen Lokal trinken solle und sie keine Türken im Lokal haben wolle.

Die Antragsgegnerinnen bestritten entschieden, dass sie ohne Grund oder gar wegen dessen türkischer Abstammung dem Betroffenen den Ausschank eines bzw. eines weiteren Bieres verweigert hätten. Der Grund sei der Umstand gewesen, dass der Betroffene andere Gäste belästigt habe. Der Betroffene sei damals an der Theke gesessen, wo er sein ihm zuvor anstandslos von der Erstantragsgegnerin serviertes Bier getrunken habe. Dabei habe er laufend die weiblichen Gäste des Lokals fixiert.

Besonderes Augenmerk habe er dabei Frau X geschenkt, die auf ihrem gewohnten Platz in der Nähe der Theke gesessen sei. Frau X habe sich durch die eindringlichen und permanenten Blicke des Antragsstellers so belästigt gefühlt, dass sie die Zweitantragsgegnerin darauf aufmerksam gemacht und sie um Abhilfe ersucht habe. Die Zweitantragsgegnerin habe den Betroffenen daher aufgefordert, sein belästigendes Starren auf die weiblichen Gäste einzustellen. Dieser habe sich jedoch mit der Bemerkung geweigert, es seien schöne Frauen und habe seine Belästigungen fortgesetzt. Nach wiederholtem Ersuchen, dies zu unterlassen, habe die Zweitantragsgegnerin ihn schließlich aufgefordert, sein Bier auszutrinken, zu bezahlen und das Lokal zu verlassen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Den Antragsgegnerinnen ist es nach Ansicht des Senates III gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Der Betroffene hat in den drei vorhergegangenen Besuchen des Cafés sein bestelltes Getränk immer anstandslos bekommen. Auch beim vierten Besuch bekam er zunächst ohne Probleme das von ihm bestellte Getränk. Aus den Fähigkeiten des Betroffenen in der deutschen Sprache ist sein Migrationshintergrund, auch bei einem kurzen Bestellvorgang, klar ableitbar und es wäre lebensfremd anzunehmen, dass die Zweitantragsgegnerin nicht schon früher die nicht-österreichische Herkunft des Betroffenen registriert hätte. Senat III folgt vielmehr den glaubwürdigen und plausiblen Ausführungen der Zweitantragsgegnerin, wonach sie auf die Beschwerde von Frau X reagiert habe. Wie aus dem festgestellten Sachverhalt hervorgeht, fühlte sich Frau X durch den Betroffenen belästigt und schilderte in ihrer Befragung die Handlungen des Betroffenen überaus glaubwürdig und widerspruchsfrei, daher für Senat III kein Grund besteht, ihre Ausführungen in Zweifel zu ziehen.

**Ergebnis:** Der Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Belästigung.

---

## 9. GBK III/98/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Bank, Bankangestellte

**Wegen:** Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 9,7 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Dem Betroffenen seien auf dem Kontoauszug zwei Abbuchungen des Internates seines Sohnes aufgefallen, obwohl der Abbuchungsauftrag bereits im April storniert worden sei. Daraufhin habe er seinen Berater angerufen, der in der Filiale der Erstantragsgegnerin arbeite. Da sich dieser jedoch auf Urlaub befunden habe, habe der Betroffene der Zweitantragsgegnerin den Sachverhalt erläutert. Die Zweitantragsgegnerin habe dem Betroffenen mitgeteilt, dass er laut den internen Computereinträgen den Abbuchungsauftrag nie storniert habe. Der Betroffene habe erwidert, dass dies nicht stimme und er gleich die 300 Euro abheben wolle. Die Zweitantragsgegnerin habe ihn darüber informiert, dass die Erstantragsgegnerin die betroffenen Abbuchungen mit dem Internat erst klären müsse, bevor er die 300 Euro abheben könne. In weiterer Folge habe der Betroffene darum gebeten den Geschäftsführer der Filiale zu sprechen. Die Zweitantragsgegnerin habe ihn darauf hingewiesen, dass dieser nicht anwesend sei. Auf Nachfrage habe sie den Betroffenen ebenso darauf aufmerksam gemacht, dass auch dessen Stellvertreterin nicht im Büro sei. Der Betroffene habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass er persönlich in ihrer Filiale vorbeikommen würde. Die Zweitantragsgegnerin habe dies in einem abwertenden Tonfall mit den Worten: „Ja, Sie können vorbeikommen und viel Spaß ‚iç‘ [itsch]“ kommentiert.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass sich die Geschäftsbeziehung von Beginn an problematisch gestaltet habe, da der Betroffene ständig seinen Überziehungsrahmen ausgeschöpft habe und diesen habe überziehen wollen; aufgrund entsprechender interner Richtlinien der Erstantragsgegnerin sei es häufig vorgekommen, dass aus Bonitätsgründen die Auszahlung von Geldbeträgen an den Betroffenen nicht möglich gewesen sei. Zudem sei der Betroffene bei seinen Kreditrückzahlungen des Öfteren in Verzug gewesen und habe wegen der Rückstände regelmäßig gemahnt werden müssen. Darüber hinaus habe sich der Betroffene bereits mehrfach in der Vergangenheit bei Vorsprachen in der Zweigstelle, aufbrausend, emotional und laut verhalten. Dies sei der wahre Hintergrund des Vorbringens des Betroffenen, nicht ein Buchungsfehler der Erstantragsgegnerin oder der angebliche Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot. Auch das gegenständliche Geschehen habe in erster Linie die notorischen finanziellen Schwierigkeiten des Betroffenen zum Gegenstand gehabt, wobei er sein bekannt aggressives Verhalten gezeigt habe. Der Betroffene habe ausdrücklich den stellvertretenden Leiter der Zweigstelle, da er mit Frauen nicht sprechen wolle. Die Zweitantragsgegnerin habe auf die Schalteröffnungszeiten hingewiesen. Da die Zweigstelle von 12:00 bis 14:00 Uhr geschlossen sei, sei es nicht sinnvoll, vor 12:00 Uhr zu kommen, zumal der Zweigstellenleiter ohnehin nicht im Hause sei und der Betroffene nicht in der geschlossenen Bank warten dürfe. Der Betroffene habe aber auf sein Kommen bestanden, worauf die Zweitantragsgegnerin nochmals antwortete: „Sie können gerne kommen und warten, da wünsche ich Ihnen viel Spaß, aber es sind nur noch 15 Minuten geöffnet und dann muss ich Sie sowieso bitten, die Bank zu verlassen.“ Am Telefon habe der Betroffene plötzlich gegenüber der Zweitantragsgegnerin behauptet, dass sie „Viel Spaß beim Warten, Du iç“ gesagt habe. Tatsächlich habe die Zweitantragsgegnerin diese Aussage aber nicht getätigt. In der Bank habe der Betroffene die Zweitantragsgegnerin darüber hinaus als „Nazi“ bezeichnet. Bei einem späteren Aussprache-



versuch habe sich der Betroffene gegenüber dem Bankstellenleiter und seinem Bankberater erneut überaus provozierend verhalten. Ohne jeden Anlass habe er seine Gesprächspartner aufs Gröbste beleidigt, als er sie beschuldigt habe: „Wegen Leuten wie euch hat es Mauthausen gegeben!“ Der Betroffene habe bei diesem Gespräch die allgemeinen Umgangsformen verletzt. Er habe stets, und ohne dass seine Gesprächspartner ihm dazu einen Anlass gegeben hätten, das vertrauliche „Du“ verwendet und er habe die Entgegennahme von Visitenkarten und des Handschlags verweigert.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Senat III verneinte die Frage einer Belästigung des Betroffenen durch die Antragsgegnerinnen iSd § 35 Abs. 1 leg.cit. Aus den Schilderungen der Vertreter der Erstantragsgegnerin und insbesondere der Aussagen der Zweitantragsgegnerin ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall nicht wie im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgeführt, zugetragen hat. Der Betroffene rief bei der Erstantragsgegnerin an, um sich über die – seiner Meinung nach – unzulässig abgebuchten Internatskosten für seinen Sohn in der Höhe von 300 Euro zu beschweren. Dieses und die weiteren diesbezüglichen Gespräche nahm wegen der Abwesenheit seines Kundenberaters die Zweitantragsgegnerin entgegen. Aufgrund des in der Befragung des Betroffenen gewonnenen persönlichen Eindrucks ist der Senat davon überzeugt, dass diese Gespräche seitens des Betroffenen immer emotionaler wurden. Diese negative und gereizte Stimmung des Betroffenen hat sich während des gesamten Gesprächsverlaufs nicht verbessert, obwohl die Zweitantragsgegnerin ständig konsensorientiert gehandelt hat. Die Zweitantragsgegnerin hat sich erst am Ende des dritten Telefongesprächs zu einer polemischen Aussage hinreißen lassen, in der sie dem Betroffenen viel Spaß beim Warten wünschte. Eine darüber hinausgehende Beleidigung des Betroffenen durch die Bezeichnung „Du ić“ kann aufgrund der glaubwürdigen und überzeugenden Aussagen der Zweitantragsgegnerin ausgeschlossen werden. Angesichts der durch den Senat festgestellten Fähigkeiten des Betroffenen in der deutschen Sprache ist ebenfalls die erhöhte Wahrscheinlichkeit sprachlicher Missverständnisse zu berücksichtigen.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerinnen keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Belästigung des Betroffenen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

---

## 10. GBK III/100/12

**Eingebracht:** Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

**Antragsgegner/in:** Taxilenker

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 7,9 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller sei in Burkina Faso geboren, lebe und arbeite seit 16 Jahren in ... Am ... habe er ein Taxi nehmen wollen, da er an diesem Tag mit Gipsbein und Krücken unterwegs gewesen sei. Als der Antragsteller sich dem Taxi-Standplatz am ... genähert habe, habe er dort ein wartendes Taxi stehen sehen und habe



mit dem Taxifahrer durch die geschlossene Beifahrerscheibe Blickkontakt aufgenommen. Der Taxifahrer habe den Antragsteller kurz angeschaut, habe sich aber wieder abgewandt und habe ihn daraufhin ignoriert.

Auf das Klopfen des Antragstellers an die Scheibe habe er diese geöffnet und gefragt: „Was is'?“ Der Antragsteller habe gefragt: „Sind Sie ein Taxi im Dienst?“, worauf er geantwortet habe: „Ich bin kein Taxi, ich bin ein Mensch, ich muss keine Neger mitnehmen“. Der Kommentar des Antragstellers sei gewesen: „Sie beschimpfen mich Neger?“ Daraufhin habe der Fahrer geantwortet: „Ich habe dich nicht beschimpft, Neger ist die Hautfarbe!“ Darauf habe der Antragsteller gesagt: „Nicht ‚du‘, sondern ‚Sie‘, wir sind nicht gemeinsam in die Schule gegangen!“ Der Fahrer habe geantwortet: „Geh weg, ich diskutiere mit einem Wiener, aber nicht mit einem Neger. Wir lassen uns von euch Schwarzen nicht alles gefallen!“ Die Antwort des Antragstellers habe gelautet: „Sie Trottel, lassen Sie sich behandeln.“ Dann sei der Antragsteller ein Stück zurückgegangen, um auf das nächste Taxi zu warten. Einige Minuten später sei der Taxifahrer ausgestiegen und habe in Richtung des Antragstellers gesagt: „Hau ab, schwarzer Affe!“

Der Antragsgegner erwiderte, dass er auch mit schwarzen Menschen viele Jahre sehr gute Kontakte habe. Der Antragsteller sei zum angegebenen Tag und zur angegebenen Zeit damit beschäftigt gewesen Geldbeträge auf Listen einzutragen, welche von Zivilkontrollen bezüglich der Steuer überwacht würden. Er habe daher nicht darauf geachtet, ob oder wer sich seinem Wagen nähern würde. Plötzlich sei die Beifahrertür unsanft aufgerissen worden und ein schwarzer Mann habe ihn angebrüllt: „Was ist los, schläfst du, willst du arbeiten oder nicht? Siehst du nicht, dass ich einsteigen will? Oder willst du mich nicht fahren, weil ich schwarz bin? Bist du auch so ein verdammter Neonazi?“ Der Antragsgegner sei momentan sprachlos gewesen. Er habe dem Mann doch nichts Böses getan, müsse sich solch eine Behandlung aber auch als Fahrer nicht gefallen lassen. Aufgrund dieses Benehmens habe der Antragsgegner gewusst, dass die Durchführung eines Fahrauftrages mehr als riskant wäre. Er habe daher dem Herrn mitgeteilt, dass er aufgrund seines Verhaltens eine Beförderung ablehne. Daraufhin habe sich der Antragsteller neben den Wagen gestellt und das Einsteigen einer Frau verhindert.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Dem Antragsgegner ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 leg.cit. und § 35 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Der Antragsgegner versuchte die Situation so darzustellen, dass er aufgrund von gerade getätigten Aufzeichnungspflichten, das Geschehen um ihn nicht beobachtet habe. Plötzlich habe der Antragsteller die Türe des Taxis aufgerissen und ihn auf das Gröbste beschimpft. Aufgrund dieser Beschimpfungen sei dem Antragsteller die Fahrt verweigert worden. Es entzieht sich dem Senat völlig, weshalb der Antragsteller so reagiert haben soll. Dass ein/e Taxifahrer/in einen herannahenden Fahrgast nicht registriert, erscheint nicht außerhalb der allgemeinen Lebenserfahrung. Vielmehr ist das zum überwiegenden Teil kein Kriterium für den Fahrgast, nicht doch die Wagentüre zu öffnen und einfach im Taxi Platz zu nehmen. Dass der Antragsteller höflicherweise an das Fenster des Wagens klopfte, um zu erfahren, ob der Antragsteller im Dienst ist, ist daher nicht nur lebensnaher, sondern auch glaubwürdiger. Hinzu kommt, dass der Antragsgegner in seinen Aussagen zwar behauptete, dass er Kontakt zu Menschen aller Hautfarben habe und noch nie Probleme mit ihnen gehabt habe, jedoch über die negative Konnotation des Wortes „Neger“ nicht Bescheid gewusst haben will. Der Antrags-

gegner habe, wenn überhaupt, dieses Wort nur aufgrund der Unkenntnis über die Bedeutung verwendet. Er könne aber nicht ausschließen, dass er das Wort „Neger“ verwendet habe. Die Stellungnahme und die Aussagen des Antragsgegners waren daher nicht geeignet, den Vorwurf der Diskriminierung bzw. Belästigung zu entkräften.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch den Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung und einer Belästigung aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

## 11. GBK III/105/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Immobilienvermittlung

**Wegen:** Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung der Betroffenen aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person gambischer Herkunft bei der Versorgung mit Wohnraum.

**Verfahrensdauer:** 6,3 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Betroffene habe bei der Besichtigung erklärt, dass sie die Wohnung alleine mieten und mit ihrem Ehemann nutzen wolle. Im Zuge der Besichtigung habe Frau O mitgeteilt, dass die Antragsgegnerin die Auswahl des Mieters oder der Mieterin vornehme und dabei sehr anspruchsvoll sei. Am Folgetag habe Frau O in der Arbeitsstätte der Betroffenen das unterschriebene Mietanbot sowie die von der Betroffenen für sich und ihren Ehemann ausgefüllten Mieterselbstauskunftsformulare abgeholt. Dabei sei Frau O darauf aufmerksam geworden, dass der Ehemann der Betroffenen gambischer Staatsbürger sei. Am ... habe die Betroffene einen Anruf von Frau O erhalten, bei dem diese erklärt habe, dass sie und eine Vertreterin der Antragsgegnerin sich bei einem gemeinsamen Gespräch gefragt hätten, warum der Ehemann der Betroffenen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben wolle. Die Betroffene habe darauf erwidert, dass er diese sehr wohl anstrebe, er jedoch die österreichische Staatsbürgerschaft erst nach einem sechsjährigen Aufenthalt in Österreich beantragen könne. Nachdem die Betroffene auf Nachfrage erklärt habe, dass sie und ihr Ehemann bereits seit sechs Jahren verheiratet seien, habe Frau O erklärt „[J]a wissen sie, wenn ihr Mann abhaut, dann ist er für uns nicht greifbar.“ Die Betroffene habe darauf erwidert, dass sie den Mietvertrag unterschreiben würde und sie es daher sei, die sich zur Zahlung des Mietzinses verpflichten würde. Daraufhin habe Frau O wiederholt „Wenn ihr Mann abhaut, dann bleiben Ihnen nur noch ... Euro, vielleicht ist Ihnen das dann zu wenig.“ Am ... habe Frau O der Betroffenen telefonisch die Vermietung der Wohnung abgesagt.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass der Ehemann der Betroffenen nach eigenen Angaben nur ... Euro Nettoeinkommen habe. Für den Fall einer Ehescheidung wäre daher sein Einkommen im Verhältnis zu den Kosten, zu denen ja auch noch Gas- und Stromkosten kommen würden, zu gering gewesen. Es seien daher Überlegungen der Bonität gewesen, die dazu geführt hätten, dass von einer Vermietung an die Betroffene Abstand genommen worden sei. Es sei

eine grundsätzliche Frage der Privatautonomie im Rahmen der Verfügung über das Eigentum zukünftige Entwicklungen abzuschätzen, zukünftige Risiken zu kalkulieren und danach die Entscheidung zu treffen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Diskriminierung der Betroffenen aufgrund ihres Naheverhältnisses zu ihrem Ehemann begründet sich damit, dass der Betroffenen die Vermietung der Wohnung verweigert wurde, nachdem sich Frau O auf Ersuchen der Antragsgegnerin bei der Betroffenen erkundigt hatte, warum ihr Ehemann nicht die österreichische Staatsbürgerschaft habe und in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, dass dieser sie verlassen könnte, zum Thema gemacht wurde. Die Betroffene wollte als alleinige Mieterin der Wohnung im Mietvertrag aufgenommen werden. Aufgrund ihres Nettoeinkommens hätte die Betroffene den im Wohnungsinserat vorgesehenen Mietzins problemlos aufbringen können. Darüber hinaus arbeitet die Betroffene in einem Bereich, in dem der Verlust des Arbeitsplatzes als unwahrscheinlich zu bezeichnen ist. Die Erwähnung des geringeren Einkommens und der Staatsbürgerschaft des Ehemannes der Betroffenen hatten daher keine durch das Mietverhältnis berechtigten und begründbaren Zusammenhänge. Die in den Befragungen vor dem Senat erwähnte Begründung, dass es immer wieder zu beobachten sei, dass Personen, welche aus dem Ausland stammen würden, bei finanziellen Schwierigkeiten in ihr Heimatland zurückkehren und dabei ihre offenen Verbindlichkeiten nicht begleichen würden, zeigt, dass die Antragsgegnerin davon ausgeht, dass bei ausländischen InteressentInnen ein erhöhtes Risiko von Zahlungsausfällen besteht. Diese, auf einer Verallgemeinerung beruhende Beurteilung der Bonität bzw. Zahlungsmoral von ausländischen MieterInnen, ist als eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu bewerten.

**Ergebnis:** Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischen Zugehörigkeit und forderte die Antragsgegnerin auf, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Antragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

---

## 12. GBK III/106/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Hotelbetreiber

**Wegen:** Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und einer Belästigung.

**Verfahrensdauer:** 5 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Erstbetroffene indischer Herkunft habe sich in Begleitung seiner Familie im „...“ eingemietet. Am Morgen des ... sei es im Apartment zu einem Ausfall des Warmwassers und der Heizung gekommen. Nach der Rückkehr der

Betroffenen am späteren Abend hätten die Betroffenen im Zimmer einen kleinen elektrischen Heizstrahler zur Überbrückung vorgefunden. Sie hätten jedoch festgestellt, dass das Warmwasser immer noch nicht funktioniert habe. Infolgedessen habe die Erstantragsgegnerin dem Erstbetroffenen angeboten, in der Früh das Badezimmer des Apartments Nr. ..., in dem sich auch die Rezeption befinde, während der Rezeptionszeiten, benützen zu können. Am ... gegen 9:00 Uhr habe sich der Erstbetroffene bei der Erstantragsgegnerin erkundigen wollen, wann seine Familie die angebotene Dusche benützen könne und wo er am Abend die Schlüssel für das Apartment hinterlegen solle. An der Rezeption sei jedoch nur der Zweitantragsgegner anwesend gewesen, der dem Erstbetroffenen bis dato unbekannt gewesen sei. Der Zweitantragsgegner habe dem Erstbetroffenen in lauterem Tonfall erklärt, dass die Rezeption nicht 24 Stunden besetzt sei. Demnach sei es weder möglich nach 10 Uhr auszuchecken, noch das Gepäck bis am Abend sicher zu verwahren. Der Erstbetroffene habe darauf hingewiesen, dass die Erstantragsgegnerin ihnen sowohl die Benützung der Dusche als auch die Verwahrung des Gepäcks und darüber hinaus sogar den verlängerten Aufenthalt im Apartment angeboten habe. Darauf sei der Zweitantragsgegner jedoch nicht eingegangen und habe dem Erstbetroffenen in unfreundlichen Tonfall erneut mitgeteilt, dass dies nicht möglich sei. Der Erstbetroffene habe daraufhin verlangt, mit der Erstantragsgegnerin persönlich sprechen zu wollen. In weiterer Folge habe der Zweitantragsgegner umgehend die Schlüssel des Apartments vom Erstbetroffenen konfisziert. Danach sei der Zweitantragsgegner zugleich mit dem Erstbetroffenen in das Apartment gegangen, um auch den zweiten Schlüssel einzuziehen. Dabei habe er dem Betroffenen zu verstehen gegeben, dass sie bis 10:00 Uhr das Apartment zu verlassen hätten und habe auch die Zweitbetroffene rassistisch mit den Worten „Ihr braunen Leute seid Arschlöcher und wisst nichts“ beschimpft.

Die Antragsgegner erwiderten, dass der Erstbetroffene selbst in einer äußerst aggressiven Weise seine Forderungen geltend gemacht habe. Es sei bedauerlich, dass das Warmwasser ausgefallen sei, dies möge auch in einem Gästehaus einmal passieren. Dem Erstbetroffenen und seiner Familie sei jedoch eine Ersatzdusche zur Verfügung gestellt worden und hätte dieser von der Duschmöglichkeit Gebrauch machen können. Sämtliche Vorwürfe seien an den Haaren herbeigezogen, eine Beschimpfung habe nie stattgefunden und würde auf das Schärfste zurückgewiesen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aus den nachvollziehbaren und glaubwürdigen Schilderungen der Betroffenen geht hervor, dass ihnen die vereinbarten Leistungen der Gepäcksverwahrung und der Apartmentbenützung bis am Abend sowie die Benützung eine Ersatzdusche verweigert worden sind. Des Weiteren kam es zu einer rassistischen Beschimpfung gegenüber des Erst- und der Zweitbetroffenen durch den Zweitantragsgegner. Die Antragsgegner versuchten in der Befragung den Betroffenen als „lästig“ darzustellen und warfen ihm indirekt vor, selbst den Ausfall der Therme herbeigeführt zu haben. Darüber hinaus gaben die Antragsgegner die Verschmutzung des Zimmers als Grund für die Nichteinhaltung des Vereinbarten an. Diese – oftmals widersprüchlichen – Ausführungen der Antragsgegner konnten den Senat aber nicht davon überzeugen, dass sich der Vorfall anders als im Verlangen geschildert zugetragen hat.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch beide Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethni-

schen Zugehörigkeit sowie eine Belästigung durch den Zweitantragsgegner vorliegt. Die Antragsgegner wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Antragsgegner ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

### 13. GBK III/108/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Hausverwaltung, Immobilienmaklerin

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum.

**Verfahrensdauer:** 8 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Betroffene sei österreichischer Staatsbürger iranischer Herkunft. Am ... gegen 15:00 Uhr habe der Betroffene in Begleitung von Frau O und der Immobilienmaklerin Frau Y das zur Miete angebotene Atelier besichtigt. Danach seien sie zur Unterzeichnung des Mietanbots in die im selben Haus befindliche Wohnung von Frau O gegangen. Dort habe Frau Y unsicher gewirkt und habe den Betroffenen gefragt, ob es notwendig sei, dass sein voller Name im Vertrag aufgenommen werde bzw. ob man diesen nicht abkürzen könne. Auf Bestehen des Betroffenen sei letztendlich sein voller Name im Mietanbot aufgenommen worden. Nachdem der Betroffene Frau Y seinen Geburtsort Teheran mitgeteilt habe, habe sie diesen ohne ersichtlichen Grund auf dem Mietanbot vermerkt. Letztendlich sei für den Folgetag um 10:00 Uhr ein Termin für die Vertragsunterzeichnung zwischen dem Betroffenen und der Erstantragsgegnerin vereinbart worden. Am selben Tag habe Frau Y Frau O gegen 17:00 Uhr telefonisch mitgeteilt, dass sie das vorgefertigte Mietanbot mit „diesem Namen“ nicht der Erstantragsgegnerin faxen könne. Dabei habe sie zu verstehen gegeben, dass es aufgrund der Herkunft des Betroffenen besser sei, wenn sie ein neues Mietanbot auf den Namen von Frau O verfasse. Frau O sei von dieser Ankündigung überrascht gewesen, habe jedoch im Glauben, dass der Betroffene damit das Atelier problemlos benützen könne, dieser Vorgangsweise zugestimmt. Am ... sei Frau O von Frau Y mit dem Auto zum vereinbarten Termin für die Vertragsunterzeichnung zu den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin geführt worden. Der Betroffene, welcher zu diesem Zeitpunkt nicht über die vorangegangenen Gespräche zwischen Frau Y und Frau O informiert gewesen sei, sei zum vereinbarten Termin zur Vertragsunterzeichnung bei der Erstantragsgegnerin erschienen. Die ursprünglich im Mietanbot vereinbarte Summe in Höhe von ... Euro für die erste monatliche Miete, Gebühren, Kautions und Provision habe er mit sich geführt. Bei diesem Treffen seien Frau O, Frau Y, Herr P und ein Mitarbeiter der Erstantragsgegnerin anwesend gewesen. Zu Beginn des Gespräches habe Frau Y erklärt, dass sie die Situation überdacht habe und es der „einfachste Weg“ sei, wenn der Mietvertrag für das Atelier auf den Namen von Frau O laufe. Der Betroffene habe darauf überrascht reagiert und habe erklärt, dass er als Mieter des Ateliers im Mietvertrag angeführt werden wolle. Der Mitarbeiter der Erstantragsgegnerin, welcher anscheinend bis zu



diesem Zeitpunkt davon ausgegangen sei, dass Frau O das Atelier mieten würde, habe daraufhin gegenüber dem Betroffenen eine ablehnende Haltung eingenommen und habe begonnen, ihn sehr detailliert über seinen Beruf und seine finanziellen Einkünfte zu befragen. Letztlich habe der Mitarbeiter der Erstantragsgegnerin dem Betroffenen mitgeteilt, dass er Rücksprache mit den Herren Q und R halten müsse und er sich bis zum ... bezüglich der Vertragsunterzeichnung beim Betroffenen melden würde. Am ... habe Herr P bei Frau O einen bei ihr hinterlegten Schlüssel abgeholt und erklärt, dass das Atelier an jemand anderen vergeben worden sei und das Atelier nicht an „Türken und Araber“ vermietet würde.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass Herr T, Angestellter der Erstantragsgegnerin, die telefonische Nachricht von Frau Y bekommen habe, dass sie einen Mieter in Person von Frau O gefunden habe. Aufgrund dieser Information habe Herr T einen Mietvertrag über das Atelier mit Frau O ausgefertigt. Dieser Mietvertrag hätte am ... in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin unterschrieben werden sollen. Herr T habe lediglich als Urlaubsvertreter von Herrn Q fungiert, der zu dieser Zeit auf Urlaub gewesen sei und alle Verwaltungsaufgaben dieser Liegenschaft wahrnehme. Zu diesem Zeitpunkt habe die Erstantragsgegnerin keine Kenntnis vom Mietanbot des Betroffenen gehabt. Erstmals am ..., nämlich beim in Aussicht genommenen Unterfertigungstermin, sei die Erstantragsgegnerin mit diesem Umstand konfrontiert worden.

Zum Mietvertragsabschluss mit dem Betroffenen sei es ausschließlich deswegen nicht gekommen, da dieser als Beruf „Fotograf – Maler“ angeführt habe und die Erstantragsgegnerin mit dem Liegenschaftseigentümer habe Rücksprache halten müssen. Von Seiten der Liegenschaftseigentümer sei die Erstantragsgegnerin aufgefordert worden, einen Mieter mit einer besseren Bonität, d.h. mit einem regelmäßigen Einkommen zu suchen. Dieser Mieter sei schließlich auch gefunden worden, so dass eine weitere Befassung mit dem Wunsch des Betroffenen, das Atelier anzumieten, überflüssig geworden sei. Zusammenfassend stehe fest, dass die Gründe für die Ablehnung des Betroffenen keinesfalls in seiner ethnischen Zugehörigkeit gelegen seien, sondern es ausschließlich daran läge, dass der Betroffene aufgrund seiner künstlerischen Tätigkeit als Fotograf bzw. Maler über kein regelmäßiges Einkommen verfüge.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aus dem festgestellten Sachverhalt geht hervor, dass der Betroffene Interesse an der Anmietung des gegenständlichen Ateliers bekundet hat und beim ersten Besichtigungstermin ein Mietanbot an die Erstantragsgegnerin gelegt hat. Im Rahmen der Erstellung des Mietanbots hat die Zweitantragsgegnerin zum Ausdruck gebracht, dass die Erstantragsgegnerin den Abschluss eines Mietvertrages mit dem Betroffenen aufgrund dessen Herkunft bzw. seines Namens verweigern könnte und hat darauf hingewirkt, dass der Betroffene im Mietanbot seinen Namen abkürzen soll. Dies liegt für den Senat darin begründet, dass die Zweitantragsgegnerin von dem Wunsch der Erstantragsgegnerin wusste, keine Objekte dieser Immobilie an Personen bestimmter ethnischer Zugehörigkeiten zu vermieten. Darüber hinaus hat die Zweitantragsgegnerin eigenhändig „Theheran“ als Geburtsort des Betroffenen auf dem Mietanbotsformular vermerkt. Nach Abschluss des Besichtigungstermins hat die Zweitantragsgegnerin nochmals Frau O angerufen und gemeint, dass sie mit diesem Namen das Fax nicht abschicken könne und hat deswegen nachgefragt, ob nicht Frau O anstelle des Betroffenen das Atelier mieten würde. Der Behauptung der Zweitantragsgegner-

rin, dass mit dem Betroffenen gar kein Termin zur Mitvertragsunterzeichnung vereinbart worden sei, steht entgegen, dass auf dem Mietanbotsformular als „Mietvertragstermin“ der „... 10h“ angegeben ist und darüber hinaus der Betroffene zu diesem Termin mit der gesamten Provisions- bzw. Kautionssumme in bar erschienen ist. Auch die glaubwürdige Aussage von Frau O, dass ihr vom Sohn der Zweitantragsgegnerin gesagt wurde, dass das Atelier nicht an „Türken und Araber“ vermietet würde, unterstreicht die Ansicht des Senates.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerinnen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Die Antragsgegnerinnen wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

---

#### 14. GBK III/110/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber

**Wegen:** Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes.

**Verfahrensdauer:** 4,7 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Betroffene habe schon öfters einen Abend in der Diskothek der Antragsgegnerin verbracht. Er sei bei der Recherche im Internet über die aktuellen Veranstaltungshinweise auf die geschlechtsspezifische Gestaltung der Eintrittspreise der Diskothek gestoßen. Er habe sich über die diskriminierende Vorgangsweise, wonach Frauen beim Eintritt Vergünstigungen erhalten würden geärgert und habe sich spontan in einem Schreiben an die Geschäftsführung der Antragsgegnerin über die Männer diskriminierenden Preise beschwert. Ausdrücklich habe er sich dabei auf das Event „...“ am ... bezogen, für das der Eintritt für Männer ... Euro für Frauen allerdings nur ... Euro (4 Euro weniger) betragen habe. Unter Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz habe der Betroffene die Geschäftsführung der Antragsgegnerin ersucht, in Hinkunft geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei der Preisgestaltung zu unterlassen. Der Betroffene habe umgehend eine Antwort der Antragsgegnerin bekommen, worin die geschlechtsspezifischen Preise verteidigt würden. Man habe vor allem damit argumentiert, dass das beliebte „All you can drink“ Angebot, das einen Inklusivpreis von ... Euro bzw. ... Euro für „Boys“ und ... Euro bzw. ... Euro für „Ladies“ (4 Euro weniger) bezeichne, ein optionales Angebot des Hauses sei, dass man in Anspruch nehmen könne oder auch nicht. Schließlich berufe man sich darauf, dass die Diskothek der Antragsgegnerin keine öffentliche Einrichtung sei und schon gar nicht ein öffentlicher Dienstleister. Es würde daher nach wie vor das Hausrecht gelten.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass zur Förderung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen mittels Eintrittsermäßigungen für Frauen ein Ausgleich dafür geschaffen würde, dass



Frauen im Durchschnitt ein geringeres Einkommen zur Verfügung stehe als Männern. Eintritts-ermäßigungen für Frauen in eine Diskothek würden daher auch als positive Maßnahmen gemäß § 34 GIBG gelten. In Bezug auf das Angebot der Antragsgegnerin „... – all you can drink: Boys ... Euro, Ladies ... Euro“ (4 Euro weniger) würde ebenfalls ein Ausgleich dafür geschaffen, dass Frauen im Durchschnitt ein geringeres Einkommen zur Verfügung stehe als Männern. Darüber hinaus würden diese Angebote keine Diskriminierung darstellen, da Männer im Allgemeinen mehr trinken würden als Frauen und daher eine niedrigere Getränkepauschale für Frauen gerechtfertigt sei.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Das Angebot der Antragsgegnerin „... – all you can drink“ ist als eine Dienstleistung zu beurteilen, die beiden Geschlechtern ohne Einschränkung zur Verfügung steht. Die Inanspruchnahme dieses Angebots durch Männer setzt die Bezahlung eines um 4 Euro höheren Betrages voraus, was eine weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren Situation gemäß § 32 Abs. 1 GIBG bedeutet. Frauen erhalten den günstigeren Preis ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes, während Männer um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können, mehr bezahlen müssen. Die Differenzierung bezieht sich somit allein auf das Geschlecht. Die Ausnahmebestimmung des § 33 GIBG kommt nicht zur Anwendung, da das gegenständliche Angebot weder ausschließlich noch überwiegend nur für Personen eines Geschlechtes zur Verfügung gestellt wird. Auch kann in dieser Differenzierung keine positive Maßnahme gemäß § 34 GIBG erkannt werden. Vielmehr ist der Senat der Ansicht, dass eine für Frauen und Männer unterschiedliche Preisgestaltung Gegenteiliges bewirkt und zur Verstärkung von stereotypem Geschlechterverhalten und veralteten Rollenbildern beiträgt. Auch wirtschaftliche Argumente („Männer würden mehr trinken“) oder Marketingstrategien rechtfertigten keine Durchbrechung des Gleichbehandlungsgebotes. Bei einer solchen Getränkepauschale handelt es sich also bloß um eine Absatzförderungsmaßnahme.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt. Die Antragsgegnerin wurde aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihres Geschlechtes, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Antragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

---

## 15. GBK III/112/12

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber, Türsteher

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Belästigung beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 8,6 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Betroffene habe geschildert, dass er die Diskothek habe besuchen wollen. Als er sich dem Eingang genähert habe, habe der Türsteher gemeint, dass es heute keine weiteren Einlässe mehr gebe und ihn zur Seite geschoben. Der Betroffene habe währenddessen beobachtet, dass andere Personen zur Kassa gegangen seien, bezahlt hätten und ohne Probleme in das Lokal eingelassen worden seien. Als der Betroffene den Türsteher gefragt habe, warum diese Menschen hineingehen dürften, er aber nicht, habe er keine Antwort erhalten.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass der Betroffene am Vorfallstag zur Kassa gekommen sei, welche vom Zweitantragsgegner geführt worden sei. Zu diesem Zeitpunkt habe sich auch der Einsatzleiter, der Drittantragsgegner, bei der Kassa befunden, welcher dem Zweitantragsgegner mitgeteilt habe, dass der Betroffene Hausverbot hätte, da er bereits wiederholtermaßen und trotz erfolgten Belehrungen äußerst negativ aufgefallen wäre. Hinzu sei gekommen, dass der Betroffene entgegen der ausdrücklichen und ihm auch bekannten Bekleidungsvorschriften (www...) das Lokal mit Sportbekleidung habe betreten wollen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Aus den Schilderungen des Betroffenen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen des Betroffenen lassen keinen Zweifel daran, dass der im Auftrag der Erstantragsgegnerin handelnde Zweitantragsgegner, den Betroffenen am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht eingelassen hat. Der Betroffene war gemäß den Kleidervorschriften der Diskothek gekleidet. Ihm wurde durch den Zweitantragsgegner der Einlass nur mit der Begründung, dass es am gegenständlichen Abend keine weiteren Einlässe gebe, verweigert. Eine weitere Begründung des Türstehers erfolgte nicht. Insbesondere, dass der Betroffene beobachten konnte, dass andere Personen nach ihm bezahlten und problemlos in das Lokal eingelassen wurden, spricht nach den Erfahrungen des Senates mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für eine Verweigerung des Eintritts aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung und eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Die Antragsgegner wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

---

## 16. GBK III/113/12

**Eingebracht:** Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Belästigung beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 4 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Am ... hätten die beiden Antragsteller gemeinsam mit ihrer Tochter und einem albanischen Freund einen Ausflug an die Donau gemacht. Bei dem Lokal „...“ habe die Familie etwas konsumieren wollen. Das Ende der zum Lokal führenden Straße sei abgesperrt gewesen. Dort hätten sich ein Heurigenstand mit Grill und ein Musikzelt befunden. Die Antragstellerin habe Essen und Getränke gekauft, die sie sofort an der Kassa bezahlt habe. Der Antragsteller sei inzwischen mit seiner Tochter schwimmen gegangen. Einige Zeit später habe der Antragsteller beschlossen, eine weitere Flasche Wein und Soda zu kaufen, die er wieder sofort bezahlt habe. Kurz darauf habe Musik zu spielen begonnen. Ein Mann mit einer Kassa sei zu den Antragstellern gekommen und habe sie aufgefordert, 12 Euro für die Musik zu bezahlen. Die Antragsteller und ihr Begleiter hätten zu diesem Zeitpunkt jedoch nur mehr 15 Euro in bar dabei gehabt, die sie dem Mann übergeben hätten. Dieser habe ihnen mitgeteilt, dass dies zu wenig sei. Die Antragsteller hätten angekündigt, dass sie rasch austrinken und dann gehen würden oder alternativ den Fehlbetrag verlässlich am nächsten Tag entrichten könnten. Der Mann habe jedoch den Veranstalter zu Tisch gerufen, welcher der Antragsgegner gewesen sei. Der Antragsgegner habe die Antragsteller aufgefordert sofort zu gehen, wenn sie nicht bezahlen würden. Der Antragsteller habe wiederholt, dass er kein Bargeld mehr bei sich habe, die Gruppe jedoch noch Bankomat- und Kreditkarten dabei hätten. Der Antragsgegner habe jedoch entschieden, dass die Antragsteller und ihre Begleitung sofort gehen müssten und habe die Antragstellerin am Oberarm gepackt. Dabei habe er geschimpft: „Ihr Tschuschen! Schleicht Euch dorthin, wo ihr herkommt! Ihr zahlt eh keine Steuern!“ Die Antragstellerin habe er in Folge als „ausländische Schlampe“ bzw. „ausländische Nutte“, die sich „schleichen soll“ bezeichnet. Der Antragsgegner habe dabei auf die Antragsteller extrem aggressiv und angetrunken gewirkt. Der Antragsgegner habe dann begonnen, die auf dem Tisch befindlichen Getränke auszuleeren und sie damit anzuspritzen. Er habe den Antragsteller angeblickt und gerufen: „Du Tschusch, verschwind!“ Der Antragsgegner habe die Antragstellerin attackiert und habe ihr Limonade über den Kopf geschüttet. Der Antragsteller habe versucht dem Antragsgegner die Flasche zu entwenden, worauf dieser versucht habe, mit der Flasche auf den Kopf des Antragstellers zu schlagen. Die Antragstellerin habe versucht den Antragsgegner zu stoppen, indem sie ihn am T-Shirt packte, das dabei zerrissen sei. Die Antragsteller hätten schließlich die Polizei rufen können.

Der Antragsgegner erwiderte, dass die Anschuldigungen der Antragsteller haltlos und zur Gänze unzutreffend seien. Das Fest „...“ sei vom Antragsgegner organisiert worden. Bei diesem Fest hätten zwei Musikgruppen gespielt. Um die Unkosten abzudecken, sei von jedem Besucher ein Musikbeitrag von 12 Euro kassiert worden. Auf diesen Musikbeitrag seien die Teilnehmer der Veranstaltung bereits am Eingang zum (mit einem Scherengitter abgesperrten) Veranstaltungsgelände durch ein Plakat hingewiesen worden. Dieser Umstand sei somit auch den Antragstellern ab dem Zeitpunkt des Betretens des Veranstaltungsortes bekannt gewesen. Die Antragsteller hätten sich trotz mehrmaliger Aufforderung geweigert, den Musikbeitrag zu bezahlen. Daher habe der Antragsgegner die beiden Antragsteller aufgefordert, die Veranstaltung zu verlassen. Daraufhin sei die Antragstellerin immer lauter geworden, habe sich weiterhin beharrlich geweigert zu gehen und habe begonnen, laut und hysterisch zu schreien. Danach habe die Antragstellerin ein Glas genommen und habe dem Antragsgegner den Inhalt ins Gesicht geleert. Dabei habe sie ihn mit „Du Nazi-Sau“ angeschrien und habe ihm zweimal ins Gesicht gespuckt. Die Antragstellerin sei noch aggressiver geworden und habe den Antragsgegner mit Gläsern und Flaschen beschossen. In weiterer Folge habe sie auch noch den

Tisch umgeschmissen, wobei sich der Antragsgegner den rechten Ringfinger gequetscht habe. Schließlich sei der von der Antragstellerin umgeworfene Tisch noch auf den Fuß des Antragsgegners gefallen, welcher dabei abermals verletzt worden sei. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner das T-Shirt vom Leib gerissen. Der Antragsgegner habe versucht den Tisch wieder aufzustellen, als er plötzlich von einer von der Antragstellerin geworfenen Weinflasche am Kopf getroffen worden sei und wieder zu Boden gestoßen worden sei. Der Antragsgegner habe dadurch eine Schädelprellung erlitten. Der Antragsgegner habe die Antragstellerin weder tätlich angegriffen noch habe er sie beschimpft und schon gar nicht rassistisch. Er habe auch den Antragsteller weder tätlich angegriffen noch beschimpft. Die von der Antragstellerin behaupteten Verletzungen würden jedenfalls nicht vom Antragsgegner stammen und seien für diesen auch nicht nachvollziehbar.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Die Antragsteller hatten am Veranstaltungsgelände bereits 75 Euro für Essen und Getränke ausgegeben, als Herr O die Gruppe aufforderte, den Musikbeitrag zu entrichten. Die Antragsteller und ihr Bekannter legten daraufhin ihr gesamtes verbliebenes Bargeld in der Höhe von 15 Euro zusammen, welches die Antragstellerin Herrn O übergab. Die Antragstellerin ist somit der geforderten Entrichtung des Musikbeitrages nachgekommen. Als der Antragsgegner zu dieser Situation hinzukam, ging es für ihn primär um die Nichtbezahlung des geforderten Musikbeitrags. Über die von der Antragstellerin bereits bezahlten 15 Euro war der Antragsgegner von Herrn O informiert worden, wie dieser in seiner Befragung glaubhaft dargelegt hat. Der Antragsgegner forderte jedoch die Antragsteller sofort in aggressiver und rassistischer Weise auf, den Veranstaltungsort ohne Konsumation des bereits bezahlten Essens und der Getränke zu verlassen. Dabei verlieh er seiner aggressiven Forderung durch rassistische Aussagen und Beleidigungen gegenüber den Antragstellern Nachdruck und wurde schließlich gegenüber den Antragstellern auch körperlich übergriffig, wobei er die Antragstellerin verletzte. Da der Antragsgegner der Antragstellerin somit mit ausdrücklichem Hinweis auf ihre tatsächliche bzw. vermeintliche ethnische Zugehörigkeit die weitere Inanspruchnahme der Dienstleistungen im Rahmen seiner Veranstaltung mit Gewalt verunmöglichte, verletzte er § 31 Abs. 1 leg.cit. und diskriminierte die Antragstellerin unmittelbar aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen liegt nicht vor, da dieser zunächst die Getränke ohne weitere Probleme bestellen konnte.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch den Antragsgegner eine unmittelbare Diskriminierung und eine Belästigung der Antragstellerin sowie eine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegen. Der Antragsgegner wurde aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

---

## 17. GBK III/114/12

**Eingebracht:** Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

**Antragsgegner/in:** Busfahrer, Verkehrsbetrieb

**Wegen:** Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 4,2 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Am ... habe der Antragsteller von ... gegen 13:50 Uhr mit dem Bus Nummer ... zur Station ... fahren wollen. Der Antragsteller sei in den vorderen Bereich des Busses gegangen und habe sich hinter dem Fahrer an den äußersten Rand eines freien Sitzes neben ein junges Mädchen gesetzt. Das Mädchen habe ein Plastiksackerl halb auf dem freien Sitz liegen gehabt und habe dieses daraufhin wegnehmen wollen. Der Antragsteller habe ihr gesagt, dass sie das Plastiksackerl ruhig auf dem Sitz lassen könne, es ihn nicht stören würde und er außerdem sowieso in Kürze aussteigen würde. Das Mädchen habe nicht reagiert, worauf eine Frau sich zum Antragsteller umgedreht habe und zu ihm gesagt habe, dass das Mädchen sich ein wenig vor ihm fürchten würde. Plötzlich habe sich der Busfahrer unvermittelt zum Antragsteller umgedreht, habe ihn geduzt und habe ihn in äußerst rüdem und unhöflichem Ton dazu aufgefordert, auszusteigen („Du steigst jetzt aus!“). Der Antragsteller habe geantwortet, dass sie einander nicht persönlich kennen würden und der Busfahrer ihn nicht mit „Du“ ansprechen solle und habe gefragt, warum er aussteigen solle. Seine Antwort habe gelautet: „Du hast das Mädchen angefasst!“ Der Antragsteller sei sehr schockiert und empört über diesen Vorwurf gewesen und habe geantwortet, dass das nicht stimmen würde, dass der Busfahrer ein Lügner sei und er sicher nicht aussteigen würde. Darauf habe der Busfahrer gesagt: „Du steigst jetzt aus, sonst hole ich die Polizei“. Der Antragsteller habe geantwortet, dass er gespannt sei, wo das alles hinführen würde und dass er eine solche Anschuldigung sicher nicht auf sich sitzen lasse und nicht aus dem Bus aussteigen würde. Während der Busfahrer sein Handy zur Hand genommen habe und zu wählen begonnen habe, habe der Antragsteller die Mutter des Mädchens angesprochen und habe sie gefragt, warum sie die Situation nicht aufgeklärt habe, da sie doch alles beobachtet habe. Daraufhin habe die Frau mit dem Busfahrer gesprochen und habe ihm gesagt, dass gar nichts geschehen sei. In der Folge habe der Busfahrer sein Handy wieder beiseitegelegt und sei endlich weitergefahren. Bei der nächsten Haltestelle habe der Antragsteller den Bus verlassen.

Der Erstantragsgegner erwiderte, dass ein Mädchen eingestiegen sei, die am ersten Doppelsitz schräg hinter der Fahrtür am Fenster Platz genommen habe. Der Blick des Erstantragsgegners sei auf die Eingangstür gerichtet gewesen, wodurch er das Mädchen und den Plastiksack gesehen habe, den diese neben sich auf den zweiten freien Platz gelegt habe. Der Antragsteller habe sich neben das Mädchen gesetzt, wobei der Erstantragsgegner gesehen habe, dass der Antragsteller seine Hand auf die Hand des Mädchens gelegt habe und diese zurückgezuckt sei. Zu diesem Zeitpunkt habe sich der Antragsgegner nichts weiter dabei gedacht. In der Zwischenzeit sei die Mutter des Mädchens, für die diese offenbar den Platz mit dem Plastiksack freigehalten habe, ebenfalls eingestiegen. Der Erstantragsgegner habe die Mutter zum Antragsteller sagen hören, dass das Mädchen schreckhaft sei, worauf der Antragsteller erwidert habe, dass er ihrer Tochter nichts tun würde. In der Folge sei eine Diskussion zwischen dem Antragsteller und der Mutter ausgebrochen, die auch von den anderen Fahrgästen kommentiert worden sei. Die Diskussion habe sich um das Mädchen, den Sitzplatz und den Plastiksack gedreht. Der Antragsteller habe wiederholt darauf hingewiesen, dass es keinen Grund gebe, warum er denn nicht da sitzen solle und das Mädchen keine Angst vor ihm zu



haben brauche. Das Mädchen sei während der Diskussion vom Antragsteller weggerückt und habe verschreckt ausgesehen. Für Busfahrer gebe es im Falle eines Konfliktes zwischen Fahrgästen die Anweisung zu intervenieren und die Fahrgäste zur Ruhe aufzufordern. Konkret habe er den Antragsteller aufgefordert, sich ruhig zu verhalten und falls er dieser Aufforderung nicht nachkommen würde, er diesen von der Weiterfahrt ausschließen würde. Der Erstantragsgegner habe dabei den Antragsteller nicht geduzt. Er habe den Antragsteller deswegen adressiert, weil dieser laut und aggressiv auf die Mutter eingespochen habe und das Mädchen offensichtlich vor ihm erschreckt zurückgewichen sei. Falls es andersrum gewesen wäre, hätte der Erstantragsgegner die Mutter aufgefordert, den Bus zu verlassen. Der Erstantragsgegner habe nur den Konflikt zwischen der Mutter und dem Antragsteller beenden wollen und dann in Ruhe seine Fahrt fortsetzen wollen. Nach dieser Aufforderung habe der Erstantragsgegner die Fahrt aufgenommen. Die Aufforderung habe aber nicht gefruchtet, sodass er bei der nächsten Haltestelle den Antragsteller wieder angesprochen habe, dass er sich beruhigen solle und falls dies nicht geschehen würde, er den Bus verlassen müsse. Der Antragsteller habe nur sinngemäß erklärt, er würde einmal sehen wollen, wie der Busfahrer das machen wolle. Daraufhin habe der Erstantragsgegner sein Handy genommen und habe erklärt, dass er die Polizei rufen würde, falls sich der Antragsteller nicht beruhigen würde. Die Mutter des Mädchens habe sich hier eingeschaltet und habe gemeint, dass es der Busfahrer damit bewenden lassen solle. Daraufhin habe der Erstantragsgegner das Handy wieder eingesteckt und habe die Fahrt wieder aufgenommen. Bei der nächsten Station sei der Antragsteller ausgestiegen, habe gegenüber dem Erstantragsgegner den Vorwurf erhoben, dass er arrogant und rassistisch sei, und habe dem Erstantragsgegner schließlich noch grinsend den Mittelfinger gezeigt.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Antragsteller hat sich auf den Platz neben der Tochter von Frau O gesetzt. Dieser Platz war von der Tochter mit einem Einkaufssackerl für die Mutter reserviert. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Antragsteller beim Setzen tatsächlich die Hand des Mädchens berührt hat oder nicht. Der Erstantragsgegner war nach seinen Aussagen jedoch davon überzeugt, eine solche Berührung gesehen zu haben. Die nachfolgende Diskussion über den Sitzplatz zwischen Frau O und dem Antragsteller hat nach Ansicht des Senates eine Lautstärke erreicht, die den Erstantragsgegner in seiner Konzentration gestört hat und ihn zum Einschreiten veranlasst hat. Es ist davon auszugehen, dass der Lenker/die Lenkerin eines Busses auf dieser Linie, diesen aufgrund des Verkehrsaufkommens und der Linienführung sehr konzentriert lenken muss und lautstarke Diskussionen der Passagiere ein Sicherheitsrisiko darstellen. Aufgrund des festgestellten Sachverhalts ist der Senat III zur Ansicht gelangt, dass der Erstantragsgegner sich allein aufgrund der Lautstärke der Diskussion zwischen dem Antragsteller und Frau O in die Diskussion eingemischt und um Ruhe gebeten hat. Der Erstantragsgegner hat sich allerdings nur an den Antragsteller gewandt, welcher dies als ungerechtfertigt empfunden hat. In diese Situation hat der Erstantragsgegner auch seine vorherige Beobachtung eingebracht, dass der Antragsteller die Hand des Mädchens berührt hätte, was zu einer weiteren Eskalation in der Diskussion geführt hat. Der vom Erstantragsgegner in der Folge angedrohte Verweis aus dem Bus war nach Ansicht des Senates aber allein der mittlerweile eskalierten Situation geschuldet. Es konnten vom Senat III keinerlei ethnisch motivierten Hintergründe dafür erkannt werden. Überdies ist es zweifelhaft, ob der Erstantragsgegner den Antragsteller bei seinem Einschreiten überhaupt als fremd wahrgenommen hat.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Belästigung des Antragstellers vorliegt.

## 18. GBK III/115/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber, Türsteher

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 4,8 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Antragsteller habe gemeinsam mit seinen Freunden B und C gegen 23:30 Uhr das Lokal „X Club“ in ... besuchen wollen. Eine Bekannte von B und C habe sich bereits im Club befunden. Sie seien gemeinsam zum Eingang des Clubs gegangen. B und C hätten sich vor dem Antragsteller befunden. Beide seien von den zwei neben dem Eingang befindlichen Türstehern nicht angesprochen worden, einer der Türsteher habe ihnen sofort die Tür aufgehalten. Als beide bereits den Vorraum des Lokals betreten hätten und damit also die Türsteher bereits passiert hätten, sei der Antragsteller von den Türstehern beim Betreten des Eingangs aufgehalten worden. Die Türsteher hätten offensichtlich zuerst nicht bemerkt, dass sie eine Gruppe bilden würden. C und B seien gefragt worden, ob sie zusammengehören würden. Als sie dies bejaht hätten, habe einer der Türsteher die beiden wieder hinaus vor den Eingang gelotst und habe begonnen, den Antragsteller zu befragen. Die Frage, ob der Antragsteller den Club schon einmal besucht habe, habe er wahrheitsgemäß bejaht. Der Türsteher habe dem Antragsteller geantwortet, dass er ihn hier noch nie gesehen habe, habe ihn zur Seite geschoben und habe damit das Gespräch beendet. Der Antragsteller habe in der Folge durch Nachfragen versucht herauszufinden, weshalb ihm – im Gegensatz zu seinen beiden Freunden – der Zutritt zum Lokal verweigert worden sei. Der Antragsteller habe aber keine zufriedenstellende Antwort erhalten.

Von der Antragsgegnerin langte zu den Vorwürfen keine Stellungnahme ein. Auch wurde seitens der Antragsgegnerin der geforderten Übermittlung der Namen und ladungsfähigen Adressen der am gegenständlichen Abend diensthabenden Türsteher nicht nachgekommen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Zunächst muss festgehalten werden, dass die Antragsgegnerin sich dem Verfahren völlig entzogen hat, da sie der Aufforderung zur Stellungnahme nicht nachgekommen ist, die Aufforderung zur Übermittlung der Identität der Türsteher ignorierte und auch kein/e Vertreter/in der Antragsgegnerin zur Befragung vor dem Senat erschienen ist. Aus den Schilderungen des Antragstellers und der Auskunftspersonen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen des Antragstellers und der Auskunftsperson lassen keinen Zweifel daran, dass die im Auftrag der Antragsgegnerin handelnden Türsteher den Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht eingelassen haben.



**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Die Antragsgegner wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

## 19. GBK III/120/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 7 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Am Abend des ... habe in ... im „...“ die Tanzveranstaltung „...“ stattgefunden. Diese finde üblicherweise ein bis dreimal pro Monat statt und würde von der Antragsgegnerin veranstaltet. Zielgruppe der Veranstalterin seien eindeutig jegliche Besucher über 18 Jahren, unabhängig von deren Geschlecht. Weibliche Besucherinnen hätten bei dieser Veranstaltung keinen Eintritt zu bezahlen gehabt. Männliche Besucher hätten im Gegensatz dazu beim Eingang 8 Euro zu entrichten gehabt. Männliche Besucher hätten ein rotes Armband erhalten, welches während der Tanzveranstaltung am Arm habe getragen werden müssen, um einen dauerhaften Zugang zur Veranstaltungslokalität bei zwischenzeitlichem Verlassen gewährt zu bekommen. Weibliche Besucherinnen hätten ein solches Armband nicht tragen müssen.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass Frauen tatsächlich diese Veranstaltung besuchen könnten, ohne für den Eintritt zahlen zu müssen. Die Antragsgegnerin habe sich dazu entschieden, einen kleinen persönlichen Beitrag zu leisten, dass die bekannte bestehende Ungleichheit zwischen Männern und Frauen hinsichtlich deren Einkommen ausgeglichen werde. Betriebswirtschaftliche Überlegungen hätten bei dieser Entscheidung keine Rolle gespielt.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Indem Frauen für den Besuch der gegenständlichen Tanzveranstaltung keinen Eintrittspreis bezahlen müssen, werden Männer, die den Eintrittspreis in der Höhe von 8 Euro bezahlen müssen, gemäß § 32 Abs. 1 GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Frauen erhalten diese Vergünstigung ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes, während Männer – um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können – bezahlen müssen. Diese Differenzierung bezieht sich somit allein auf das Geschlecht. Diese Geschäftspolitik wird von der Antragsgegnerin im Wesentlichen weiters damit begründet, dass dadurch versucht werde, den bestehenden Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männer etwas auszugleichen. § 34 GIBG durchbricht zwar das Diskriminierungsverbot für spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, die unter bestimmten Voraussetzungen Benachteiligungen aufgrund des Ge-

schlechtes verhindert oder ausgleichen sollen, eine solche Förderung der Gleichstellung kann jedoch durch einen Gratiszugang für Frauen zu einer Tanzveranstaltung nicht erblickt werden.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt.

## 20. GBK III/126/13

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Sportartikelhändler

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung und Belästigung der Betroffenen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

**Verfahrensdauer:** 3,8 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Beim Betreten des Geschäftes hätten sich die Betroffene und eine Mitarbeiterin an der Kassa begrüßt. Auf die folgende Frage der Mitarbeiterin, sie ihnen helfen könne, erwiderte die Betroffene, dass sie sich im Geschäft umsehen wolle. Danach habe sich die Betroffene Sportbekleidung näher angesehen, während sich ihr Mann in etwa drei Meter hinter ihr im Geschäft umgesehen habe. Ca. fünf Minuten später sei der Antragsgegner zur Betroffenen gekommen und habe sie in einem, ihr unfreundlich erscheinenden Tonfall, gefragt, wonach sie suche. Die Betroffene habe ihm erklärt, dass sie sich nach Sportkleidung für ihre Kinder umsehe, woraufhin der Antragsgegner erwidert habe, dass er keine Kinderkleidung führe. Als sie daraufhin erklärt habe, dass ihre Kinder bereits erwachsen seien, habe sich der Antragsgegner der Betroffenen weiter genähert und ihr mit lauter Stimme erklärt: „Ich kenne euch Ausländer“ und habe dabei mit Handbewegungen in Richtung der Ausgangstür gedeutet. Auf die weitere Drohung des Antragsgegners, dass er die Polizei rufen würde, habe die Betroffene erwidert, dass sie diese selbst anrufen würde. Daraufhin habe der Antragsgegner mehrmals erklärt, dass er keine Ausländer in seinem Geschäft wolle und habe dabei wiederholt „verschwindet“ gerufen. Im Zuge dessen habe der Antragsgegner zum Verjagen von Tieren gebräuchliche Laute gemacht.

Der Antragsgegner erwiderte, dass es den Tatsachen entspreche, dass der Antragsgegner die Betroffene des Geschäftes verwiesen habe, jedoch keinesfalls im Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Der Antragsgegner habe das Betreten des Geschäftes durch die Betroffene vom Werkstatttraum aus (Klingelanlage Eingangstür) mitverfolgt. In weiterer Folge habe sich die Betroffene eine ungewöhnlich lange und über das übliche Maß hinausreichende Zeit im Bereich der Mammuthaut Bekleidung aufgehalten und habe sich immer wieder in auffälliger Weise umgesehen. Der Bereich der Mammuthaut Bekleidung sei aber, auch bei äußerst langsamer und genauer Betrachtung, in wenigen Minuten durchgesehen. In diesem Zusammenhang sei zu erwähnen, dass er in den letzten Monaten, gerade aus der eher hochpreisigen Mammuthaut Kollektion, starke Warenverluste durch Ladendiebstahl erlitten habe. Nachdem dem Antragsgegner die Zeit zu lange geworden sei, habe er die Betroffene ein weiteres Mal nach ihrem Begehr gefragt, worauf sie erwidert habe, dass sie nach Kinderkleidung suche. Dieser Um-

stand sei dem Antragsgegner für seine Annahme, dass die Betroffene das Geschäft „auskundschaften“ würde, insofern rechtfertigend gewesen, als seine Mammut Kollektion ausschließlich Erwachsenenkleidung beinhalten würde. Das habe der Antragsgegner als endgültige Bestätigung seiner vorhergehenden und bereits angeführten Annahme angenommen und habe die Betroffene aufgefordert, das Geschäft zu verlassen.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Der Verweis der Betroffenen aus dem Sportgeschäft des Antragsgegners ist evident. Obwohl die Angaben der Verweildauer der Betroffenen im Sportgeschäft seitens der Auskunftspersonen divergieren, konnte vom Senat dennoch keine über das übliche Maß hinausgehende Verweildauer der Betroffenen festgestellt werden. Die vom Antragsgegner geäußerte Vermutung, dass sich die Betroffene „mindestens 10 Minuten“ vor der Mammut Kollektion aufgehalten haben soll, rechtfertigt einen Verweis aus dem Geschäftslokal nicht. Daher erscheint die Handlungsweise des Antragsgegners, ausschließlich im Lichte einer überstrapazierten Verweildauer, nicht nachvollziehbar. Darüber hinaus brachte der Antragsgegner in seiner Befragung mehrmals seine Vermutung zum Ausdruck, dass die Betroffenen aufgrund ihres verdächtigen Verhaltens die Begehung eines Ladendiebstahls im Sinne gehabt hätten. Die dazu vorgebrachten Umstände, dass sich die Betroffene länger bestimmte Waren angesehen hat und auf Nachfrage erklärte, dass sie sich nach Kleidung für ihre erwachsenen Kinder umsehe, ergeben für diese Vermutung aber keinerlei gerechtfertigte oder schlüssige Grundlagen. Aus diesen Gründen ist der Senat zur Ansicht gelangt, dass der Antragsgegner stereotypisch die Betroffenen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft einer „Risikogruppe“ angehörend eingestuft hat und sie daher aufgefordert hat, das Geschäft zu verlassen.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch den Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung und einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Der Antragsgegner wurde aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage des Antragsgegners ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

---

## 21. GBK III/130/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Autoteilehändler, Angestellter

**Wegen:** Unmittelbare Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

**Verfahrensdauer:** 3,3 Monate

**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Der Betroffene stamme aus dem Iran und sei österreichischer Staatsbürger. Am Tag zuvor habe er im Geschäft der Antragsgegnerin einen original VW-Zahnriemensatz, komplett, inklusive Wasserpumpe und Keilriemen bestellt, so wie dieser ihm vom Zweitantragsgegner zum Preis von 159 Euro angeboten worden sei. Der Betroffene habe den Zahnriemensatz auch sogleich bezahlt. Beim Abholen der Ware habe sich

zum einen herausgestellt, dass es sich nicht um originale VW-Ersatzteile gehandelt habe und zum anderen ein Keilriemen gefehlt habe. Daher habe der Betroffene die Ware so nicht annehmen wollen. Frau O, die Ehefrau des Geschäftsführers, habe darauf beharrt, dass der Keilriemen nie inkludiert sei und der Betroffene die bestellte und bereits bezahlte Ware anzunehmen habe. Der Betroffene habe aber sein Geld zurückhaben oder zumindest eine Gutschrift haben wollen. Daraufhin habe der Zweitantragsgegner den Betroffenen als „Arschloch“ und als „Ausländer vom Balkan“ beschimpft. Des Weiteren habe er dem Betroffenen vorgeworfen, lediglich ein „Pfuschgeschäft“ machen zu wollen, welches aber „hier in Österreich“ nicht gemacht würde. Als der Betroffene darauf entgegnete, dass er Österreicher sei, meinte der Zweitantragsgegner: „Du bist ein gefälschter Österreicher“. Schließlich habe der Zweitantragsgegner den Karton mit dem Zahnriemensatz genommen und habe ihn dem Betroffenen ins Gesicht geworfen. Er habe den Betroffenen dabei aber nicht getroffen und der Karton sei auf den Boden gefallen. Daraufhin habe der Betroffene das Geschäft verlassen und habe die Polizei gerufen.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass es unrichtig sei, dass der Betroffene einen original VW-Zahnriemensatz komplett inklusive Wasserpumpe und Keilriemen bestellt hätte. In diesem Fall hätte der Betroffene wohl einen VW-Fachbetrieb aufgesucht, um Originalersatzteile zu erhalten. In weiterer Folge habe der Betroffene vom Vertrag zurücktreten wollen, da sein Mechaniker keine Zeit für den Einbau gehabt habe und bei einer Reparatur in einer VW-Werkstätte ein Aufschlag von 100 Euro noch dazu gekommen wäre, wenn der Betroffene die Ersatzteile selbst mitbringen würde. Zum Zeitpunkt des beabsichtigten Rücktritts sei es zu einer längeren Diskussion gekommen, da die Erstantragsgegnerin den Standpunkt vertreten habe, dass allenfalls eine Gutschrift gewährt werden könne, da der Einbau der Ersatzteile nicht das Problem der Erstantragsgegnerin sein könne. Die Erstantragsgegnerin habe sogar für den Betroffenen noch ein anderes, äußerst günstiges Angebot für den Einbau der Ersatzteile organisiert. Daraufhin habe der Betroffene vor anderen anwesenden Kunden erklärt, dass „alle ihn betrügen wollen“ und er jetzt das Ersatzteil generell zurückgeben wolle, womit allerdings wieder das Thema entstanden sei, dass die Erstantragsgegnerin lediglich bereit gewesen sei, eine Gutschrift auszustellen. Der Betroffene habe mit deutlicher Vehemenz darauf bestanden, das Bargeld sofort zurückzuerhalten. Dabei sei er mehr als nur laut geworden und habe zwei Angestellte als „Rassisten“ und „Ausländerfeinde“ bezeichnet.

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis:** Wie in den Feststellungen erläutert, hat die Erstantragsgegnerin die zuerst bestellte Ware umstandslos zurückgenommen und dafür eine Gutschrift in Höhe der bezahlten Summe ausgestellt. Auch bei der darauffolgenden Bestellung wurde, im Vorfeld des gegenständlichen Streitgesprächs, seitens der Angestellten der Erstantragsgegnerin zunächst unzweifelhaft das Angebot der Rücknahme der Ware, bei gleichzeitiger Ausstellung einer Gutschrift in Höhe der bezahlten Summe gemacht. Die Rücknahme der Ware wurde dem Betroffenen daher nicht verweigert. Aufgrund des in der Befragung des Betroffenen gewonnenen persönlichen Eindrucks ist der Senat davon überzeugt, dass dieses Gespräch seitens des Betroffenen immer emotionaler wurde. Diese Tatsache wird auch durch die schriftliche Meldung des Polizisten deutlich, der den Betroffenen mehrmals aufgefordert hat, das Geschäft während der Amtshandlung zu verlassen und sich zu beruhigen. Nach durchgeführtem Ermittlungsverfahren gelangte der erkennende Senat aufgrund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und der von der Polizei

vorgelegten Dokumente daher zur Auffassung, dass die Antragsgegner glaubwürdig darlegen konnten, den Betroffenen nicht belästigt zu haben. Es konnte keine mit der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen im Zusammenhang stehende Verhaltensweise durch die Antragsgegner erkannt werden.

**Ergebnis:** Der Senat III kam zur Auffassung, dass keine unmittelbare Diskriminierung und keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

### 1.3.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates III

#### Zurückziehungen

##### 1. GBK III/99/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Schulen

**Wegen:** Erstattung eines Gutachtens gemäß § 11 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Bildungsbereich.

**Vorbringen:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) beehrte die Erstattung eines Gutachtens zu folgenden Fragen:

- 1.** Sind durch Lehrpersonal getätigte Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in Kindergärten, Volksschulen, Sonderschulen, Hauptschulen, polytechnischen Schulen, berufsbildenden Schulen oder allgemein bildenden höheren Schulen vom Geltungsbereich des Teil III Abschnitt 1 und somit von der Prüfungskompetenz des Senates III der GBK erfasst und haftet der Bund für solche Belästigungen nach dem GIBG?
- 2.** Sind Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und sexuelle Belästigungen durch KursleiterInnen an KursteilnehmerInnen bei privaten WeiterbildungsanbieterInnen von den Bereichen Dienstleistung oder Bildung vom Geltungsbereich des Teil III Abschnitt 1 und somit von der Prüfungskompetenz des Senates III der GBK erfasst?
- 3.** Sind Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Verfahren über die Zuteilung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs und bei der Anmeldung von Kindern in Volksschulen vom Geltungsbereich des Teil III Abschnitt 1 und somit von der Prüfungskompetenz des Senates III der GBK erfasst?

Senat III beauftragte einen Fachexperten mit der gutachterlichen Auseinandersetzung zu diesen Fragestellungen (Abrufbar auf der BMBF-Homepage unter: Gutachten aus Senat III). Der Antrag wurde nach Fertigstellung des Gutachtens von der GAW zurückgezogen.

##### 2. GBK III/104/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Handelsunternehmen

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

**Vorbringen:** Der Antragsteller habe einen Laptop über eine Ratenzahlung finanzieren wollen. Die Antragsgegnerin habe jedoch den Konventionsreisepass nicht als Ausweisdokument akzeptiert und habe den Kredit verweigert. Im Verfahren konnte ein Vergleich erreicht werden, woraufhin der Antrag zurückgezogen wurde.

### 3. GBK III/109/12

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber

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

**Vorbringen:** Der Betroffene habe eine Diskothek besuchen wollen. Der Eintritt habe für Männer 5 Euro betragen, während Frauen der Eintritt gratis gewährt worden sei. Der Antrag wurde von der GAW zurückgezogen.

### 4. GBK III/119/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Gemeinde

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

**Vorbringen:** Die Sauna eines öffentlichen Hallenbades sei einmal in der Woche für Männer gesperrt und nur für Frauen zugänglich. Die Gemeindevertretung hat als Reaktion auf den Antrag auch einen „Männertag“ eingeführt, woraufhin der Antragsteller seinen Antrag zurückgezogen hat.

### 5. GBK III/123/13

---

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Masseur

**Wegen:** Sexuelle Belästigung

**Vorbringen:** Die Betroffene sei während einer Massageeinheit durch den Antragsgegner sexuell belästigt worden. Im Verfahren konnte ein Vergleich erreicht werden, woraufhin der Antrag zurückgezogen wurde.



## Unzuständigkeit des Senates:

### 1. GBK III/96/12

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Behörde

**Wegen:** Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit

**Vorbringen:** Die Antragstellerin sei seit 2006 in Österreich aufhältig und stehe in verschiedenen Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung ihres Aufenthaltsrechts. Die Behörde habe behauptet, dass von der Antragstellerin nur ein Datensatz im Melderegister vorhanden sei und es wäre deshalb zu prüfen, ob sie tatsächlich ständig in Österreich aufhältig sei.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Der geschilderte Sachverhalt bezüglich einer vermuteten Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, da kein Rechtsverhältnis oder eine Leistung außerhalb eines Rechtsverhältnisses gemäß § 30 (2) Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

### 2. GBK III/101/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Zeitung

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

**Vorbringen:** In diversen Online-Medien sei vom „Exportschlager“ Urin-Ei berichtet worden, welche mit Knabenurin zubereitet würden. Hinsichtlich des Equal pay day sei diese Darstellung nicht in Ordnung, da es so dargestellt werde, als seien junge Knaben etwas Besseres als junge Mädchen.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Gemäß § 30 (3) Gleichbehandlungsgesetz gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes nicht für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung oder für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen im Sinne des Abs. 1, die den Inhalt von Medien und Werbung betreffen.

### 3. GBK III/102/12

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Messeveranstalter

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

**Vorbringen:** Auf einer Messe würde Frauen Gratiseintritt zu bestimmten Veranstaltungen gewährt. Der Antragsteller habe aber nicht vor als Auskunftsperson zur Verfügung zu stehen.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Aus dem gegenständlichen Antrag kann eine persönliche Betroffenheit des Antragstellers nicht abgeleitet werden, da er nicht überzeugend dargelegt hat, die gegenständliche Dienstleistung tatsächlich in Anspruch genommen zu haben. Gegen das Vorliegen einer persönlichen Betroffenheit spricht auch seine Haltung, nicht als Auskunftsperson zur Verfügung stehen zu wollen. Der Antrag war daher mangels persönlicher Betroffenheit abzuweisen.

---

#### 4. GBK III/103/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

**Vorbringen:** Mehrere Lokale würden Männer und Frauen in ihren Angeboten extrem diskriminieren.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Aus dem gegenständlichen Antrag kann eine persönliche Betroffenheit des Antragstellers nicht abgeleitet werden, da er nicht überzeugend dargelegt hat, die gegenständliche Dienstleistung tatsächlich in Anspruch genommen zu haben. Gegen das Vorliegen einer persönlichen Betroffenheit spricht auch seine Haltung, nicht als Auskunftsperson zur Verfügung stehen zu wollen. Der Antrag war daher mangels persönlicher Betroffenheit abzuweisen.

---

#### 5. GBK III/107/12

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Polizeibeamter

**Wegen:** Belästigung

**Vorbringen:** Der Polizeibeamte habe sein Amt missbraucht, in dem er versucht habe mit der Antragstellerin privat bekannt zu werden.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Polizeiliche Tätigkeiten im Rahmen der Hoheitsverwaltung sind nicht als „Dienstleistungen“ im Sinne des Art. 50 EGV anzusehen und daher nicht vom Geltungsbereich der §§ 30 ff Gleichbehandlungsgesetz umfasst.

---

#### 6. GBK III/111/12

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Justizanstalt

**Wegen:** Grundrechtsverletzung

**Vorbringen:** Der Antragsteller sei Insasse im Maßnahmenvollzug in einer Strafanstalt. Er sei wegen der Diskriminierung von Nichtrauchern nach dem Gleichstellungsgesetz und Art. 6 B-VG beschwert.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Maßnahmen des Strafvollzugs im Rahmen der Hoheitsverwaltung sind nicht als „Dienstleistungen“ im Sinne des Art. 50 EGV anzusehen und daher nicht vom Geltungsbereich der §§ 30 ff Gleichbehandlungsgesetz umfasst.

---

## 7. GBK III/121/13

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** diverse Behörden

**Wegen:** Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit

**Vorbringen:** Der Antragsteller habe ein Jahr in Österreich gearbeitet. Ihm würde aber von verschiedenen Behörden die Aufenthaltsgenehmigung versagt.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Tätigkeiten von Behörden im Rahmen der Hoheitsverwaltung sind nicht als „Dienstleistungen“ im Sinne des Art. 50 EGV anzusehen und daher nicht vom Geltungsbereich der §§ 30 ff Gleichbehandlungsgesetz umfasst. Des Weiteren berührt das Gleichbehandlungsgesetz nicht die Vorschriften und die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder deren Aufenthalt sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten ergibt (§ 31 Abs. 4 Gleichbehandlungsgesetz).

---

## 8. GBK III/122/13

**Eingebracht:** Antragsteller (Verein)

**Antragsgegner/in:** Bürgermeister

**Wegen:** Nichtaufnahme eines Inserates in die Gemeindezeitung

**Vorbringen:** Zwischen dem Antragsteller und der Gemeinde gäbe es seit Jahren Unstimmigkeiten bezüglich der Eigentumsverhältnisse am Clubhaus und dem darin befindlichen Sportstüberl. Es hätte nun in den Gemeindenachrichten ein Stelleninserat für das Sportstüberl platziert werden sollen. Tatsächlich seien aber weder das Stelleninserat noch andere Berichte über den Verein in die Gemeindenachrichten aufgenommen worden.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Senat III der Gleichbehandlungskommission hat sich für die Behandlung des Antrages als unzuständig erklärt hat, da aus der Sachverhaltsdarstellung keine vom Geltungsbereich der §§ 30 ff Gleichbehandlungsgesetz umfassten Tatbestände (ethnische Zugehörigkeit oder Geschlecht) ableitbar sind.

## 9. GBK III/128/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Lokalbetreiber

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

**Vorbringen:** In einem Billardsalon würde eine Stunde Billard für Männer 4 Euro kosten, während Damenrunden immer gratis spielen würden.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Der Antragsteller wurde zur Vervollständigung seines Antrags ersucht mitzuteilen, wann er den Billardsalon besucht habe und ob er dessen MitarbeiterInnen auf den antragsgegenständlichen Umstand aufmerksam gemacht habe. Da er diesem Ersuchen nicht nachgekommen ist, wurde der Antrag aufgrund fehlender persönlicher Betroffenheit abgewiesen.

## 10. GBK III/129/13, 11. GBK III/131/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Kinderschutzzentrum

**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

**Vorbringen:** Auf einer Website eines Kinderschutzzentrums gäbe es ein Klickspiel mit mehreren Animationen, die ihre Kinder schlagenden Väter zeige. Es handle sich dabei um eine Kampagne, die das Bild der gewalttätigen Väter vermitteln würde. Dies stelle eine Diskriminierung dar, auch hinsichtlich der Tatsache, dass nicht auch der andere Elternteil als mögliche TäterIn dargestellt werde.

**Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss:** Es liegt keine Zuständigkeit des Senates III vor, da der gegenständliche Medienauftritt keine Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt (§ 30 GIBG) und darüber hinaus dieser Medienauftritt bereits beendet wurde.

### 1.3.4 Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge

---

#### 1. GBK III/125/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Diskothek, Türsteher

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

---

#### 2. GBK III/127/13

**Eingebracht:** Amtswegig

**Antragsgegner/in:** Gastronomiebetrieb

**Wegen:** Sexuelle Belästigung

---

#### 3. GBK III/132/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Fitnesscenter, Masseur

**Wegen:** Sexuelle Belästigung

---

#### 4. GBK III/133/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Wohnungseigentümerin

**Wegen:** Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum.

---

#### 5. GBK III/134/13

**Eingebracht:** GAW

**Antragsgegner/in:** Hotelbetreiber

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

## 6. GBK III/137/13

---

**Eingebracht:** Antragstellerin

**Antragsgegner/in:** Diskothek, Türsteher

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

## 7. GBK III/139/13

---

**Eingebracht:** Amtswegig

**Antragsgegner/in:** Thermenbetreiber

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

## 8. GBK III/140/13

---

**Eingebracht:** Amtswegig

**Antragsgegner/in:** Hotelbetreiber

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

## 9. GBK III/141/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Diskothek, Türsteher

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

## 10. GBK III/142/13

---

**Eingebracht:** Antragsteller

**Antragsgegner/in:** Diskothek, Türsteher

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

### 1.3.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

#### 1. GBK III/118/13 ---

**Eingebracht:** Amtswegig

**Betrifft:** Gastronomiebetrieb

**Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13**

**Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz:** In verschiedenen Zeitungsartikeln wurde die Installation eines „Venezianischen“ Spiegels zwischen der Damen- und der Herrentoilette des Lokals beschrieben. Dieser Spiegel würde laut den Berichten den die Herrentoilette benützenden Gästen den Blick auf den Waschbereich der Damentoilette frei geben und somit deren Privat- und Intimbereich verletzen.

**Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:** Das Lokal habe mit diesem Spiegel eine künstlerische Intervention umgesetzt. Die Intimsphäre der Damen sei selbstverständlich gewahrt und der Spiegel gebe lediglich den Blick auf den Waschbereich frei. Das Lokal plane in Umsetzung des Kunstprojektes den gegenständlichen Spiegel umzudrehen, sodass „Gleichberechtigung“ hergestellt sei.

**Entscheidung von Senat III der GBK:** Dem Senat wurde mitgeteilt, dass entgegen dem Bericht aufgrund eines venezianischen Spiegels weiterhin Ein- und Durchblicke zwischen den Waschräumen der Damen- und der Herrentoilette des Lokals möglich sind und Gäste nur unzureichend auf diesen Umstand hingewiesen werden. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission forderte den Betreiber zur Herstellung eines rechtskonformen Zustands durch Beseitigung des venezianischen Spiegels auf. Insbesondere muss der Bereich der Damentoilette von der Herrentoilette so getrennt sein, dass es von keiner Seite eine Durchblicksmöglichkeit gibt.

Da den Aufforderungen des Senates durch den Betreiber nicht nachgekommen wurde, wurde amtswegig ein Verfahren gemäß § 12 GBK/GAW Gesetz eingeleitet (GBK III/127/13).

#### 2. GBK III/124/13 ---

**Eingebracht:** Amtswegig

**Betrifft:** Hotelbetreiber

**Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13**

**Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz:** Die Antwort der Antragsgegner auf die Übermittlung des Prüfungsergebnisses ergab für Senat III der Gleichbehandlungskommission die Vermutung der Nichtumsetzung der im Prüfungsergebnis zu GBK III/106/12 ausgesprochenen Vorschläge bzw. Empfehlungen. Die Antragsgegner wurden daher zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-



Gesetz hinsichtlich des Standes der Umsetzung der im Prüfungsergebnis zu GBK III/106/12 ausgesprochenen Empfehlungen bzw. Vorschläge aufgefördert.

**Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:** Im Antwortschreiben gingen die Antragsgegner in keiner Weise auf das Mitteilungsschreiben des Senates III ein, sondern rügten ausschließlich aus ihrer Sicht dem Verfahren nach § 12 GBK/GAW-Gesetz zugrundeliegende Mängel.

**Entscheidung von Senat III der GBK:** Da die Antwort der Antragsgegner nicht ausreichend war, wurde dieser Umstand gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundesministeriums für Bildung und Frauen veröffentlicht.

### 3. GBK III/135/13

---

**Eingebracht:** GAW

**Betrifft:** Thermenbetreiber

**Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dem Senat III der Gleichbehandlungskommission mitgeteilt, dass die Therme „A“ einen „Senioren-Montag“ anbieten würde, an dem SeniorInnen ganztätig der Eintritt zu einem vergünstigten Preis angeboten würde. Während Männer diese Ermäßigung an Montagen aber erst ab ihrem 65. Lebensjahr in Anspruch nehmen könnten, würden Frauen diese Ermäßigung bereits ab ihrem 60. Lebensjahr erhalten.

**Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:** Der Geschäftsführer der Therme betonte, dass alle Preise – bis auf den gegenständlichen – völlig geschlechtsneutral seien. Bei diesem speziellen Preis handle es sich um eine „Aktionskarte“, welche nicht als eine allgemeine Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu sehen sei, sondern als „soziale Vergünstigung“. Insbesondere habe sich der Betreiber dabei auch auf die zitierte Möglichkeit von „Preisnachlässen auf Eintrittskarten als soziale Vergünstigung“ auf der Homepage der Gleichbehandlungsanwaltschaft gestützt.

**Entscheidung von Senat III der GBK:** Der Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz wurde von Senat III zur Kenntnis genommen. Senat III leitete in Folge amtswegig ein Verfahren gemäß § 12 GBK/GAW Gesetz ein (GBK III/139/13).

### 4. GBK III/136/13

---

**Eingebracht:** GAW

**Betrifft:** Hotelbetreiberin

**Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dem Senat III der Gleichbehandlungskommission mitgeteilt, dass die Antragsgegnerin die Teilnahme an ihrer jährlichen

„... Party“ und damit in Verbindung stehende weitere Angebote zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Preisen anbieten würde.

**Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:** Grundsätzlich würden sich die Preise für angebotene Waren nach den darauf anzuwendenden Unkosten richten, worauf eine Gewinnspanne zugeschlagen würde. Auch die gegenständliche Veranstaltung sei eine gewinnorientierte, insbesondere müssten die Unkosten gedeckt werden. Üblicherweise würde dem Gast das verrechnet, was er konsumiere. Im Fall einer „All Inklusiv“-Verrechnung wie hier, müsse die Verrechnung nach dem erfolgen, was voraussichtlich konsumiert würde und ein Mittel gefunden werden. Das Mittel, das angemessener Weise dem Gast verrechnet würde, gelange bei männlichen und bei weiblichen Gästen zu einem unterschiedlichen Ergebnis. Es sei eine Tatsache, dass männliche Gäste größere Mengen sowohl an Speisen als auch an Getränken konsumieren würden. Der Preis würde sich hier daher nicht spezifisch nach dem Geschlecht, sondern nach der Konsumation im Vorhinein richten.

**Entscheidung von Senat III der GBK:** Der Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz wurde von Senat III zur Kenntnis genommen. Senat III leitete in Folge amtswegig ein Verfahren gemäß § 12 GBK/GAW Gesetz ein (GBK III/140/13).

---

## 5. GBK III/138/13

**Eingebracht:** GAW

**Betrifft:** Diskothek

**Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dem Senat III mitgeteilt, dass die Diskothek „X“ an Donnerstagen allen Frauen die ganze Nacht freien Eintritt und kostenlose Getränkekutscheine gewähren würde. Männer würden aber im gleichen Zeitraum 3 Euro an Eintritt zu bezahlen haben und darüber hinaus keine Getränkekutscheine erhalten.

**Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:** Vom Betreiber der Diskothek langte keine Stellungnahme bei Senat III der Gleichbehandlungskommission ein.

**Entscheidung von Senat III der GBK:** Dieser Umstand wurde gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundesministeriums für Bildung und Frauen veröffentlicht.



## **2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

### **2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz**

In den Jahren 2012 und 2013 wurden das Gleichbehandlungsgesetz und das GBK/GAW-Gesetz einmal novelliert.

Das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 107/2013, mit dem die beiden Gesetze novelliert wurden, ist am 1. August 2013 in Kraft getreten.

Ein Schwerpunkt der Novelle liegt in der Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Es erfolgt eine Klarstellung dahingehend, dass neben dem Zugang alle von der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfassten Bereiche (etwa die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit) vom Gleichbehandlungsgebot umfasst sind.

Weiters wird eine in der letzten Novelle eingeführte Maßnahme zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede weiterentwickelt. In Stelleninseraten mussten bisher nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerber/innen besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Die Novelle sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen von Arbeitnehmer/innen in Wirtschaftsbranchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte gilt, vor. Nicht erfasst von der Neuregelung sind arbeitnehmerähnliche Personen sowie Arbeitnehmer/innen in Leitungspositionen.

Der bereits derzeit regelmäßig stattfindende Dialog des Bundeskanzlers/der Bundeskanzlerin mit Vertreter/innen von Nichtregierungsorganisationen zu Themen der Gleichbehandlung wird nunmehr im Gesetz verankert; durch eine Änderung der Ressortzuständigkeit wird der Dialog nunmehr vom/von der Bundesminister/in für Bildung und Frauen durchgeführt.

Im Falle der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen kommt diese Verpflichtung dem Bundesminister/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu.

Weiters werden die Senate der Gleichbehandlungskommission verkleinert. Grund dafür ist einerseits die Ressourcenknappheit bei jenen Organisationen, die Vertreter/innen in die Gleichbehandlungskommission entsenden. Darüber hinaus haben praktische Erfahrungen mit Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gezeigt, dass die am Verfahren beteiligten

Personen zum Teil reserviert reagieren, wenn sie ihre Aussage vor einem größeren Gremium machen sollen. Mit dieser Maßnahme soll auch die Dauer der Verfahren verkürzt werden.

Darüber hinaus werden die Struktur der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gestrafft und Unklarheiten hinsichtlich der Befugnisse ihrer Mitglieder beseitigt.

Im Behindertengleichstellungsrecht wird die Anhebung der Schutzniveaus analog umgesetzt. Der Begriff Belästigung im Behindertengleichstellungsrecht wird mit dem des Gleichbehandlungsrechts harmonisiert.

Darüber hinaus sieht die Novelle folgende Verbesserungen vor:

- Klarstellung, dass sich im Bereich Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung der Schutzbereich auf die gesamte Dauer der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung erstreckt,
- Klarstellung des bisherigen Begriffes „Ehe- und Familienstand“ im I. Teil und III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes,
- Klarstellung, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam und verhältnismäßig sein müssen sowie Diskriminierungen verhindern sollen,
- Ausdehnung der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung bei sexueller Belästigung im I. Teil von einem Jahr auf drei Jahre,
- Einführung einer Vorinformation der Parteien vom Verfahrensausgang vor Ausfertigung der Entscheidung durch Abfassung eines kurzen Informationsschreibens durch die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission,
- Ausdehnung der Sanktionsmöglichkeit bei Verletzung der Berichtspflicht auch auf Vorlage unzureichender Berichte durch Arbeitgeber/innen,
- Aufnahme einer Hinweispflicht des Vorsitzes der Gleichbehandlungskommission auf die Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung des Konfliktes zu Beginn des Verfahrens,
- Neuregelung der Befragung vor der Gleichbehandlungskommission:
  - bei (sexueller) Belästigung erfolgt die Befragung der Parteien grundsätzlich getrennt mit der Möglichkeit des Antrages auf gemeinsame Befragung bei Zustimmung der anderen Partei,
  - in sonstigen Fällen erfolgt die Befragung immer gemeinsam.

## 2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

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

Bei den dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bekannten Entscheidungen handelt es sich im Wesentlichen um richtungsweisende Erkenntnisse des Obersten Gerichtshofes und aufgrund der Fachlektüre bekannte Erkenntnisse.

Dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sind folgende Entscheidungen aus den Jahren 2012 und 2013 bekannt:

### 2.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

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

##### **ASG Wien 13 Cga 143/11 vom 22. März 2012**

Das Gericht hielt in diesem Fall fest, dass gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet ist, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 nicht begründet worden ist. Der Anspruch beträgt bis zu 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird. Der Stellenwerber wollte sich für die ausgeschriebene Stelle bewerben, dazu kam es aber in der Folge gar nicht, weil ihm bereits am Telefon mitgeteilt wurde, dass für die Position nur eine weibliche Person infrage komme. Durch die Nichtentgegennahme der Bewerbung des Stellenwerbers aufgrund seines Geschlechtes wurde dieser seitens des Arbeitgebers diskriminiert und gebührt ihm daher ein Schadenersatz iHv 500 Euro. Da es sich beim Arbeitgeber um eine juristische Person handelt, zu deren Vertretung die Komplementärin, die das Telefonat geführt hat, befugt ist, muss sich der Arbeitgeber das Handeln der Komplementärin zurechnen lassen.

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

### a) OGH 8 ObA 89/11 vom 28. Juni 2012

In dieser Entscheidung befasste sich der Oberste Gerichtshof mit einem Feststellungsantrag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes gemäß § 54 Abs. 2 ASGG zum Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte. Der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer/innen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe beschäftigt sind (BAGS-Kollektivvertrag, nunmehr Sozialwirtschaft Österreich), sieht vor, dass Teilzeitbeschäftigten für die ersten beiden Stunden, die über die einzelvertraglich vereinbarte Zeit hinausgehen, überhaupt kein Zuschlag gebührt. Erst ab der dritten Stunde gebührt ein 25%-Zuschlag. Die Antragstellerin argumentierte, dass darin eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorläge, weil mehr Frauen teilzeitbeschäftigt wären.

Ein Kollektivvertrag kann sowohl zu Gunsten als auch zu Lasten der Arbeitnehmer/innen Abweichungen von § 19d Abs. 3a bis 3e AZG zulassen. Von dieser Möglichkeit haben die Kollektivvertragsparteien nach der Einführung der Regelungen über die Abgeltung von Mehrarbeit durch die Neuregelung des BAGS-Kollektivvertrages Gebrauch gemacht. Der Oberste Gerichtshof prüfte lediglich, ob in der von den Kollektivvertragsparteien vereinbarten Regelung eine unsachliche Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten liegt.

Der Oberste Gerichtshof kam zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung vorliegt, weil die Teilzeitbeschäftigten für die idente Arbeit dasselbe Entgelt wie die Vollzeitbeschäftigten erhalten. Im konkreten Fall erhalten alle Teilzeitbeschäftigten für alle von ihnen über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur kollektivvertraglichen wöchentlichen Regelarbeitszeit geleisteten Mehrstunden zumindest jenes Entgelt, das auch Vollzeitbeschäftigte für diese Arbeitszeiten erhalten. Ebenso wie Vollzeitbeschäftigte erhalten auch Teilzeitbeschäftigte für die über die kollektivvertragliche wöchentliche Regelarbeitszeit hinaus geleisteten Mehrstunden den Zuschlag von 50%. Anders als Vollzeitbeschäftigte erhalten Teilzeitbeschäftigte nach dem Kollektivvertrag aber bereits ab der dritten über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde einen Mehrarbeitszuschlag.

### b) OGH 8 ObA 26/11 vom 28. März 2012

Im vorliegenden Fall begründete die Arbeitnehmerin die behauptete Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts damit, dass die festgestellten Kriterien des Arbeitgebers bei der Gehaltseinstufung und der Gewährung von Gehaltserhöhungen willkürlich seien.

Der Oberste Gerichtshof stellt dazu grundsätzlich fest, dass die angewandten Entlohnungskriterien – sollten die nicht ohne weiteres durchschaubar sein – nicht unbedingt unsachlich sein müssen. Es obliegt dann dem/der Arbeitgeber/in, zu erläutern, worin sie bestehen und wie sie zu rechtfertigen sind. Eine unterschiedliche Entlohnung kann auch dann gerechtfertigt sein, wenn eine nach außen hin identische Tätigkeit von Arbeitnehmer/innen ausgeübt wird, die über eine unterschiedliche Ausbildung und Berufsberechtigung verfügen.

Im konkreten Fall wies der Oberste Gerichtshof darauf hin, dass der von ihr in ihrem Vergleich herangezogene Kollege im Unterschied zu ihr ein einschlägige Berufspraxis in einer Wirtschaftstreuhänderkanzlei sowie eine Fachprüfung für Bilanzbuchhalter aufzuweisen hatte.



Bei der Entscheidung über Gehaltserhöhungen und Prämien wurden vom Arbeitgeber zwar neben objektiven auch subjektive Faktoren wie Fehleranfälligkeit oder Zufriedenheit der Vorgesetzten berücksichtigt, die aber den Vorgaben des anzuwendenden Kollektivvertrages entsprachen und vom Geschlecht der Arbeitnehmerin unabhängig waren.

Deshalb verneinte der Oberste Gerichtshof die behauptete Diskriminierung.

### **3. Diskriminierung bei Beförderung (§ 3 Z 5 GIBG)**

---

#### **OGH 9 ObA 58/11 vom 29. März 2012**

Nach dem Kollektivvertrag einer Fluglinie richtet sich ua. die Reihenfolge bei Beförderung oder Urlaubsvergabe oder die Kündigung von Flugbegleiter/inne/n mit unbefristeten Verträgen nach der Senioritätsnummer des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin. Strittig war im gegenständlichen Fall, ob es zulässig ist, bei der Festsetzung des Senioritätsdatums Karenzzeiten, die drei Monate übersteigen, außer Acht zu lassen.

Der Oberste Gerichtshof gelangte zum Ergebnis, dass eine derartige Vorgehensweise weder europäischem noch innerstaatlichem Recht widerspricht. Der einschlägige Kollektivvertrag unterscheidet klar zwischen allen Zeiten von Karenzurlauben einschließlich Mutterschaftskarenzurlauben und Schutzfristen nach Mutterschutzgesetz und legt nur für Karenzurlaube ein Höchstmaß fest, bis zu dem ein Karenzurlaub ohne Einfluss auf das Senioritätsdatum ist. § 3 GIBG wird nicht verletzt, weil, soweit nichts anderes vereinbart ist, die Karenzzeiten bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richtet, kraft Gesetz außer Betracht bleiben.

### **4. Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 3 Z 6 GIBG)**

---

#### **OLG Wien 8 Ra 13/13k vom 23. Mai 2013**

Der Arbeitnehmer war in diesem Fall als Leiter der Marketing und Sales-Abteilung beschäftigt. In seiner Klage brachte er vor, dass er als Reaktion auf seinen Antrag auf Gewährung von Elternteilzeit von seinem Arbeitgeber bei den sonstigen Arbeitsbedingungen benachteiligt (z.B. Deaktivierung von Internet und E-Mail-Account, Abnahme des Laptops, Streichung der bisher gewährten Kostenübernahme des Home Office) und schließlich entlassen worden sei.

Das Gericht vertrat dazu die Ansicht, dass die Benachteiligung eines Mannes wegen Inanspruchnahme einer Väterkarenz sehr wohl eine Diskriminierung darstellen kann. Die Höhe eines allfälligen Ersatzanspruches ist im Wege einer Globalbemessung für die durch die Beeinträchtigung geschaffene Situation in ihrer Gesamtheit auszumessen.

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

---

#### **a) OGH 8 ObA 76/12 vom 24. Jänner 2013**

Die Arbeitnehmerin wurde zum Regelpensionsalter gekündigt. Sie gewann das Kündigungsanfechtungsverfahren gemäß § 105 Abs. 3 Z 2 ArbVG. Sie hatte aber trotz des Anfechtungsverfahrens einen Pensionsantrag gestellt und bezog seither eine gesetzliche Alterspension. Sie begehrte nunmehr die Feststellung, dass ihr ehemaliger Arbeitgeber für alle aus der Kündigung resultierenden Schäden, die ihr durch die in Hinblick auf die frühere Antragstellung geringere Pension entstünden, zu haften habe. Die Arbeitnehmerin stützte ihr Klagsbegehren u.a. auf das Vorliegen einer geschlechts- und altersdiskriminierenden Kündigung. Sie berief sich dabei jedoch ausdrücklich nicht auf einen Schadenersatzanspruch gemäß § 12 Abs. 7 GIBG, sondern brachte vor, dass eine diskriminierende Kündigung jedenfalls auch rechtswidrig sei.

Der Oberste Gerichtshof führte dazu aus, dass es sich bei den schadenersatzrechtlichen Bestimmungen des GIBG um spätere Spezialbestimmungen im Verhältnis zu den allgemeinen schadenersatzrechtlichen Vorschriften des bürgerlichen Rechts handelt. Dies gilt auch für die Regelungen der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen. Da es sich bei den schadenersatzrechtlichen Bestimmungen des GIBG um spezielle und abschließende Regelungen zur Sanktionierung der von der Arbeitnehmerin behaupteten Verstöße gegen das Verbot der Diskriminierung handelt, kann die Arbeitnehmerin nicht auf die allgemeinen Bestimmungen der §§ 1295ff ABGB zurückgreifen.

#### **b) OLG Wien 7 Ra 153/11 vom 24. Mai 2012**

Das Gericht kam hier zum Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dann vorliegt, wenn eine Arbeitnehmerin nur aus dem Grund „entlassen“ wurde, weil sie das Alter erreicht oder überschritten hat, in dem sie Anspruch auf eine Altersrente erwirbt, welches nach der nationalen Rechtslage für Männer und Frauen unterschiedlich ist. Können Frauen nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag früher zwangspensioniert werden als Männer, liegt eine benachteiligende Diskriminierung vor. Es besteht eine Ungleichbehandlung, die unmittelbar auf das Geschlecht gestützt ist. Die gegen den Willen der Arbeitnehmerin erfolgte Versetzung in den Ruhestand stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

#### **c) ASG Wien 40 Cga 76/11 vom 9. Mai 2012**

Die Entscheidung befasst sich mit einer behaupteten Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Probemonat auf Grund der Meldung einer Schwangerschaft. Das Gericht kam zum Ergebnis, dass die Auflösungserklärung auf Grund der nicht zufriedenstellenden Arbeitsleistungen der Arbeitnehmerin erfolgte und nicht wegen der Mitteilung der Schwangerschaft. Darüber hinaus hatte die Geschäftsführerin der Beklagten bereits den Entschluss gefasst, die Arbeitnehmerin nicht mehr weiter zu beschäftigen und das Arbeitsverhältnis im Probemonat zu lösen, bevor sie von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin Kenntnis erlangte. Sie besprach dies mit der Steuerberaterin und setzte erste Schritte zur Neubesetzung der Stelle. Die Mitteilung der Schwangerschaft war demnach für die Auflösung nicht nur nicht kausal, sie hatte auf den schon zuvor gefassten Entschluss der Geschäftsführerin – mangels Kenntnis der Schwangerschaft - überhaupt keinen Einfluss. Das Gericht verneinte daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf eine Mutterschaft, bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Probemonat.

## **6. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)**

---

### **a) OLG Wien 9 Ra 89/13a vom 28. Dezember 2013**

Im vorliegenden Fall wurde der Geschäftsführer des Unternehmens drei Mal über die sexuelle Belästigung des Arbeitnehmers durch einen Arbeitskollegen mit der Bitte um Abhilfe informiert und hat darauf nur insofern reagiert, als er bereits die (ebenfalls im Betrieb beschäftigten) Ehefrau des Arbeitskollegen über die Anschuldigungen gegenüber ihren Ehemann informierte und andererseits in einer Mitarbeiterversammlung alle Mitarbeiter/innen pauschal anwies, sich „wie Erwachsene zu benehmen“.

Das Gericht führte dazu aus, dass der Geschäftsführer, wenn er schon diese Vorwürfe nicht für glaubwürdig erachtet, in Wahrnehmung seiner Fürsorgepflicht als Dienstgeber zumindest verpflichtet gewesen wäre, den Vorwürfen durch eine konkrete Befragung der betroffenen Arbeitnehmer/innen nachzugehen. Er wird somit dem belästigten Arbeitnehmer gegenüber schadenersatzpflichtig. Das Gericht sah einen Schadenersatz in Höhe von 1.000 Euro als jedenfalls gerechtfertigt an.

### **b) OGH 8 ObA 73/13 vom 28. Oktober 2013**

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung klar, dass körperliche Berührungen einer Arbeitnehmerin u.a. an Oberschenkel und Gesäß, demonstratives Anstarren der Brüste mit anzüglichen Bemerkung, In-den-Weg-Stellen sowie geschlechtsbezogene verbale Anzüglichkeiten, die von der Arbeitnehmerin nicht erwünscht sind, die sie als demütigend empfindet und die ihr die Freude an der Arbeit verleiden, eine sexuelle Belästigung darstellen.

### **c) OLG Wien 9 Ra 68/13f vom 24. Oktober 2013**

Der Belästiger war im vorliegenden Fall Filialleiter und Ausbilder in einem Supermarkt. Er pflegte einerseits einen überaus strengen Führungsstil und wahrte andererseits nicht die notwendige Distanz zu einem Lehrmädchen in Form von „Zwicker-bussis“ und Zwicken der Wange bzw. Bussis auf die Wange und Kopf des Lehrmädchens als (gewollte) Kompensation der überhöhten Arbeitsanforderungen, aber auch als Teil seiner Autoritätsausübung. Das Gericht führte zur Definition der sexuellen Belästigung aus, dass es bei der sexuellen Belästigung in aller Regel nicht um sexuelle Befriedigung geht, sondern um sexuell gefärbte Machtausübung. Es handelt sich um Gewaltakte in dem Sinn, dass es von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen und ihre Selbstbestimmung nicht achten. Bei der Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, ist ein objektiver Maßstab anzulegen; auf die Motive für die Belästigung kommt es somit nicht an. Ebenso ist es nicht relevant, ob der Belästiger sein Verhalten subjektiv nicht als sexuelle Handlung verstanden hat oder ob das Opfer das Verhalten des Belästigers auch tatsächlich als sexuelles Verhalten empfunden hat.

### **d) ASG Wien 38 Cga 23/10 vom 10. Februar 2012**

Das Gericht hielt im gegenständlichen Urteil fest, dass die konkreten Belästigungshandlungen in ihren Erscheinungsformen vielfältig sind, sie jedoch ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraussetzen, das auch erst durch fortgesetztes Verhalten überschritten werden kann.

Das Eintreten in die Umkleide, während sich die betreffende Person gerade umzieht, stellt wohl an sich einen Eingriff in die Privatsphäre dar, der in dem Fall, dass die Person gerade ent- oder nur spärlich bekleidet ist, auch einen sexuellen oder geschlechtsbezogenen Aspekt erhält. Es muss sich aber um ein für die betroffene Person unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges Verhalten handeln.

Diese Voraussetzungen liegen nach Ansicht des Gerichtes im konkreten Fall jedoch nicht vor, weil es für Dritte nicht ohne weiteres eindeutig ist, dass es der Arbeitnehmerin unrecht ist, wenn der Arbeitgeber in das Büro geht, während sie sich gerade umzieht. Es wäre nämlich möglich gewesen, die Türe zu versperren und/oder den vorhandenen Vorhang zuzuziehen. Einem in dieser Situation einschreitenden Arbeitgeber wäre immerhin zuzugestehen, geglaubt zu haben, dass ein Eintreten gerade „gefahrlos“ möglich ist, weil sie im Moment etwa noch nicht oder nicht mehr entkleidet ist oder weil sie ohnedies hinter dem Vorhang steht.

Darüber hinaus schuf diese Handlung auch keine Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes der Arbeitnehmerin oder bewirkte auch sonst kein Verhalten des Arbeitgebers in Bezug auf das Arbeitsverhältnis, weswegen das Gericht eine sexuelle Belästigung der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber verneinte.

## **2.2.2 Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt**

### **1. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit**

---

#### **1.1. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs. 1 Z 7 GIBG)**

##### **OGH 9 ObA 40/13 vom 24. Juli 2013**

Eine aus Polen stammende österreichische Staatsbürgerin war als Hilfsköchin beschäftigt. Sie wurde von ihrem direkten Vorgesetzten regelmäßig wegen ihrer Herkunft beleidigt und herabgesetzt. Nachdem sich die Arbeitnehmerin über die diskriminierende Behandlung beschwerte, wurde sie gekündigt.

Der Oberste Gerichtshof bestätigte die Entscheidungen der Unterinstanzen, mit der die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Dienstverhältnisses für rechtsunwirksam erklärt wurden und betonte, dass das geschützte Merkmal – in diesem Fall die ethnische Zugehörigkeit – weit auszulegen ist. Das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit - die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG spricht in diesem Zusammenhang von „Rasse oder ethnische Herkunft“ - ist nicht vom Bestehen tatsächlicher Unterschiede abhängig. Es genügt – wie im vorliegenden Fall – die durch herabsetzende Bezugnahme auf die ausländische Herkunft zum Ausdruck gebrachte „Fremdzuschreibung“.

Durch die Äußerungen des Produktionsleiters, in denen er gegenüber der Arbeitnehmerin auf ihre polnische Herkunft in herabsetzender und beleidigender Weise Bezug genommen hat, hat er sie aus Gründen ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt und damit diskriminiert. Da der Küchenleiter die Kündigung der Arbeitnehmerin tatsächlich deshalb beantragte, weil sich die

Arbeitnehmerin über das (diskriminierende) Verhalten des Produktionsleiters beschwert hatte und er aus diesem Grund eine weitere Zusammenarbeit dieser beiden Personen für unmöglich hielt, ist die Arbeitnehmerin durch den darauf basierenden Kündigungsausspruch des Arbeitgebers diskriminiert worden.

## **1.2. Diskriminierung wegen Belästigung (§ 21 GIBG)**

### **a) OGH 9 ObA 21/12 vom 27. Februar 2012**

Im gegenständlichen Fall hat der Oberste Gerichtshof zwar festgehalten, dass die in einem Brief des Arbeitgebers an die Arbeitnehmerin – im Rahmen einer Auseinandersetzung hinsichtlich der Endabrechnung – getätigten Aussagen zur Nationalität der Arbeitnehmerin (Ex-Jugoslawien) objektiv eine objektive Verletzung der Würde im Zusammenhang der ethnischen Zugehörigkeit zu qualifizieren und das Verhalten des Arbeitgebers unerwünscht und unangebracht war. Es ist aber für einen Schadenersatzanspruch auch erforderlich, dass die inkriminierte Verhaltensweise "für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft oder dies bezweckt". Es geht also um einen gewissen Dauerzustand bzw. ein "Umfeld", das ganz allgemein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnet ist.

Die bereits erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt für sich allein genommen zwar noch nicht zu dem Schluss, dass dadurch kein verpöntes Umfeld mehr geschaffen werden kann. Durch den gegenständlichen Brief sechs Wochen nach Auslösung des Arbeitsverhältnisses - als hier einzig relevante unerwünschte Verhaltensweise des Arbeitgebers - wurde jedoch konkret kein Umfeld für die Arbeitnehmerin geschaffen, das durch eines der verpönten Merkmale gekennzeichnet ist, weil nicht nur kein Arbeitsverhältnis der Streitteile mehr bestand, sondern es nach Erhalt dieses Briefes überhaupt keine weiteren Kontakte mehr zwischen den Parteien gegeben hat. Der Anspruch auf Schadenersatz wurde daher abgewiesen.

### **b) ASG Wien 4 Cga 82/11 vom 6. Februar 2012**

Das Gericht führte in dieser Entscheidung aus, dass ein Arbeitnehmer, der gegenüber einem schwarzafrikanischen Arbeitskollegen Aussagen wie „früher hätte man Typen wie dich erschossen“ oder „Typen wie du gehören auch in Zukunft erschossen“ tätigt, weil dieser nicht an einer vom Arbeitnehmer initiierten Betriebsversammlung teilnehmen will, eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verwirklicht. Dies wird dadurch bekräftigt, dass der betroffene Arbeitskollege die Äußerung auch als diskriminierend auffasst und den Arbeitnehmer, der die Äußerung getätigt hat, bittet, diese Äußerung zurückzunehmen, was dieser jedoch ablehnt.

Hinsichtlich der Verantwortung des Arbeitgebers stand für das Gericht außer Zweifel, dass derartige Äußerungen nicht zum gewöhnlichen Umgangston gehören, sondern – insbesondere gegenüber einem Schwarzafrikaner - eine Diskriminierung darstellen können. Wenn dies von dem Betroffenen tatsächlich als Diskriminierung empfunden wird, dann hat der Arbeitgeber alles zu unternehmen, um ein solches Verhalten abzustellen. Da die Äußerung vor mehreren Personen getätigt wurde und ihrem Inhalt nach als schwerwiegend anzusehen ist, war dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, bloß eine Verwarnung auszusprechen. Das Gericht erachtete den Ausspruch einer Entlassung in konkreten Fall als adäquat.

## **2. Diskriminierung aufgrund des Alters**

---

### **2.1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs. 1 Z 1 GIBG)**

#### **OGH 9 ObA 154/12f vom 29. Jänner 2013**

Im vorliegenden Fall bewarb sich ein 50-jähriger Bewerber auf ein Stelleninserat des beklagten Unternehmens als Außendienstmitarbeiter; er verfügte über sämtliche im Stelleninserat aufgelisteten Voraussetzungen. Der Geschäftsführer teilte dem Kläger drei Minuten, nachdem er die Bewerbungsunterlagen per E-Mail erhalten hatte mit, dass dieser für die Stelle zu alt sei. Im Verfahren berief sich das beklagte Unternehmen darauf, dass die ausgeschriebene Stelle bis heute nicht besetzt sei. Dies schließe schon begrifflich eine Diskriminierung aus.

Der Oberste Gerichtshof führte dazu aus, dass eine unmittelbare Diskriminierung dann vorliegt, wenn eine Person auf Grund des Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Diese Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird. Dass diese Vergleichsperson dann eine hypothetische sein muss, wenn sich nur eine Person bewirbt oder nur eine Person das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle erfüllt, ergibt sich schon aus dem Gesetz. Das Gericht gelangte zum Ergebnis, dass der Bewerber allein wegen seines zu hohen Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, also gegenüber einem vergleichbaren jüngeren Bewerber benachteiligt wurde. Dies muss aber nicht zwangsläufig zur Folge haben, dass eine bestimmte andere Person bevorzugt wurde.

### **2.2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 17 Abs. 1 Z 2 GIBG)**

#### **OLG Wien 8 Ra 57/12 vom 23. Jänner 2013**

Dem Arbeitnehmer wurden als Angestellten einer Gebietskörperschaft bestimmte Zeiten der (Schul)-Ausbildung ursprünglich nicht als Vordienstzeiten angerechnet. Dies entsprach der als Kollektivvertrag anzusehenden Dienstordnung für Angestellte (DO).

Nach der bis 2010 geltenden Fassung der DO waren Zeiten einer Schulausbildung überhaupt nicht anzurechnen und die anderen Zeiten erst ab Vollendung des 18. Lebensjahres. In Folge des Urteils des Europäischen Gerichtshofes „Hütter“ vom 18. Juni 2009 (C-88/08) wurde die Regelung der DO dahingehend abgeändert, dass nunmehr auch Dienstzeiten einer Schulausbildung im Höchstausmaß von drei Jahren anrechenbar sind, soweit sie über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehen.

Das Gericht sah in der Neuregelung der DO weder eine Verschlechterung der Rechtsposition noch eine Ungleichbehandlung des Arbeitnehmers. Die bisherige Regelung der DO verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot, weil sie bei der Frage der Anrechnung von Vordienstzeiten nicht auf das Kriterium des Lebensalters abstellt, sondern generell die Anrechnung von Zeiten eines Studiums in einer inländischen allgemeinbildenden höheren Schule nicht vorgesehen hat. Durch die Neuregelung erfolgte keine Verschlechterung oder Diskriminierung auf Grund des Alters.



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

#### **a) OGH 9 ObA 113/12a vom 25. Juni 2013**

Im vorliegenden Fall wurde der Arbeitnehmer entsprechend der gängigen Unternehmenspraxis, die Arbeitnehmer/innen mit Vollendung des 62. Lebensjahres in Pension schickt, gekündigt.

Der Oberste Gerichtshof sprach dazu aus, dass es keine Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, wenn der anzuwendende Kollektivvertrag – ausgehend vom gesetzlich normierten Erfordernis einer Reduktion der Arbeitsplätze – die Kündigung von Dienstnehmer/innen über 60 Jahren, die bereits durch einen Pensionsanspruch abgesichert sind, ohne das für Kündigung jüngerer Dienstnehmer/innen vorgesehene Erfordernis der vorherigen Zustimmung einer Kündigungskommission ermöglicht. Es bleibt aber zu prüfen, inwieweit die Kündigung eines bestimmten älteren Mitarbeiters konkret erforderlich war, um den Vorgaben des Gesetzgebers nach einer strukturellen Reduktion der Personalkosten nachzukommen.

#### **b) OLG Wien 7 Ra 54/13 vom 25. Juni 2013**

Das Gericht sah im Umstand, dass der Arbeitgeber rd. 600 Mitarbeiter/innen kündigte, die zum Zeitpunkt der Kündigung einen Pensionsanspruch hatten, und 17 jüngere Mitarbeiter/innen einstellte, eine Altersdiskriminierung verwirklicht. Das Vorliegen eines legitimen Ziels verneinte er. Das Vorliegen eines legitimen Ziels setzt voraus, dass eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbotes der Diskriminierung aus Gründen des Alters gerechtfertigt sein muss und sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder beruflicher Bildung vorliegen müssen. Diese Ziele dienen dem Allgemeininteresse und unterscheiden sich von rein individuellen Beweggründen, die der Situation eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin eigen sind, wie Kostenreduktion oder Verbesserung des Wettbewerbs. Es ist zwar nicht auszuschließen, dass eine Regelung bei der Verfolgung der genannten rechtmäßigen Ziele dem/der Arbeitgeber/in einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt, wobei jedoch rein betriebswirtschaftliche Ziele zur Rechtfertigung einer unmittelbaren Altersdiskriminierung nicht herangezogen werden können.

Der Umstand, dass der Arbeitgeber (gesetzlich) zur Sparsamkeit verpflichtet ist, kann für sich eine unmittelbare Altersdiskriminierung nicht rechtfertigen.

#### **c) OLG Wien 7 Ra 1/12 vom 24. Mai 2012**

Die Bestimmung des konkreten Kollektivvertrages, wonach Arbeitnehmer/innen nach Vollendung des 60. Lebensjahres unter Anspruch auf Korridorpension ohne Befassung der Kündigungskommission mit einer kürzeren Kündigungsfrist gekündigt werden können, wertet das erkennende Gericht als Altersdiskriminierung.

Die Revision wurde als zulässig erklärt.



### **3. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung**

---

#### **3.1. Belästigung (§ 21 Abs. 1 Z 3 GIBG)**

##### **OGH 9 ObA 110/13 vom 26. November 2013**

Das Gericht sah in der Äußerung „Schwule brauchen sich in der Öffentlichkeit nicht zu küssen. Zur damaligen Zeit hätte das Konsequenzen gehabt“ in Gegenwart eines bekanntermaßen homosexuellen Arbeitskollegen eine Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung.

Zur Definition der sexuellen Orientierung führte das Gericht aus, dass diese die Präferenz der sexuellen Objektwahl bezeichnet. Er ist weit auszulegen und wird allgemein als heterosexuell, homosexuell oder bisexuelle definiert und verstanden. Das Verhalten ist sowohl in Bezug auf die körperliche Integrität der betroffenen Person, ihre geschlechtliche Selbstbestimmung aber auch ihre psychische Verletzbarkeit im körperlichen/sexuellen Bereich zu prüfen. Das Verhalten ist dabei weit zu definieren und umfasst sowohl körperliche Handlungen als auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen, die bezwecken, dass die Würde der betroffenen Person durch Einschüchterungen, Anfeindungen und Erniedrigungen verletzt wird. Das Recht auf freie Meinungsäußerung steht unter Gesetzesvorbehalt und kann zum Schutz Anderer durch Gesetz eingeschränkt werden. Es rechtfertigt somit keinesfalls Äußerungen, die dem Gleichbehandlungsgesetz widersprechen.

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

##### **1. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu oder der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit**

---

##### **Bezirksgericht Linz 8 C 1467/12t vom 16. August 2013**

Das Gericht stellte in diesem Fall fest, dass der Kläger, bei dem es sich um einen österreichischen Staatsbürger mit türkischen Wurzeln handelt, allein wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht in ein Lokal eingelassen wurde. Der Türsteher verweigerte dem Kläger den Zutritt mit der Begründung, dass er „keine Dunkelhäutigen bzw. Ausländer reinlassen dürfe“. Von den anderen Personen der Gruppe, alle augenscheinlich der österreichischen Mehrheitsgesellschaft zugehörig, wurden keine Ausweise verlangt und durften diese das Lokal betreten.

Das Gericht sah darin einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu oder der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit im Sinne des § 31 GIBG.

Zur Höhe der zugesprochenen Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von 1.000 Euro führte das Gericht aus, dass diese durch eine Globalbemessung zu ermitteln ist. Die Bemessung hat sich demnach im Rahmen der auch sonst im Schadenersatzrecht angewandten Grundsätze zu halten. Der Ersatzbetrag ist daher nach Dauer und Erheb-

lichkeit der Beeinträchtigung sowie der dadurch hervorgerufenen Folgen zu bemessen, wobei die Bemessung letztlich von den Umständen des Einzelfalls abhängt.

Weiters betonte das Gericht, dass eine solche Verhaltensweise nicht nur den Tatbestand der Diskriminierung nach § 31 GIBG darstellt, sondern auch eine Belästigung nach § 35 Abs. 1 Z 1 GIBG. Diese unangebrachte Verhaltensweise bewirkte, dass die Würde des Betroffenen verletzt wurde. Der Kläger wurde durch den Umstand gedemütigt, dass er vor den Augen seiner Begleiter als einziger bei der Einlasskontrolle nach einem Ausweis gefragt wurde und der Türsteher ihn mit der Begründung, dass er „keine Dunkelhäutigen reinlassen dürfe“, am Betreten des Lokals hinderte.

Außerdem hob das Gericht die beabsichtigte Präventionswirkung der Entschädigung nach dem GIBG hervor und betonte, dass die Höhe des Schadenersatzes nicht mit dem Schmerzensgeld für Verletzungen nach § 1325 ABGB verglichen werden kann.

Die Schwere des Verstoßes und die erforderliche Abschreckungswirkung, um einen neuerlichen Verstoß zu vermeiden, rechtfertigen den Schadenersatz in der zugesprochenen Höhe.



## 2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht

### 2.3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofs

#### 1. Diskriminierungsgrund „Alter“

---

##### **a) Rechtssache C-415/10 Galina Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH, Urteil vom 19. April 2012**

Frau Meister ist russischer Herkunft. Sie ist Inhaberin eines russischen Diploms als Systemtechnik-Ingenieurin, das einem Diplom einer Fachhochschule in Deutschland gleichwertig ist. Speech Design veröffentlichte eine Stellenanzeige für „eine/n erfahrene/n Softwareentwickler/in“, auf die sich Frau Meister bewarb. Ihre Bewerbung wurde abgelehnt, ohne sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Kurz danach erschien im Internet eine zweite Stellenanzeige von Speech Design, deren Inhalt dem der ersten Anzeige entsprach. Frau Meister bewarb sich nochmals und wurde wieder abgelehnt. Frau Meister war der Ansicht, dass sie die Anforderungen für die betreffende Stelle erfülle und wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft ungünstiger behandelt worden sei als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Sie verlangte Schadenersatz und die Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers, um ihr den Nachweis zu ermöglichen, dass sie besser qualifiziert sei als Letzterer.

Der Gerichtshof weist in seinem Urteil darauf hin, dass jemand, der sich für diskriminiert hält, Tatsachen dafür glaubhaft machen muss. Gelingt ihm/ihr dies, kommt es zu einer Umkehr der Beweislast. Wer sich allerdings für diskriminiert hält, ohne dafür Tatsachen vorbringen zu können, hat keinen Anspruch auf Einsichtnahme in Informationen, um dadurch Tatsachen für das Vorliegen einer Diskriminierung glaubhaft zu machen.

Der Gerichtshof hat daher entschieden, dass die Beweislastregelungen der Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG keinen Anspruch auf Auskunft vorsehen, auch wenn der/die Arbeitnehmer/in, dessen/deren Bewerbung abgelehnt wurde, schlüssig darlegt, dass er/sie die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt, sondern sie setzen glaubhafte Tatsachen voraus. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch den Arbeitgeber ein Kriterium sein kann, das von den nationalen Gerichten im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist.

##### **b) Rechtssache C-132/11 Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH gegen Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, Urteil vom 7. Juni 2012**

Der Kollektivvertrag von Tyrolean Airways sieht vor, dass die Umstufung von Verwendungsgruppe A auf B nach Vollendung des dritten Dienstjahres erfolgt. Bei der Einstufung wird eine etwaige Berufserfahrung, die ein/e Flugbegleiter/in bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben hat, unabhängig vom Alter zum Zeitpunkt der Einstellung, nicht berücksichtigt.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, dass das Bordpersonal, das bereits über mehrjährige Berufserfahrung im Konzern verfügt, im Fall einer Einstellung durch Tyrolean Airways in die Verwendungsgruppe A zurückgestuft werde und dadurch eine Altersdiskriminierung vorliege.

In seinem Urteil hat er festgehalten, wenn bei einer Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen nur jene Berufserfahrung berücksichtigt wird, die als Flugbegleiter/in bei einer bestimmten Luftlinie erworben wurde, nicht aber die inhaltlich identische Erfahrung, die bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben wurde, so stellt dies keine Diskriminierung aufgrund des Alters dar.

#### **c) Rechtssache C-152/11 Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH; Urteil vom 6. Dezember 2012**

Der zwischen dem Unternehmen Baxter und dessen Betriebsrat geschlossene Sozialplan sieht vor, dass der Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer/innen bei betriebsbedingter Kündigung insbesondere von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit abhängt (Standardberechnungsmethode). Für Arbeitnehmer/innen, die älter als 54 Jahre sind, sieht dieser Plan jedoch vor, dass die Abfindung auf der Grundlage ihres frühestmöglichen Rentenbeginns berechnet wird (alternative Methode). Außerdem sieht der Sozialplan vor, wenn jemand eine vorzeitige Altersrente wegen einer Behinderung erhält, so stellt die Berechnung der Abfindung auf diesen Zeitpunkt ab.

Herr Odar, der mehr als 30 Jahre bei Baxter beschäftigt war, gilt als schwerbehindert. Nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen im Jahr 2009 erhielt er aufgrund des Sozialplans eine Entlassungsabfindung. Er hat mit Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf eine Regelaltersrente und mit Vollendung des 60. Lebensjahres, d. h. ab dem 1. August 2010, Anspruch auf eine Altersrente für Schwerbehinderte.

Da er über 54 Jahre alt war und sein frühestmöglicher Rentenbeginn aufgrund seiner Behinderung das 60. Lebensjahr war, erhielt er daher einen geringeren Abfindungsbetrag als jenen, auf den er bei einem Alter unter 54 Jahren Anspruch gehabt hätte.

Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass im Sozialplan relevante Gesichtspunkte bei der Berechnung der Abfindungssumme, die insbesondere schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen betreffen, unberücksichtigt blieben. So wurde die Schwierigkeit für schwerbehinderte Personen, sich vor allem kurz vor dem Renteneintrittsalter wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, nicht berücksichtigt. Außerdem wurde dem Risiko nicht Rechnung getragen, dass sich ihre finanziellen Aufwendungen mit zunehmendem Alter erhöhen.

Der Gerichtshof hat festgestellt, wenn in einem Sozialplan bei der Berechnung der Entlassungsabfindung anhand des Alters differenziert wird, so stellt dies keine Diskriminierung aufgrund des Alters dar. Wenn allerdings bei der Berechnung auf eine vorzeitige Altersrente wegen einer Behinderung abgestellt wird, die niedriger ist als bei nichtbehinderten Arbeitnehmer/innen und dadurch die Abfindungssumme geringer ist, so stellt dies eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung dar.

#### **d) Rechtssache C-476/11 HK Danmark, handelnd für Glennie Kristensen, gegen Experian A/S, Urteil vom 26. September 2013**

Frau Kristensen wurde 2007 im Alter von 29 Jahren als Mitarbeiterin im Kundenservice von Experian eingestellt. Frau Kristensen fällt lt. Arbeitsvertrag ab 19. August 2008 unter das von Scandia geführte obligatorische Rentensystem von Experian. Diese betriebliche Altersvorsorge ist weder gesetzlich noch tarifvertraglich vorgeschrieben, sondern ergibt sich lediglich aus dem Arbeitsvertrag. Die Beiträge sind nach Alter gestaffelt: unter 35 Jahre: Arbeitnehmer/innen/anteil 3% und Anteil von Experian 6%, 35 bis 44 Jahre: Arbeitnehmer/innen/anteil 4 % und Anteil von Experian 8%, über 45 Jahre: Arbeitnehmer/innen/anteil 5% und Anteil von Experian 10%.

Frau Kristensen kündigte ihre Stelle zum 31. Oktober 2008 und verlangte von Experian die Zahlung einer Abfindung in Höhe von neun Monatsgehältern und die Nachzahlung der Rentenversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer/innen im Alter von über 45 Jahren und zwar mit der Begründung, dass das von Experian eingeführte Altersversorgungssystem gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoße.

Grundsätzlich wird festgehalten, dass gemäß Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die „Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente“ keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt.

Im gegenständlichen Fall sieht die betriebliche Altersvorsorge keine Altersgrenze als Voraussetzung für die Mitgliedschaft vor, weil die Beschäftigten von Experian nach neunmonatiger Betriebszugehörigkeit automatisch Mitglied werden. Demnach beinhaltet die Staffelung der Rentenversicherungsbeiträge keine „Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente“ und fällt somit nicht unter die Ausnahmebestimmung des Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG.

Der Gerichtshof hat auch geprüft, ob diese Maßnahme nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie gerechtfertigt ist. Er hat dabei geurteilt, dass die betriebliche Altersvorsorge mit altersabgestuften Rentenversicherungsbeiträgen dann keine Diskriminierung darstellt, wenn ein legitimes Ziel verfolgt wird. Ziele sind, dass ältere Arbeitnehmer/innen, die bei Experian eine Tätigkeit aufnehmen, innerhalb einer kurzen Zeit eine angemessene Altersvorsorge bilden, während junge Arbeitnehmer/innen mit einem geringeren Arbeitnehmer/innen/anteil frühzeitig in dieses System integriert werden sollen. Außerdem sollen durch die Staffelung die Risiken von Tod, Berufsunfähigkeit und schwerer Krankheit abgesichert werden, deren Kosten mit dem Alter zunehmen.

Außerdem hat der Gerichtshof festgestellt, dass das nationale Gericht prüfen muss, ob die Ungleichbehandlung bei den gestaffelten Beiträgen angemessen und erforderlich ist. Dabei hat es eine Abwägung zwischen Vor- und Nachteilen für Frau Kristensen vorzunehmen.

---

## **2. Diskriminierungsgrund „Sexuelle Orientierung“**

### **a) Rechtssache C-81/12 Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Urteil vom 25. April 2013**

In dieser Rechtssache geht es um die Nichtregierungsorganisation Accept, die sich für die Rechte von homosexuellen Personen einsetzt. Sie hat eine Beschwerde gegen den SC Fotbal Club Steaua București SA und Herrn Becali, der nach außen wie ein Geschäftsführer agiert, eingebracht, mit der sie einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei Einstellungen rügte.

Accept machte geltend, Herr Becali habe im Rahmen eines Interviews zu einem möglichen Transfer des Fußballprofis X und dessen vermuteter sexueller Ausrichtung homophobe Äußerungen abgegeben. Diesen Äußerungen lasse sich u. a. entnehmen, dass Herr Becali eher auf einen Nachwuchsspieler zurückgreifen würde, als einen als homosexuell dargestellten Fußballspieler einzustellen. Die von Herrn Becali aufgegriffenen Vermutungen von Journalisten, X sei homosexuell, hätten den Abschluss eines Arbeitsvertrags mit diesem Spieler vereitelt. In Bezug auf den FC Steaua machte Accept geltend, dieser Fußballverein habe sich trotz des Umstands, dass die Äußerungen von Herrn Becali in den Medien verbreitet worden seien, zu keiner Zeit von diesen Äußerungen distanziert. Der Anwalt des FC Steaua bestätigt, dass es sich dabei um die Einstellungspolitik des Vereins handle, da „die Mannschaft eine Familie sei“ und die Anwesenheit eines Homosexuellen in der Mannschaft „zu Spannungen bei der Mannschaft und in den Reihen der Zuschauer führen würde“.

Accept vertrat außerdem die Ansicht, Herr Becali sei zu dem Zeitpunkt, als er die fraglichen Äußerungen abgegeben habe, noch Aktionär des FC Steaua gewesen.

Der Gerichtshof stellte fest, dass nach Art. 2 Abs. 2 und Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG Tatsachen in Bezug auf den Fußballverein auch dann auf das Vorliegen einer Diskriminierung hindeuten können, wenn die betreffenden Äußerungen von einer Person stammen, die sich als Hauptgeschäftsführer dieses Vereins darstellt und in den Medien und in der Gesellschaft als solcher wahrgenommen wird, ohne notwendigerweise rechtlich befugt zu sein, den Verein bei Einstellungen zu vertreten, wie dies bei Herrn Becali der Fall war.

Außerdem weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Beweislast nicht dazu führen darf, dass ein Beweis verlangt wird, der unmöglich zu erbringen ist, ohne dabei das Recht auf Achtung des Privatlebens zu verletzen.

#### **b) Rechtssache C-267/12 Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, Urteil vom 12. Dezember 2013**

In dieser Rechtssache geht es um Herrn Hay, der Angestellter des Crédit agricole mutuel ist, nach dessen Tarifvertrag Arbeitnehmer/inne/n aus Anlass ihrer Eheschließung bestimmte Vergünstigungen gewährt werden, nämlich Sonderurlaubstage und eine Gehaltsprämie. Herrn Hay, der einen zivilen Solidaritätspakt (pacte civil de solidarité) (PACS) mit seinem Partner gleichen Geschlechts geschlossen hatte, wurden diese Vergünstigungen mit der Begründung verweigert, dass sie nach dem Tarifvertrag nur im Fall der Eheschließung gewährt würden.

Der EUGH hat in diesem Fall die Vergleichbarkeit einer Ehe mit einem PACS geprüft. Er hat festgestellt, dass die Situation von Personen, die eine Ehe schließen und jene von Personen gleichen Geschlechts, die einen PACS eingehen, weil sie nicht die Möglichkeit haben, eine Ehe zu schließen, hinsichtlich der Gewährung der fraglichen Vergünstigungen vergleichbar ist. Der Tarifvertrag stellt somit nach Auffassung des Gerichtshofs eine Diskriminierung von homo-



sexuellen Arbeitnehmer/innen, die einen PACS geschlossen haben, dar, da Arbeitnehmer/innen, die eine Ehe schließen, bezahlter Urlaub und eine Prämie gewährt werden, während diese Vergünstigungen Personen gleichen Geschlechts nicht gewährt werden.

## 2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts

### 1. EU Richtlinien

---

#### **Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen**

Der Rat für „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ hat in seinen Schlussfolgerungen vom März 2009 die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zur Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte und der sozialen Mobilität sowie zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Wanderarbeitnehmer/innen im Einklang mit dem Besitzstand zu fördern und an der Beseitigung bestehender Hindernisse mitzuwirken.

Ziel der Richtlinie ist daher die Erleichterung einer einheitlichen Anwendung und Durchsetzung der Rechte, die sich aus Artikel 45 des AEUV und der „Verordnung 492/2011/EU über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union“ ergeben.

Die Richtlinie umfasst folgende Bereiche der Arbeitnehmer/innen/freizügigkeit:

- (a) den Zugang zur Beschäftigung;
- (b) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Entgelt und Kündigung;
- (c) den Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen;
- (d) die Mitgliedschaft in Gewerkschaften;
- (e) den Zugang zur beruflichen Bildung;
- (f) den Zugang zu Wohnraum;
- (g) den Zugang zur Bildung für die Kinder der Arbeitnehmer/innen.

Arbeitnehmer/innen und deren Familienangehörige sollen ungerechtfertigte Einschränkungen ihres Rechtes auf Freizügigkeit oder die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Gerichts- und/oder Verwaltungsweg bzw. in Schlichtungsverfahren geltend machen können. Verbände, Organisationen oder sonstige Rechtssubjekte, die ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie haben, sollen die Möglichkeit haben, sich mit Zustimmung der Arbeitnehmer/innen oder ihrer Familienangehörigen in deren Namen oder als deren Rechtsbeistand an etwaigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zu beteiligen oder solche einzuleiten.

Die Mitgliedstaaten benennen eine oder mehrere Stellen zur Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer/innen und ihrer Familienangehörigen aufgrund der Staatsangehörigkeit. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene ähnliche Zielsetzungen verfolgen, sich jedoch mit einem breiteren Spektrum von Diskriminierungsmerkmalen befassen.

Zur Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit soll der Dialog mit Nichtregierungsorganisationen und Sozialpartnern gefördert werden.

Die Mitgliedstaaten stellen verständliche, leicht zugängliche, umfassende und aktuelle Informationen zu den EU-Freizügigkeitsrechten bereit. Diese Informationen sind in mehr als einer offiziellen Sprache zur Verfügung zu stellen.

## **2. Richtlinienvorschläge**

---

### **a) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung**

Die Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG verbieten Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft und des Geschlechts auch außerhalb der Arbeitswelt. Der von der Kommission im Juni 2008 vorgelegte Richtlinienvorschlag erfasst nun die weiteren Diskriminierungsgründe des Artikels 19 AEUV außerhalb der Arbeitswelt und nimmt damit eine Angleichung der Schutzniveaus für alle in Art. 19 AEUV genannten Diskriminierungsgründe vor.

Art. 19 AEUV sieht ein besonderes Gesetzgebungsverfahren und damit Einstimmigkeit im Rat und die Zustimmung des Europäischen Parlaments vor.

Ziel des Richtlinienvorschlags ist die Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim sozialen Schutz, einschließlich soziale Sicherheit und Gesundheitswesen, bei sozialen Vergünstigungen, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Für Personen mit einer Behinderung muss der Gleichbehandlungsgrundsatz durch besondere Maßnahmen verwirklicht werden, die jedoch keine unverhältnismäßigen Belastungen darstellen dürfen.

Das Europäische Parlament wurde noch unter der alten Kompetenzgrundlage gem. Art. 13 EG-Vertrag gehört und hat seine Stellungnahme am 2. April 2009 abgegeben. Nach dem Vertrag von Lissabon ist nunmehr die Zustimmung des Europäischen Parlaments erforderlich.

Fragen des Geltungsbereichs der Richtlinie, Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung, besondere Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen, Fragen der Rechtssicherheit sowie der Umsetzungszeitplan sind immer wiederkehrende Themen, die bis dato die Verhandlungen auf Ratsarbeitsgruppenebene bestimmen.

Österreich begrüßt grundsätzlich den Vorschlag und spricht sich aus Gründen der Rechtssicherheit für ein hohes Maß an Kohärenz mit den bereits bestehenden Richtlinien in diesem Bereich aus.

Der konkrete Umsetzungsbedarf der Richtlinie in Österreich kann erst nach Abschluss der Verhandlungen festgestellt werden.

**b) Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen**

Am 1. März 2011 startete Vize-Präsidentin Reding die Initiative „Mehr Frauen in Unternehmensvorständen – Selbstverpflichtung für Unternehmen“. Die Initiative ruft alle börsennotierten Unternehmen Europas dazu auf, die Selbstverpflichtung zur Steigerung des Frauenanteils im Verwaltungsrat bzw. Aufsichtsrat bis 2015 auf 30% bzw. bis 2020 auf 40% zu unterschreiben. Dieser Initiative wurde jedoch von Unternehmensseite kaum gefolgt, d.h. es gab keine Fortschritte. Deswegen legte die Europäische Kommission im November 2012 einen Richtlinien-Vorschlag vor, der derzeit von den Mitgliedstaaten diskutiert wird.

Europaweit liegt der Frauenanteil in Aufsichtsräten bei 15%, in Österreich bei 13,9% (in Vorständen 5,6%). Zwischen 2003 und 2012 hat sich der Frauenanteil in Leitungsorganen von 8,5% auf 13,7% erhöht (jährlicher Anstieg von nur 0,6%).

Hohe Frauenanteile in: Norwegen 42%, Finnland 27%, Lettland 26%, Schweden 25%, Frankreich 22%, Niederlande 19%.

Derzeit ist eine Intransparenz der Auswahlverfahren gegeben. Durch den Richtlinien-Vorschlag sollen u.a. Mindeststandards für die Transparenz eingeführt werden. Es bestehen sehr unterschiedliche Gesetzeslagen in den Mitgliedstaaten. In mehreren Mitgliedstaaten gibt es bereits konkrete Quoten, in anderen nur Selbstverpflichtung. Damit besteht eine unterschiedliche Ausgangslage für den Gemeinsamen Markt und eine Vielzahl an offenen Fragen – wie z.B., ob sich Unternehmen aus Ländern ohne Quote überhaupt noch an öffentlichen Ausschreibungen in Ländern mit Quote beteiligen können. Der RL-Vorschlag findet auf KMUs keine Anwendung (KMU = weniger als 250 Personen, Jahresumsatz maximal 50 Mio. €, Jahresbilanzsumme höchstens 43 Mio. €).

Börsennotierte Unternehmen, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40% der Aufsichtsratsmitglieder stellt, sind verpflichtet, neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auszuwählen, so dass spätestens zum 1. Jänner 2020 der Anteil erreicht ist (kürzere Frist für börsennotierte öffentliche Unternehmen).

Im Fall von Kandidaten männlichen und weiblichen Geschlechts mit gleicher Qualifikation wäre dem/der Kandidaten/in des unterrepräsentierten Geschlechts der Vorrang einzuräumen. Ausnahmen sind möglich, wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidat/inn/en betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, ergeben hat, dass aufgrund

spezifischer Kriterien zugunsten des/der Kandidat/en/in des anderen Geschlechts entschieden werden soll (entspricht der Rsp des EuGH).

Qualifikationskriterien sind offenzulegen, das Unternehmen muss nachweisen, dass es nicht gegen die Vorrangregel und Qualifikationsüberprüfung verstoßen hat. Wesentlich ist, ein objektives, transparentes Auswahlverfahren festzulegen.

Börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10% der Belegschaft ausmacht, können von der Verpflichtung der Zielvorgabe befreit werden.

Für Mitgliedstaaten, die beschließen, das Ziel sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat vorzugeben, würde ein niedriger Prozentsatz gelten.

Börsennotierte Gesellschaften müssen jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zu den Maßnahmen im Hinblick auf Erreichung von 40% machen. Sofern sie ihre Ziele nicht erfüllen, sind die Gründe zu nennen und Gegenmaßnahmen zu beschreiben und zu ergreifen.

Im Hinblick auf geschäftsführende Direktor/inn/en (Vorstand) sollen Unternehmen Selbstverpflichtungen eingehen.

### **3. Projekt im Rahmen des EU-Programmes PROGRESS**

---

#### **„Wohnbau barrierefrei“**

Das Projekt „Wohnbau barrierefrei“ wurde von der Europäischen Kommission kofinanziert. Schwerpunkt des Projektes war, die Situation für behinderte und/oder alte Menschen im Bereich des barrierefreien Wohnbaus in Österreich zu untersuchen und Empfehlungen vorzuschlagen. Das Projekt umfasste zwei Studien mit den Titeln „Analyse der rechtlichen Instrumente auf internationaler und nationaler Ebene unter dem Aspekt der Barrierefreiheit“ sowie „Bautechnische Analyse und Wohnbauförderung unter dem Aspekt der Barrierefreiheit“, einen Good Practice Guide, regionale Workshops und eine Abschlussveranstaltung. Die Publikationen sind unter

[http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/EU\\_Arbeitsrecht\\_und\\_Sozialpolitik/](http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/EU_Arbeitsrecht_und_Sozialpolitik/) abrufbar.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I .....	8
Tabelle 2 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I .....	9
Tabelle 3 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II .....	124
Tabelle 4 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II .....	124
Tabelle 5 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III .....	168
Tabelle 6 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III .....	168

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:  
Bundesministerium für Bildung und Frauen  
Minoritenplatz 5, 1014 Wien  
Wien, 2014