

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

STAATSEKRETÄRIN FÜR DIVERSITÄT,
ÖFFENTLICHEN DIENST UND DIGITALISIERUNG



Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015

Teil I – Gleichbehandlungskommission, Bundesministerium
für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und
Beiträge der Interessenvertretungen



Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015

Teil I

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

Wien, 2016

Impressum:*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

www.bmgf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Abteilung IV/3

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

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, BMGF Abteilung IV/3

Herstellung: Eigenproduktion des BMGF

Wien, 2016

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 Gesundheit 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 vorgreifen.

Web: http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Publikationen/

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	7
1.1 GBK-Senat I.....	7
1.1.1 Allgemeines	7
1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	10
1.2 GBK-Senat II.....	61
1.2.1 Allgemeines	61
1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	63
1.3 GBK-Senat III.....	101
1.3.1 Allgemeines	101
1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	103
1.3.3 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz.....	133
2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	137
2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz	137
2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	138
2.2.1 Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes	138
2.2.2 Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt ...	144
2.2.3 Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.....	147
2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht	149
2.3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofs.....	149
2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts.....	162
2.3.3 Europarat	164
3 Beiträge der Interessensvertretungen	165
3.1 Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte	165
3.1.1 Einleitung	165
3.1.2 Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission (GBK).....	166

Inhaltsverzeichnis

3.1.3	Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes	169
3.1.4	Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte	173
3.1.5	BAK-Forderungen	175
3.2	Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	176
3.3	Landwirtschaftskammer Österreich	178
3.4	Wirtschaftskammer Österreich und die Vereinigung der Österreichischen Industrie	179
	Tabellenverzeichnis	181

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 Gesundheit und Frauen, der Staatssekretärin für Diversität, Öffentlichen Dienst und Digitalisierung 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 und die Beiträge der Sozialpartner.

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

Link:

http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Gleichbehandlungs_kommission/

Die Prüfungsergebnisse können unter den Senaten I bis III beim jeweiligen Senat unter der Rubrik „Einzelfallprüfungen“ unter der im Bericht genannten GBK-Zahl bei den dort aufgeführten Diskriminierungsgründen in der Anonymisierung gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz oder über das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter der Rubrik „Judikatur“ abgerufen werden.

Gegenüber den vorigen Gleichbehandlungsberichten wurden folgende Änderungen vorgenommen:

1. Neuberechnung der durchschnittlichen Verfahrensdauer:

In den Vorberichten wurden nur die mit einem formellen Prüfungsergebnis abgeschlossenen Fälle für die Berechnung der Verfahrensdauer herangezogen. Aufgrund der in den meisten Fällen wegen eines Vergleiches zwischen den Verfahrensbeteiligten erfolgten Antragsrückzie-

Einleitung

hungen, denen – je nach Verfahrensstadium – verschiedene Aktivitäten der Senate vorausgegangen sind, werden nunmehr auch die zurückgezogenen Anträge in die Berechnung der durchschnittlichen Verfahrensdauer miteinbezogen, da in den allermeisten Fällen davon auszugehen ist, dass auch diesfalls – ohne formalen Abschluss des Verfahrens mit einem Prüfungsergebnis – ein für den/die Antragsteller/in positives Ergebnis erzielt worden ist.

2. Darstellung von offenen und zurückgezogenen Antragsfällen bzw. Unzuständigkeiten:

In diesem Bericht erfolgt bei den jeweiligen Senaten nur mehr eine zahlenmäßige Darstellung von offenen bzw. zurückgezogenen Anträgen sowie Unzuständigkeiten, um damit den wesentlichen Informationsgehalt über die Gesamtanzahl der Erledigungen durch die Senate in gleichzeitiger Verbindung mit einer für den/die Leser/in gestrafften textlichen Gestaltung des Berichtes zu transportieren.

3. Neuerungen in der praktischen Gestaltung des GBK-Verfahrens durch die Senate:

Die Senate I und II haben auf unterschiedliche Weise die Möglichkeit, das GBK-Verfahren auch durch den Abschluss eines Vergleiches zu beenden, umgesetzt. Nähere Ausführungen dazu siehe Seite 7 und 61.

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 5. März 2014 wurde Frau Ass.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Beclin von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek mit dem Vorsitz des Senates I betraut. Mit der Stellvertretung war Dr.ⁱⁿ Nicole Hofmann betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 wurden insgesamt 36 Prüfungsergebnisse erstellt.

Es wurden insgesamt 130 Anträge im Berichtszeitraum für den Senat I eingebracht. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 38 Sitzungen, davon 18 Ausschusssitzungen, statt.

79 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 5 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt.

Mit Stand 31. Dezember 2015 sind 107 Fälle offen.

Bei neuen Anträgen wird eine erste Tagsatzung durchgeführt, um die Vergleichsbereitschaft der Parteien auszuloten und gegebenenfalls auf eine Einigung hinzuwirken.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

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

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Geschlecht	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	2
	Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	1
	Selbständige Tätigkeit	3
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	19
	Entgelt	18
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	6
	Sonstige Arbeitsbedingungen	26
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	70
	Sexuelle Belästigung	21
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	8
	Belästigung	26
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	5
	Benachteiligungsverbot	7
Ethnische Diskriminierung	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	2
	Belästigung	9
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	2
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
Alter	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
	Entgelt	5
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
	Belästigung	4
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
Benachteiligungsverbot	1	

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Religion	Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
	Belästigung	4
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	2

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

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	112
Männer	16
Juristische Person	1
Gutachten	1
Gesamt	130

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/391/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 28 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass sein Arbeitsverhältnis in zeitlichem Zusammenhang mit seinem Vorhaben, Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, innerhalb der Probezeit aufgelöst worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller bekräftigte abermals, dass er Herrn B (seinen Ansprechpartner bei der Antragsgegnerin) mündlich über die Pflegefreistellung informiert habe. Dass die Notwendigkeit, sein Kind zu betreuen, dem zuständigen Polier im Vorfeld bekannt war und dieser eine Pflegefreistellung für den 1. Juni 2011 auf den Stundenaufzeichnungen des Antragstellers, welche der Antragsteller im Büro der Antragsgegnerin Ende Mai abgegeben hat, abgezeichnet hat, wurde auch von Herrn B bestätigt. Widersprüche ergaben sich hinsichtlich der Frage, ob Herr B die Pflegefreistellung zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bekannt gewesen ist. Das mündliche Vorbringen des Arbeitgebervertreters war wenig aussagekräftig, da Herr C, MSc nach eigenen Angaben im operativen Geschäft überhaupt nicht involviert ist. Die weitere Beurteilung des Sachverhaltes stützt sich daher auf die Aussagen von Herrn B, dessen Handlungen der Antragsgegnerin zuzurechnen sind. Das Ermittlungsverfahren zeigte, dass keine Beschwerden der Beschäftigterunternehmen hinsichtlich der Qualität der Arbeitsleistung des Antragstellers vorlagen. Wurde in der schriftlichen Stellungnahme an den Senat I der GBK noch sehr allgemein davon gesprochen, dass man bei beiden Überlassungen mit dem Einsatz des Antragstellers nicht zufrieden gewesen sei, zeigte die mündliche Befragung von Herrn B, dass sich die Unzufriedenheit (der Antragsgegnerin) primär auf die Abwesenheiten des Antragstellers bezog. Diese wurden von Herrn B auch als Grund für die Auflösung angeführt. Der in diesem Zusammenhang geäußerte persönliche Eindruck, dass unregelmäßiges Erscheinen am Arbeitsplatz erkennbar gewesen sei, erscheint, gemessen an der dem erkennenden Senat bekannten Abwesenheit des Antragstellers (Behördenweg am Freitag, den 20. Mai 2011; am darauffolgenden Montag und Dienstag wurde laut Schreiben der Antragsgegnerin vom 27. Juni 2011 vom Antragsteller BUA-K-Urlaub konsumiert) und der ca. dreiwöchigen Beschäftigungsdauer, überzogen, zumal von der Antragsgegnerin keine anderslautenden Unterlagen vorgelegt wurden, die diesen Eindruck stützen würden. Die Aussage, dass die Abwesenheiten der Grund für die Auflösung waren, steht zudem in einem Widerspruch zu den Angaben der Antragsgegnerin in der Stellungnahme an die GAW vom 2. November 2011, in der festgehalten wurde, dass viele Dienstnehmer Fehlzeiten verbuchen würden, dies jedoch keinen Grund darstelle, jemanden zu kündigen – nach Ansicht des erken-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

nenden Senates umso mehr, wenn es sich dabei um schutzwürdige Gründe, wie das Wahrnehmen von Behördenwegen bzw. Kinderbetreuungspflichten, handelt. Dass die Fehlzeiten des Antragstellers mit schutzwürdigen Gründen im Zusammenhang standen, wurde von Herrn B augenscheinlich negiert. Dies zeigt auch die Aussage, dass er sich auf den Grund für die Abwesenheiten nicht einlassen könne, weil er einige Dienstverhältnisse zu betreuen habe, sehr deutlich. Als fragwürdig im Hinblick auf den Umgang mit Arbeitnehmer/innenrechten qualifizierte der erkennende Senat auch die Aussage von Herrn B, dass es für die Geschäftstätigkeit nicht förderlich wäre, wenn er sofort mit Pflegefreistellungen konfrontiert werde und er dann vielleicht das Dienstverhältnis gar nicht eingehen würde. Diese Aussage steht zudem in einem starken Widerspruch zum sonstigen Vorbringen, was die Glaubwürdigkeit der befragten Auskunftsperson nach Ansicht des Senates I der GBK massiv erschütterte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulungen der Personaldisponenten und Personaldisponentinnen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts; Information der Mitarbeiter/innen über die Organisationsstrukturen (wem Abwesenheiten bekannt zu geben sind – Beschäftigter/in und/oder Arbeitgeberin)

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 500 Euro; Dienstanweisung bzgl. Fehlzeitenhandhabung sei verlässlich und unabdingbar an Mitarbeiter/Überlassungskräfte auszuteilen, zu besprechen und beidseitig (sowohl vom Disponenten als vom Mitarbeiter) zu unterschreiben, auch im Dienstvertrag werde darauf Bezug genommen und der Mitarbeiter entsprechend belehrt; Dokument zur internen Schulung erarbeitet, welches an jeden internen Mitarbeiter ausgehändigt worden sei und bei zukünftigen Neueinstellung werde; Broschüre des BMASK „Chancengleichheit – Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich“ bestellt und Inhalt in Jour Fixe durchgegangen.

2. GBK I/413/12-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vertriebsunternehmen, Geschäftsführerin

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

Verfahrensdauer: 24,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brache vor, dass sie trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit im Vergleich zu einem männlichen Kollegen ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe. Weiters habe die Geschäftsführerin zunehmend die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben nicht beachtet und die Antragstellerin auch deshalb als Mitarbeiterin gesucht gehabt, damit sie jemanden habe, mit dem sie Italienisch sprechen und

ihre Italienischkenntnisse verbessern könne. Auch sei entgegen der Unternehmenssprache Englisch auf Deutsch kommuniziert worden. Die Geschäftsführerin habe ihr gegenüber geäußert, dass sie als Frau generell und speziell als Single-Frau mit ihrem Gehalt zufrieden sein solle, da sie schließlich keine Kinder habe und habe negativ auf die Herkunft und den Geburtsort der Antragstellerin Bezug genommen. Schließlich stehe ihre Kündigung in einem Zusammenhang damit, dass sie die Geschäftsführerin regelmäßig auf ihre Gehalts- und Arbeitsplatzsituation angesprochen habe.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für die Gleichwertigkeit der Tätigkeit spricht insbesondere das E-Mail der zweiten Antragsgegnerin an Herrn G und die Antragsgegnerin vom 13. Juli 2010, in dem sie beiden den gleichlautenden Arbeitsauftrag gibt, ab 1. August jeweils mindestens vier Kundenmeetings pro Monat mit Präsentationen und Demos zu organisieren. Frau O und Frau P – im Mail als sales support ladies bezeichnet – sollen die beiden bei der Vorbereitung unterstützen. Aus dem genannten E-Mail geht weiters eine klare Abgrenzung zwischen den Aufgaben, die das gesamte Team betreffen, und jenen, die von Herrn G und der Antragstellerin auszuführen sind, hervor, was dafür spricht, dass, entgegen dem Vorbringen der ersten Antragsgegnerin, die Antragstellerin und die beiden Assistentinnen keine gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeiten ausgeübt haben. Ein weiteres Indiz hierfür ist der Umstand, dass die Antragstellerin bereits zum Zeitpunkt, als Frau P darum ersuchte, dass sie und Frau O Visitenkarten mit der Bezeichnung „Marketing“ oder „Sales Representative“ anstatt „Marketing Assistent“ erhalten, um als adäquate Ansprechpartnerinnen wahrgenommen zu werden, eine Visitenkarte mit dem Zusatz „Sales Consultant“ hatte. Die diesbezügliche Argumentation der ersten Antragsgegnerin war für den erkennenden Senat daher nicht nachvollziehbar. Ebenfalls am 13. Juli 2010 schrieb die zweite Antragsgegnerin an Herrn G und die Antragstellerin, dass diese jeweils 100 Unternehmen (sog. target companies) zusammensuchen sollten, inklusive derer, mit denen die beiden bereits in der Vergangenheit zusammengearbeitet haben. Diese seien danach zu sortieren, ob sie bereits nähere Kontakte gehabt haben bzw. unter Umständen eine Präsentation, Demo oder POC – laut Stellungnahme der Antragsgegnerinnen handelt es sich hierbei um Aufgaben eines Business Development Managers – gemacht worden sei. Bereits in einem Mail der zweiten Antragsgegnerin an die Antragstellerin vom Mai 2010 wird auf eine Tätigkeit von Herrn G im Zusammenhang mit bereits länger vorhandenen Kunden/Kundinnen der Antragstellerin und auf die Verantwortung der Antragstellerin für den Bereich Business Development hinsichtlich Versicherungen Bezug genommen. Die Angaben der ersten Antragsgegnerin über die Aufgaben der Antragstellerin (Datenbankaktualisierung für Italien) stellen daher aufgrund der bisherigen Ausführungen nach Ansicht des Senates I der GBK eine verkürzte Darstellung ihrer Tätigkeiten dar und sind als Schutzbehauptung zu werten. Hingegen erschien die Aussage von Herrn D glaubwürdig, dass sowohl Herr G als auch die Antragstellerin die Tätigkeiten eines Business Development Managers ausgeübt haben. Er konnte nachvollziehbar schildern, dass er – im Gegensatz zu beispielsweise Herrn F – einen besseren Einblick in die Tätigkeiten der Antragstellerin hatte, da sie mit ihm im regelmäßigen Austausch über Kunden, usw. war. Dies erscheint insofern lebensnahe, als die Antragstellerin für den italienischen Markt eingesetzt war und daher mitunter ein engerer Arbeitskontakt zu Mitarbeiter/innen des italienischen Büros bestand. Das Ermittlungsverfahren hat somit gezeigt, dass selbst unter Einbeziehung des Umstandes, dass Herr G eine längere einschlägige Be-

rufserfahrung hat, im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson jedoch jedenfalls eine gleichwertige Tätigkeit ausgeübt haben, ein nicht erklärbarer Gehaltsunterschied bestehen bleibt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch die erste Antragsgegnerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag nicht umgesetzt, da nach Ansicht der ersten Antragsgegnerin keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt

3. GBK I/405/12

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 25 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsgegner habe die Antragstellerin verbal sexuell belästigt, indem er zu ihr „wenn du nicht auf so einem hohen Podest stehen würdest, würde ich dich in den Arsch ficken“ gesagt und ihr zudem wiederholt eine körperliche Beziehung zu einem Gast unterstellt habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der Antragsgegner nicht an einer Befragung des Senates teilnahm und auch eine allfällige dritte Ladung seiner Person von vornherein ausschlug, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden. Der Antragsgegner bestätigte in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag, gegenüber der Antragstellerin gesagt zu haben, „Jetzt reg Dich Doch nicht schon wieder so auf, komm mal runter von Deinem hohen Ross, mir ist doch egal, wer Deinen „A“ pempert.“ Er bestritt allerdings, diese dadurch sexuell belästigt zu haben. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich mit der Aussage, dass er wahrscheinlich der letzte Mensch sei, der je einen anderen sexuell belästigen würde. Niemals in seinem Leben sei der Antragsgegner mit einem derartigen Vorwurf konfrontiert worden. Es sei vielmehr der Fall, dass die Antragstellerin sich einer ordinären Sprache bedienen würde, und nicht er. Dazu ist festzuhalten, dass die Antragstellerin bei ihrer mündlichen Befragung nach Ansicht des Senates glaubwürdig ausführte, dass sie sich durch die Äußerung des Antragsgegners gedemütigt gefühlt habe, sodass es für sie untragbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Zum Einwand des Antragsgegners, seine „blöden Sprüche“ wären nicht als sexuelle Belästigung zu verstehen gewesen, ist anzumerken, dass nach dem GIBG eine Absicht des Antragsgegners,

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

die Antragstellerin sexuell zu belästigen, nicht notwendig ist, und der Einwand somit nicht zu beachten ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Entschuldigung in angemessener Form

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 500 Euro

4. GBK I/523/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 8,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Kollegen in Anwesenheit Dritter mit den Worten er wolle „ihre Mutter/ihren Vater ficken“ und sie solle seinen „Schwanz lutschen“ beschimpft worden.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der Antragsgegner trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden. Es wurden seitens des Antragsgegners auch keine Auskunftspersonen namhaft gemacht, die sein Vorbringen bestätigen können. Vielmehr bestätigte der Antragsgegner in seiner schriftlichen Stellungnahme zur Antragstellerin jedenfalls „lutsch einen Schwanz“ gesagt und auch die weiteren Beschimpfungen getätigt zu haben. Er bestritt allerdings, die Antragstellerin dadurch sexuell belästigt zu haben und begründete dies u.a. damit, dass derartige Beschimpfungen in der serbischen Umgangssprache üblich seien und keinesfalls eine sexuelle Belästigung darstellen würden. Er habe sich bei der Antragstellerin entschuldigen wollen, allerdings habe diese die gemeinsame Aussprache verlassen. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich damit, dass er ein seriöser familiärer Mann sei, übergücklich verheiratet sei und nicht einmal das kleinste Interesse an anderen Frauen habe, besonders nicht an jemandem wie der Antragstellerin. Zum Einwand des Antragsgegners, seine Beschimpfungen wären nicht als sexuelle Belästigungen zu verstehen gewesen, ist anzumerken, dass gemäß dem GIBG eine Absicht des Antragsgegners, die Antragstellerin sexuell zu belästigen, nicht notwendig und somit nicht zu beachten ist. Hierzu ist festzuhalten, dass die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung nach Ansicht des erkennenden Senates glaubwürdig ausführte, dass sie sich durch die Äußerungen des Antragsgegners gedemütigt gefühlt habe und es untragbar geworden sei, das Arbeitsverhältnis fortzuführen, sodass sie dieses, schneller als ursprünglich angedacht, einvernehmlich aufgelöst habe.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

5. GBK I/392/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Konditorei

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

Verfahrensdauer: 30 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, aufgrund des Tragens eines muslimischen Kopftuches im Auswahlverfahren nicht weiter berücksichtigt worden zu sein.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Senat I der GBK einerseits mit den glaubwürdig geschilderten Darstellungen durch die Antragstellerin konfrontiert, wohingegen die Angaben der Antragsgegnerin und der Filialleiterin, Frau B, dem erkennenden Senat wenig aussagekräftig erschienen. Aufgrund der geschilderten Erinnerungen der beteiligten Personen über den Verlauf des Bewerbungsgespräches geht der Senat daher davon aus, dass der Ablauf des Bewerbungsgespräches tatsächlich in der von der Antragstellerin behaupteten Weise stattgefunden hat. Dass für die Antragstellerin aufgrund dieser Ereignisse rund um ihre Bewerbung 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 von der Antragsgegnerin schriftlich vorgebrachte Einwand, dass das Arbeitsverhältnis ohnedies nicht zustande gekommen wäre, ist nach Meinung des Senates als Schutzbehauptung anzusehen. Die Ausführungen der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung, wonach es von der Geschäftsführung keine Restriktionen gebe mit Kopftuch zu arbeiten und das Thema auch aktuell dahingehend behandelt worden sei, dass eine Bewerberin im Service das Kopftuch hätte tragen können und das Kopftuch wahrscheinlich im Design der Antragsgegnerin produziert worden wäre, stehen in einem starken Widerspruch zu den in der schriftlichen Stellungnahme vorgebrachten Argumenten des Einhaltens der traditionellen Kleiderordnung der weiblichen Mitarbeiterinnen im Hinblick auf einen älteren und konservativeren Gästestamm sowie des unverhältnismäßigen Mehraufwandes, der durch die Produktion passender Kopftücher für eine einzelne Mitarbeiterin entstehen würde, und waren daher ebenfalls nicht geeignet das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass zumindest zum Zeitpunkt der Bewerbung der Antragstellerin das Tragen eines Kopftuches im Servicebereich nicht dem Unternehmenskonzept entsprochen hat und daher unerwünscht war. Die Aussage der Antragsgegnerin hat zudem ergeben, dass die Antragsgegnerin auch zum

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

gegenwärtigen Zeitpunkt nur im Küchendienst, nicht aber im Servicebereich, Mitarbeiterinnen mit Kopftuch beschäftigt. Zu Kunden- und Kundinnenwünschen verschiedenster Art ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass derartige Kunden-/Kundinnenwünsche in Bezug auf ein vom GIBG geschütztes Merkmal, wie etwa das Geschlecht, niemals eine Diskriminierung rechtfertigen können. Für den erkennenden Senat war im Hinblick auf allfällige hygienische Erwägungen der Antragsgegnerin nicht erkennbar, inwiefern das Tragen eines Kopftuches der Ausübung der Tätigkeit als Servicemitarbeiterin entgegengestanden wäre, zumal die Betroffene lediglich das Abnehmen des Kopftuches während der Arbeitszeit verneint hat, nicht jedoch das Tragen eines zur Dienstkleidung passenden Kopftuches, was den in den Stellungnahmen der Antragsgegnerin erwähnten Hygienevorschriften, wonach eine saubere, täglich frisch gewaschene Arbeitskleidung zu tragen sei, entsprochen hätte. Ebenso konnte dem Argument der Antragsgegnerin, dass das Arbeiten im Servicebereich ohne Kopfbedeckung eine „wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung“ gemäß § 20 GIBG wäre, welche unter Einhaltung des Sachlichkeitsgebots eine allfällige Differenzierung erlauben könnte, vom erkennenden Senat nicht gefolgt werden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Bedingter Zahlungsbefehl – Betrag wird bezahlt

6. GBK I/408/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Kursleiter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 27,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass es im Zuge der beruflichen Weiterbildung unter anderem zu sexuell konnotierten Äußerungen und Berührungen eines Kursleiters ihr gegenüber gekommen und auf dem Handy des Kursleiters ein Klingelton mit sexualisiertem Kontext abgespielt worden sei.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der Antragsgegner trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden. Die von ihm namhaft gemachte Auskunftsperson, Herr G, konnte, mangels Bekanntgabe einer ladungsfähigen Adresse durch den Antragsgegner, ebenfalls nicht befragt werden. Hingegen trafen die Antragstellerin und Herr D in ihren Fallbeschreibungen insbesondere übereinstimmende Aussagen betreffend den Handyklingelton, sexuell anzügliche Bemerkungen, das Angebot des Antragsgegners an die Antragstellerin, sie

 Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

könne bei ihm zu Hause „oben ohne“ putzen, sowie die Umarmung nach bestandener Prüfung. Hinzu kommt die Aussage von Frau Mag.a C, wonach ihr die Vorwürfe der Antragstellerin sehr glaubwürdig erschienen seien. Zusammenfassend hält der erkennende Senat fest, dass das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin glaubwürdiger war als die schriftlichen Ausführungen des Antragsgegners. Auch ergab sich im gesamten Verfahren keinerlei Motiv für falsche Anschuldigungen, zumal die Antragstellerin die Prüfung positiv bestanden hat und den Antragsgegner in ihrer mündlichen Befragung – abgesehen von den sexuellen Belästigungen – als freundlichen Menschen schilderte. Das Argument des Antragsgegners, dass es sich bei der Beschwerde um Rache für seine Strenge in Hinblick auf Pünktlichkeit und Erfüllung der Lernziele bei der Prüfungsdurchführung handle, wurde vom Senat I der GBK daher als Schutzbehauptung gewertet.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

7. GBK I/415/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 28,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass sein Vorgänger mit dem Diensthandy sexuell konnotierte Telefondienste in Anspruch genommen und vor Übergabe des Handys nicht dafür gesorgt habe, dass diese Dienste eingestellt werden.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegner bestätigte, dass bereits zum Zeitpunkt, als dieser das Diensthandy in Verwendung hatte, über einen längeren Zeitraum SMS mit sexualisiertem Inhalt eingegangen sind. Im Hinblick auf den gegenständlichen Sachverhalt hält der erkennende Senat jedoch fest, dass nur dann von einer sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den Antragsgegner gesprochen werden kann, wenn die sexualisierten SMS und Anrufe durch diesen veranlasst wurden und er im Wissen, dass das Diensthandy zukünftig vom Antragsteller benutzt wird, nicht dafür gesorgt hat, dass diese Telefondienste eingestellt werden. Mit den dem Senat I der GBK zur Verfügung stehenden Mitteln ließ sich nicht feststellen, ob es für derartige SMS und Anrufe der Veranlassung durch eine individuelle Person bedarf oder – wie vom Antragsgegner vorgebracht – diese auch ohne individuelles Zutun direkt von Providern ausgehen können.

Ergebnis: keine Diskriminierung

8. 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

Verfahrensdauer: 29,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitskollegen wiederholt am Gesäß berührt und aufgefordert worden, mit ihm Geschlechtsverkehr zu haben. Ihre Kündigung stehe in einem Zusammenhang damit, dass sie sich gegen die sexuellen Annäherungsversuche des Kollegen, der als Vorarbeiter eine Vorgesetztenfunktion innehatte, gewährt habe.

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

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I der GBK machte die Antragstellerin einen glaubwürdigen Eindruck. Hinzu kommt der Umstand, dass auch Frau E die Schilderungen der Antragstellerin als glaubhaft empfunden hat. Dass sie dem 2. Antragsgegner andererseits so etwas nicht zutraue, wertet der erkennende Senat als Schutzbehauptung im Hinblick darauf, dass der zweite Antragsgegner bei der Befragung der Auskunftsperson anwesend war. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des 2. Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf sexueller Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil sie angenommen habe, er sei für ihre Kündigung verantwortlich gewesen, ging insbesondere dahingehend ins Leere, als die Antragstellerin bereits lange vor der Kündigung am 19. März 2012 Frau G von den Berührungen durch den zweiten Antragsgegner erzählt hat. Dass Begegnungen zwischen dem zweiten Antragsgegner und der Antragstellerin während der Arbeitszeit entgegen seiner Aussage sehr wohl möglich waren, ergibt sich aus der Zeugenaussage von Frau N vor dem Arbeits- und Sozialgericht, wonach der zweite Antragsgegner manchmal kontrolliert habe. Als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der ersten Antragsgegnerin insbesondere das Verhalten der Antragstellerin im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall am 9. März 2012 genannt. Hinsichtlich der Kündigung wurde seitens der ersten Antragsgegnerin und der Auskunftsperson Frau D glaubwürdig ausgesagt, dass es Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall am 9. März 2012 gegeben hat, weshalb dem Arbeiterbetriebsrat der ersten Antragsgegnerin am selben Tag nachweislich die Mitteilung über eine beabsichtigte Dienstgeberkündigung gemäß § 105 Abs. 1 ArbVG der Antragstellerin übermittelt worden ist. Die befragten Auskunftspersonen K und D brachten weiters glaubwürdig vor, dass zu diesem Zeitpunkt weder die sexuelle Belästigung durch den zweiten Antragsgegner bekannt gewesen ist, noch dass dieser insofern Vorgesetztenfunktion habe, dass er eine unmittelbar entscheidende Rolle bei Kündigungsentscheidungen spielt. Hinzu kommt, dass sich der zweite Antragsgegner zum gegenständlichen Zeitpunkt auf Urlaub befunden hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch den zweiten Antragsgegner

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag nicht umgesetzt, da Schadenersatzanspruch gerichtlich überprüft werde

9. GBK I/394/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arzneigroßhandel

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

Verfahrensdauer: 33,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, im Vergleich zu männlichen Kollegen, die zum Teil deutlich jünger gewesen seien, ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Umstand der Gleichwertigkeit ergibt sich bereits aus der Stellungnahme der Antragsgegnerin zum ursprünglichen Vorbringen der Antragstellerin. So wird auf den Seiten 11f der Stellungnahme zur Vergabe der Leitung „Z“ im Wesentlichen ausgeführt, dass im Jahr 2006 die geplante Abteilung „Z“ aufgrund organisatorischer und fachlicher Anforderungen in zwei Abteilungen – „U“ bzw. „Z“ – aufgeteilt worden sei. Der Antragstellerin sei die Leitung der Abteilung „U“ angeboten worden, da sie für diese bei objektiver Beurteilung besser geeignet gewesen sei. Die Stelle der zweiten Abteilung sei nach dem bei der Antragsgegnerin üblichen Bewerbungsprozess mit einem neuen Mitarbeiter besetzt worden. Die Antragsgegnerin habe dabei nicht unsachlich differenziert: Bei der Antragsgegnerin bestehe ein internes Schema zur Einstufung der Arbeitsplätze. Die Abteilungsleiterpositionen seien vergleichbar und daher im internen Schema mit „Position Manager I“ eingestuft worden. Zur Position, welche der Antragstellerin im Jahr 2008 im Bereich bei Herrn Dr. C angeboten worden ist, hielt die Antragsgegnerin in ihrer Stellungnahme auf Seite 16 fest, dass diese Stelle als „Senior Scientist“ gleich wie eine Stelle als „Manager I“ bewertet werde. Seitens der Antragsgegnerin wurden keine Gehaltsunterlagen der in der Antragsergänzung der GAW angeführten männlichen Vergleichspersonen, sondern lediglich eine Gehaltsaufstellung über die All-In Gehälter der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen für den Zeitraum 2008 bis 2011 unter Angabe der Jänner-, März- (in Ausnahmefällen) und Mai-Gehälter vorgelegt. Das Ermittlungsverfahren hat gezeigt, dass sich gerade auch unter Einbeziehung des Umstandes, dass die Antragstellerin eine langjährige einschlägige Berufserfahrung hat, ein nicht erklärbarer Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und den beiden männlichen Ver-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

gleichspersonen ergibt. Hinzu kommt, dass – wie ebenfalls bereits ausgeführt – auch von der Antragsgegnerin mehrmals festgehalten wurde, dass es keinen Unterschied zwischen Managern und Senior Scientists gibt. Es wurde seitens der Antragsgegnerin auch zu keinem Zeitpunkt vorgebracht, dass die jeweiligen Manager- bzw. Senior Scientist-Positionen aufgrund besonderer Anforderungen bzw. Verantwortungen, die mit der Tätigkeit einhergehen, unterschiedlich zu bewerten gewesen wären. Ganz im Gegenteil seien die Tätigkeiten der Antragstellerin und von Herrn Dr. I hinsichtlich Verantwortlichkeiten bzw. Aufgaben ähnlich gewesen bzw. haben die Antragstellerin und Herr Dr. G gleichberechtigt nebeneinander gearbeitet. Der alleinige Umstand, dass Herr Dr. G Berufserfahrung für bestimmte Tätigkeiten der Abteilung „Z“ hatte und daher für diese Position besser geeignet gewesen sein soll als die Antragstellerin, die wiederum die Leitung jener Abteilung erhalten hat, für die sie die notwendigen Qualifikationen erbracht hat, kann eine Gehaltsdifferenz nicht rechtfertigen. Die Ausführungen von Frau Dr.in B erweckten vielmehr den Eindruck, dass Herr Dr. G durch gutes Verhandlungsgeschick sogar ein höheres Einstiegsgehalt erzielen konnte, als die Antragstellerin nach beinahe einjähriger Manager-Tätigkeit erhalten hat. Dass die Vorstellungen – und damit verbunden auch das Verhandlungsgeschick – von Bewerber/innen mitunter einen großen Einfluss auf die Gehaltsfindung bei der Antragsgegnerin haben, ging für den Senat I der GBK auch aus den Ausführungen von Frau Mag.a D hervor. Ein derartiges Vorgehen führt jedoch zu mangelnder Nachvollziehbarkeit und folglich Intransparenz bei der Gehaltsfindung. Wie bereits ausgeführt, ist die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten für eine Vergleichbarkeit nicht erforderlich. Da die Antragstellerin zumindest während ihrer Tätigkeit als Abteilungsleiterin „U“ bereits Personalverantwortung und nicht „nur“ Fachaufsicht innegehabt hat, könnte auch insofern eine Vergleichbarkeit mit den Tätigkeiten beider Vergleichspersonen bejaht werden. Im Ermittlungsverfahren konnte sich nach Ansicht des Senates I der GBK kein direkter Zusammenhang zwischen dem Alter der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen sowie einer etwaigen Entgeltdiskriminierung erhärten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der Antragstellerin im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Entgeltdiskriminierung werde ausgeschlossen, daher keine Leistung eines Schadenersatzes

10. GBK I/409/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 31 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, gleich bzw. sogar besser als ein männlicher Mitbewerber für die Stelle als Abteilungsleiter/in-Stellvertreter/in und in weiterer Folge für die Position als Leiter/in der gegenständlichen Abteilung qualifiziert zu sein. Trotz zumindest gleicher Qualifikation ihrerseits und dem Vorliegen eines Frauenförderungsplanes, dessen Zielvorgabe noch nicht erreicht sei, sei dem männlichen Mitarbeiter in den Bewerbungsverfahren der Vorzug gegeben worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Vorbringen der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Eignung für die ausgeschriebenen Positionen wurde von ihren beiden ehemaligen Vorgesetzten, Herrn Direktor-Stellvertreter C und Herrn Abteilungsleiter D, die nach eigenen Angaben aufgrund ihrer Tätigkeit auch Einblick in die Aufgaben der zu besetzenden Stellen gehabt haben, glaubwürdig bestätigt. Nach Aussage der befragten Auskunftspersonen wäre die Antragstellerin ihren Fachkenntnissen und ihrer Berufserfahrung nach geeignet gewesen, die Stellvertretung bzw. die Leitung der Abteilung Z zu übernehmen. Seitens der Antragsgegnerin wurde hingegen insbesondere argumentiert, dass die Antragstellerin gerade die notwendigen Kenntnisse in BWL und Budget jedenfalls in praktischer Hinsicht im Gegensatz zu ihrem Mitbewerber, Herrn E, nicht vorweisen habe können. Mag Herr E auch durch seine langjährige Tätigkeit einschlägige praktische Erfahrungen im Bereich Budget in einem Umfang gesammelt haben, wie sie kein/e Mitbewerber/in vorweisen kann, so ergibt sich grundsätzlich aus der Ausschreibung für die Position eines Stellvertreters/einer Stellvertreterin des Leiters/der Leiterin der Abteilung Z durch die Anführung der Voraussetzung „fachspezifische Qualifikation (BWL-Kenntnisse, Budget)“ zum Einen noch nicht der Hinweis, in welcher Form – d.h. Kenntnisse theoretischer oder praktischer Natur – und in welchem Ausmaß – es wird nicht von fundierten Kenntnissen gesprochen – diese fachspezifische Qualifikation vorliegen muss, um erfüllt zu werden, zum Anderen wird mit einem „oder“ im Ausschreibungstext nach Auffassung des erkennenden Senates signalisiert, dass die genannte fachspezifische Qualifikation nicht unerlässliche Voraussetzung ist, sondern auch die Möglichkeit besteht, durch „berufliche Erfahrung im Bereich ...“ zu reüssieren. In der Argumentation der Antragsgegnerin wurde zwar dem (Nicht-)Vorliegen von Kenntnissen in BWL und Budget besonderes Augenmerk geschenkt, dies lässt jedoch außer Acht, dass laut Ausschreibung daneben noch zahlreiche weitere persönliche und fachliche Voraussetzungen zu erfüllen waren. Die diesbezügliche Formulierung „sollte“ im Ausschreibungstext weist zwar auf die Möglichkeit einer Gewichtung hin, konkret lässt sich eine solche jedoch aus der Ausschreibung in keiner Weise entnehmen. Dass augenscheinlich eine Gewichtung hinsichtlich der Notwendigkeit des Vorliegens einzelner Anforderungen vorgenommen wurde, ergibt sich u.a. aus dem Nichtvorliegen der B- und C-Prüfungen bei Herrn E und dem Umstand, dass zwar laut Ausschreibung auf der einen Seite von den Bewerber/innen die Bereitschaft zu konsequenter Weiterbildung mitzubringen ist, auf der anderen Seite jedoch zur Erfüllung dieses – und augenscheinlich auch weiterer – Kriterien eine langjährige einschlägige Tätigkeit in einer Abteilung ausreichend zu sein scheint. Zur Frage, ob und inwiefern im gegenständlichen Besetzungsverfahren eine Gewichtung der Anforderungen vorgenommen wurde, konnte von der Antragsgegnerin weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen eine nachvollziehbare Erklärung erbracht werden. Mangels Anführung eines

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Tätigkeitsprofilen konnten seitens des erkennenden Senates auch aus den Aufgaben einer Abteilungsleitung-Stellvertretung Z keine Schlüsse auf eine eventuelle Gewichtung der Anforderungen gezogen werden. Die unterschiedlichen Darstellungen der Tätigkeiten der Abteilungsleitung-Stellvertretung bzw. der Abteilungsleitung durch mehrere befragte Auskunftspersonen relativierten nach Auffassung des erkennenden Senates zudem jene der Antragsgegnerin – auch hinsichtlich des Ausmaßes der Verantwortung, der notwendigen Kenntnisse, usw. – und ließ stark daran zweifeln, dass lediglich Herr E über die hierfür notwendigen Qualifikationen verfügte. Zusammenfassend gelangte der Senat I der GBK somit zur Ansicht, dass im Hinblick auf den Ausschreibungstext das nachfolgende Besetzungsverfahren, das ohne persönliche Gespräche mit den Bewerber/innen und ohne persönliche Rückmeldung über den Ausgang durchgeführt wurde, jeglicher Transparenz entbehrte. Entsprechendes gilt für die Ausschreibung der Position eines Leiters/einer Leiterin der Abteilung Z, mit der einzigen Ausnahme, dass hier sowohl „fundierte Kenntnisse im Bereich Budgeterstellung und -entwicklung der ... Einrichtungen“ als auch „Kenntnisse über Organisationsstruktur und Arbeitsabläufe in ...“ getrennt als Soll-Voraussetzungen angeführt sind. Ob und inwiefern eine Gewichtung der persönlichen und fachlichen Voraussetzungen vorgenommen wurde, ging jedoch auch aus diesem Ausschreibungstext nicht hervor. Es ist nach Auffassung des erkennenden Senates somit kein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikationen der Antragstellerin und von Herrn E – angemerkt wird in diesem Zusammenhang auch, dass seitens der Antragsgegnerin keine Bewerbungsunterlagen bzw. etwaige andere Unterlagen, die über die Ausbildung, den beruflichen Werdegang und das dienstliche Verhalten von Herrn E Aufschluss geben könnten, vorgelegt wurden – vorgenommen worden, gerade auch im Hinblick auf das Frauenförderungsgebot beim beruflichen Aufstieg.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Überarbeitung des Konzeptes von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinsichtlich Transparenz und Vermeidung von Diskriminierungen unter Beachtung der Judikatur des EuGH; Stärkung der Gleichbehandlungsbeauftragten durch Einbindung in Bewerbungsverfahren

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Antragsgegnerin könne sich Prüfungsergebnis nicht anschließen, daher Ablehnung Schadenersatz zu leisten; Ausschreibung von Dienstposten, Bewerbungs- und Auswahlverfahren sowie Bestellvorgang erfolgen jeweils transparent, unter Vermeidung von Diskriminierungen sowie unter Beachtung der einschlägigen Rechtslage und Judikatur; Ausweitung der durchaus umfassenden Aufgaben und Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten über einschlägige Rechtslage hinaus und damit Schaffung einer Sonderrechtslage ohne gesetzliche Grundlage werde nicht beabsichtigt

11. GBK I/441/12

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass sein Vorgesetzter als Grund für die Kündigung angeführt habe, dass der Geschäftsführer die Stelle als Automatenbefüller/in lieber wieder mit einer Frau besetzen wolle. Beanstandungen betreffend die Arbeitsleistung des Antragstellers habe der Vorgesetzte nicht gehabt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des nach der Beschlussfassung durch den Senat I der GBK zustande gekommenen Vergleichs verzichteten der Antragsteller und die Antragsgegnerin auf eine schriftliche Ausfertigung des Prüfungsergebnisses.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulung von Mitarbeiter/innen mit Personalentscheidung Kundinnen- bzw. Kundenwünschen mit diskriminierendem Inhalt nicht nachzugehen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 7.000 Euro; insbesondere sämtliche Niederlassungsleiter seien von Firmenleitung darüber belehrt und in Kenntnis gesetzt worden, dass bei Personalentscheidungen auf Kundinnen- bzw. Kundenwünsche mit diskriminierendem Inhalt nicht nachzugehen und die Problematik einer allfälligen Diskriminierung äußerst sensibel zu behandeln sei

12. GBK I/469/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Marketingunternehmen, Geschäftsführer

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

Verfahrensdauer: 34 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, keinen genau definierten Arbeitsbereich gehabt zu haben. Weiters sei sie vom Geschäftsführer wiederholt angeschrien worden. Die Antragstellerin sei vom Geschäftsführer an der Hüfte und an den Haaren berührt worden. Zudem habe dieser mehrmals unerwünschte Esseneinladungen ausgesprochen. Aufgrund des diskriminierenden Verhaltens der Arbeitgeberin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und der sexuellen Belästigung durch den Geschäftsführer habe sie ihren vorzeitigen Austritt erklärt. Das ausgestellte Dienstzeugnis habe nur eine unvollständige Aufzählung ihrer Arbeitsaufgaben enthalten.

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

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des nach der Beschlussfassung durch den Senat I der GBK zustande gekommenen Vergleichs verzichteten die Antragstellerin und die Antragsgegner/innen auf eine schriftliche Ausfertigung des Prüfungsergebnisses.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch einen Dritten

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulung hinsichtlich des allgemeinen Arbeitsrechts und der Gleichbehandlung; Adaptierung des Dienstzeugnisses betreffend die Projektleiterposition der Antragstellerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: außergerichtliche Einigung; Geschäftsführer wurde seiner Tätigkeit enthoben – Schulung daher nicht notwendig; Vorschlag betreffend Dienstzeugnis umgesetzt

13. 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

Verfahrensdauer: 32 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Ehemann der Arbeitgeberin habe sein Büro in denselben Geschäftsräumlichkeiten wie das Unternehmen, in dem die Antragstellerin beschäftigt gewesen sei, gehabt. Obwohl kein Arbeitsverhältnis zu ihm bestanden habe, habe die Antragstellerin Büroarbeiten für ihn erledigen müssen. Die Antragstellerin sei von ihm unabweichlich mit pornografischem Bildmaterial konfrontiert worden. Zudem sei sie von ihm an der nackten Schulter berührt worden und habe dieser ihr gegenüber Aussagen wie „typisch Frau“ bzw. „einer Frau gibt man kein Werkzeug in die Hand, sonst wird es kaputt“ getätigt und sie mit „Mädel“ angesprochen. Ihre Arbeitgeberin habe trotz Kenntnis des (sexuell) belästigenden Verhaltens und dem Ersuchen der Antragstellerin, dagegen vorzugehen, nichts getan. Schließlich sei sie gekündigt worden.

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

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der erste Antragsgegner trotz Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck gewonnen werden. Der erste Antragsgegner bestritt in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag der GAW, die Antragstellerin sexuell belästigt zu haben, ohne allerdings näher auf das gegen-

ständliche Vorbringen einzugehen. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der erste Antragsgegner lediglich damit, dass „auf dem Umweg der behaupteten Ungleichbehandlung ein zusätzliches Einkommen lukriert werden soll“. Diesem Argument konnte der Senat I der GBK nicht folgen, da aus dem ermittelten Sachverhalt keinerlei Indiz in diese Richtung hervorging. Es wurden seitens des ersten Antragsgegners auch keine Auskunftspersonen namhaft gemacht, die sein Vorbringen bestätigen hätten können. Hingegen legte die Antragstellerin zur Untermauerung ihres Vorbringens einen Screenshot vom elektronischen Posteingang vor, der E-Mails an den ersten Antragsgegner mit Werbung für Viagra enthält, sowie ein Foto eines Büros, auf dessen Pinnwand Bilder nackter Frauen zu sehen sind. Die Antragstellerin brachte glaubhaft vor, dass es seitens ihrer Arbeitgeberin die Anweisung gegeben habe, sich um die Post des ersten Antragsgegners zu kümmern, und sie auch den gesamten elektronischen Posteingang sortieren habe müssen. Ein Konfrontiert-Werden mit den sexuell konnotierten E-Mails und den Nacktfotos im Büro des ersten Antragsgegners – mangels anderslautender Aussagen des ersten Antragsgegners, wird davon ausgegangen, dass es sich bei dem abgebildeten Büro um seines handelt – war für die Antragstellerin daher unausweichlich. Während es bei der Belästigung in Form der E-Mails für den Senat nicht erkennbar war, ob die Zusendung dieser Mails auf Veranlassung des ersten Antragsgegners oder aus Eigeninitiative der Werbeunternehmen erfolgte, ist das Anbringen von pornographischen Bildern in seinem Büro, welches von der Antragstellerin zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung regelmäßig betreten werden musste, eindeutig dem ersten Antragsteller zurechenbar. Ebenfalls glaubwürdig waren die Ausführungen der Antragstellerin hinsichtlich der Berührung ihrer Schulter durch den ersten Antragsgegner. Die Antragstellerin brachte die geschlechtsbezogenen belästigenden Äußerungen des ersten Antragsgegners nach Ansicht des erkennenden Senates glaubhaft vor. Hingegen konnte – wie bereits ausgeführt – kein persönlicher Eindruck vom ersten Antragsgegner gewonnen werden und ging dieser in seiner schriftlichen Stellungnahme auch nicht konkret auf die vorgebrachten Vorwürfe ein. Die Antragstellerin wiederholte überzeugend das Vorbringen, sich bei ihrer Arbeitgeberin über das Verhalten des ersten Antragsgegners beschwert und um Abhilfe ersucht zu haben, wobei diese nur nach dem ersten Ersuchen der Antragstellerin das Gespräch mit dem ersten Antragsgegner gesucht, jedoch im weiteren keine Maßnahmen mehr gesetzt habe. Da die zweite Antragsgegnerin trotz Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck gewonnen werden. Die zweite Antragsgegnerin bestritt in ihrer schriftlichen Stellungnahme zum Antrag der GAW, die Antragstellerin diskriminiert zu haben, ohne näher auf das gegenständliche Vorbringen einzugehen. Es wurden seitens der zweiten Antragsgegnerin auch keine Auskunftspersonen namhaft gemacht, die ihr Vorbringen bestätigen könnten. Wie bereits ausgeführt, brachte die Antragstellerin glaubwürdig vor, dass die Arbeitnehmerinnen der zweiten Antragsgegnerin von dieser angewiesen wurden, Büroarbeiten für den ersten Antragsgegner zu erledigen und dass hierbei durch das diskriminierende Verhalten des ersten Antragsgegners, etwa durch dessen unpassende verbale Äußerungen oder Arbeitsanweisungen, die zum Ausdruck brachten, dass er sie als seine persönlichen Assistentinnen ansah, obgleich sie in keinem arbeitsrechtlichen Verhältnis zu ihm standen, eine Frauen abwertende Arbeitsatmosphäre geschaffen wurde. Dies ist nach Auffassung des Senates I der GBK trotz des Nichtvorliegens eines Arbeitsverhältnisses zwischen der Antragstellerin und dem ersten Antragsgegner einerseits und dem ersten Antragsgegner und der zweiten Antragsgegnerin andererseits, der zweiten Antragsgegnerin zuzurechnen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat zu der Ansicht, dass es der zweiten Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es nicht zu einer auf das Geschlecht der Antragstellerin bezogenen unangenehmen Situation am Arbeitsplatz gekommen ist. Das glaubwürdige Vorbringen der Antragstellerin ließ nach Ansicht des erkennenden Senates keinen Zweifel daran, dass das Kündigungsgespräch zwischen ihr und ihrer Arbeitgeberin in der geschilderten Art und Weise stattgefunden hat, wonach Frau Dr.in C anfangs zwar als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die schlechte Arbeitsleistung und die vulgäre Ausdrucksweise der Antragstellerin genannt habe, auf Nachfrage der Antragstellerin jedoch zugestimmt habe, dass der eigentliche Grund im Konflikt zwischen der Antragstellerin und dem ersten Antragsgegner liege.

Ergebnis: 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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

14. GBK I/480/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und von Amts wegen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 21,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass vereinbart gewesen sei, dass sie als Führungskräftenachwuchs in Frage komme. Nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft sei die in Aussicht gestellte Beförderung zurückgenommen worden und sie habe damit einhergehend keine Gehaltserhöhung erhalten. Weiters habe sie bestimmte Arbeiten, beispielsweise im Büro, nicht mehr verrichten dürfen und sei nur noch als Verkaufsmitarbeiterin tätig gewesen. Schließlich sei ihr befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin argumentierte, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei nicht verlängert worden, da diese in den aus Sicht des Bereichsleiters wichtigen Punkten in der von der Filialleiterin durchgeführten Beurteilung mit „niedrig“ bewertet wurde. Hingegen gab Frau B an, dass selbst bei einem derartigen Beurteilungsergebnis erfahrungsgemäß nochmals verlängert und eine neue Bewährungsfrist gegeben werde. Daher ist aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen nach Meinung des erken-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

nenden Senates bei Abwägung aller Umstände eher davon auszugehen, dass das gegenständliche Arbeitsverhältnis von der Antragsgegnerin aus diskriminierenden Motiven nicht verlängert worden ist. Das Vorliegen anderer, mitausschlaggebender Motive kann eine/n Arbeitgeber/in vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten, da den Realitäten der Arbeitswelt folgend, davon auszugehen ist, dass bei der Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses unter Umständen auch mehrere Motive – darunter auch sachliche – eine Rolle spielen können. Die Antragsgegnerin argumentierte sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung, die Antragstellerin sei für eine Führungsposition von Anfang an nicht vorgesehen gewesen und habe sich auch im Laufe des Dienstverhältnisses nicht als geeignet für eine Führungsposition erwiesen. Eine Zusage für eine Führungsposition habe es niemals gegeben. Insbesondere dass die Antragstellerin für die Tätigkeiten eines Führungskräfte Nachwuchses nicht geeignet gewesen sei und dass es lediglich zu einer probeweisen Einschulung gekommen sei, die bereits vor Bekanntgabe der Schwangerschaft beendet worden sei, wurde von Frau B glaubwürdig bestätigt. Wie bereits ausgeführt, gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragsgegnerin bereits vor Bekanntgabe der Schwangerschaft entschieden habe, dass sich die Antragstellerin nicht für die Tätigkeiten des Führungskräfte Nachwuchses eigne. Es erscheint nachvollziehbar, dass daher auch eine mögliche mit einer Beförderung verbundene Gehaltserhöhung unterblieben ist. Der erkennende Senat gelangte zur Ansicht, dass seitens der Antragsgegnerin überzeugend dargelegt werden konnte, dass die Antragstellerin im späteren Verlauf ihres Arbeitsverhältnisses „nur“ mehr entsprechend ihrem Arbeitsvertrag als Verkaufsmitarbeiterin eingesetzt wurde, weil sich – wie bereits ausgeführt – noch vor Bekanntgabe der Schwangerschaft gezeigt hat, dass sich die Antragstellerin nicht für die Tätigkeiten des Führungskräfte Nachwuchses eignet.

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

Vorschlag: Es wurde kein Vorschlag erteilt.

15. GBK I/412/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32 Monate

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

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

16. GBK I/446/12

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 28 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, als Kassakraft tätig gewesen zu sein. Ein in der Feinkost beschäftigter und später als Marktleiter tätiger Kollege habe ihr gegenüber anzügliche Bemerkungen über ihre Figur gemacht, Fragen über ihr Privatleben gestellt und unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht ausgesprochen. Zudem sei es zu „zufälligen“ Körperberührungen durch ihn gekommen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Hingegen ließen unklare und widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil die stellvertretende Filialeiterin Frau F und sie in der Hierarchie aufsteigen hätten wollen, wertete der Senat als Schutzbehauptung, da im Ermittlungsverfahren keine diesbezüglichen Bestrebungen der Antragstellerin – und von Frau F – festgemacht werden konnten. Aus der glaubwürdigen Aussage von Herrn C ergibt sich weiters, dass Begegnungen zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner während der Arbeitszeit entgegen dessen Aussage sehr wohl möglich waren, zumal sie auch nicht lediglich als Samstagskraft beschäftigt war. Der Umstand, dass es Kontakt zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner gegeben hat, wird zudem durch die Stellungnahme des Regionalmanagers Herrn D vom 16. April 2012 bestätigt, wonach der Antragsgegner ihm gegenüber zugegeben habe, „beim Herumblödeln“ mit der Antragstellerin „die eine oder andere zweideutige Aussage“ getätigt zu haben. Auch der Antragsgegner selbst schreibt in seiner Stellungnahme, dass der Kontakt zwischen der Antragstellerin und ihm „sich auf den üblichen Umgang unter Arbeitskollegen“ beschränkt habe. Damit stehen seine wenig glaubwürdigen mündlichen Ausführungen in Widerspruch, wonach er mit der Antragstellerin „nie zu tun“ bzw. „keinen Kontakt“ mit ihr gehabt habe. Auch hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitsplätze innerhalb der Filiale verwickelte er sich in Widersprüche. Es ist daher die Aussage der Antragstellerin glaubwürdiger, wonach sich die Feinkost zum maßgeblichen Zeitpunkt in der Nähe der Kassen befand. Zusammenfassend hält der Senat I der GBK fest, dass das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin glaubwürdiger war als jenes des Antragsgegners. Der alleinige Umstand, dass es keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung durch andere Personen gegeben hat, reicht nicht aus, das glaubhafte 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: keine Rückmeldung

17. GBK I/452/12-M

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

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

Verfahrensdauer: 27,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei brasilianischer Herkunft. Sie sei von ihrem Vorgesetzten durch Berührungen und Äußerungen sexuell belästigt worden. Zudem habe er sich negativ über ihre Deutschkenntnisse geäußert.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK sah sich hinsichtlich des sexuellen Bezugs einzelner Handlungen des Antragsgegners mit widersprüchlichen Angaben der Antragstellerin und des Antragsgegners konfrontiert, welche nach Auffassung des Senates jedoch augenscheinlich teilweise auf Missverständnissen zwischen den Beteiligten beruhen, wobei die Darstellungen des Antragsgegners glaubwürdig erscheinen. Der Antragsgegner äußerte sich zwar vor allem in der mündlichen Befragung in teils herabsetzender Art über die Antragstellerin, weshalb seitens des erkennenden Senates davon ausgegangen wird, dass der Antragsgegner auch in der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin eine kritische Haltung gegenüber der Antragstellerin zu ihrem äußeren Erscheinungsbild – so wie zu jenem anderer Mitarbeiter/innen – eingenommen hat. Der Senat gewann allerdings den Eindruck, dass er mit seinen Äußerungen bzw. Handlungen keinen Bezug zur sexuellen Sphäre der Antragstellerin hergestellt, sondern vielmehr seinen Standpunkt hinsichtlich angemessener Kleidung im Betrieb deutlich gemacht hat, dies auch im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin sich laut Angaben des Antragsgegners teilweise auch im Werkstättenbereich aufgehalten hat, für den aus Sicherheitsgründen bestimmte Bekleidungsvorschriften bestehen. Insofern erscheint es dem erkennenden Senat auch glaubwürdig, dass der Antragsgegner auf die privaten Erzählungen der Antragstellerin seinerseits mit Erzählungen, aus dem privaten und beruflichen Kontext, reagiert hat, ohne allerdings Details aus seinem Privatleben zu thematisieren. Die Reaktion des Antragsgegners ist nach Auffassung des Senates I der GBK gerade in Anbetracht dessen, dass er gegenüber der Antragstellerin Vorgesetztenfunktion inne gehabt hat, geeignet, von der Antragstellerin als unerwünscht angesehen zu werden, das objektive Tatbestandselement der sexuellen Belästigung sieht der Senat im gegenständlichen Sachverhalt jedoch nicht erfüllt. Ebenso stellen vereinzelte Einladungen zum Mittagessen an sich keine verpönte Verhaltensweise eines Vorgesetzten gegenüber einer Mitarbeiterin dar. Für die Argumentation des Antragsgegners sprechen auch die glaubwürdigen Aussagen der befragten Auskunftsperson Mag.a C, die zwar bei einem Gespräch zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin über deren Schuhe nicht anwesend war, aber aus persönlicher Wahrnehmung bestätigen konnte, dass die Antragstellerin extrem hohe Schuhe getragen habe, wobei ihre Kleidung und ihr Stil nicht so richtig gepasst haben. Zudem bestätigte sie die Angaben des Antragsgegners, dass die Antragstellerin intime Details über ihre Familie erzählt habe. Weiters konnte sie sich schwer vorstellen, dass der Antragsgegner Haare von der Kleidung der Antrag-

stellerin gezupft habe. Sowohl der Antragsgegner als auch Frau Mag.a C brachten glaubwürdig vor, dass ein Bemühen ihrerseits bestanden hat, die Antragstellerin bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, es jedoch im Laufe der Beschäftigung zu keiner Weiterentwicklung gekommen sei, was der Antragstellerin auch so kommuniziert worden sei. Dass dabei seitens des Antragsgegners das Wort „Scheiße“ gefallen sei, wurde von diesem glaubwürdig bestritten. Frau Mag.a C schloss aus, dass dieses Wort in ihrer Gegenwart verwendet worden sei. Eine Unmutsäußerung über unzureichende, als Qualifikation erforderliche Sprachkenntnisse ist zudem nicht unbedingt eine herkunftsbezogene Belästigung. Im vorliegenden Fall gewann der Senat vielmehr den Eindruck, dass die Kritik des Antragsgegners auf die mangelnde Weiterentwicklung der Sprachkenntnisse der Antragstellerin im Laufe des Dienstverhältnisses, nicht aber auf ihre Herkunft bezogen war.

Ergebnis: keine Diskriminierung

18. GBK I/466/12

Eingebracht: R-GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

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

Verfahrensdauer: 26 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, von ihrem Vorgesetzten durch Berührungen und Äußerungen sexuell belästigt worden zu sein. So habe er sich u.a. im Zuge einer abendlichen Heimfahrt im Auto mit Bussi-Bussi verabschiedet und dabei die Aussage getätigt, er würde sie gern in seine Privatwohnung einladen, aber er wisse, dass sie sich dann beide nicht zurückhalten könnten und seine Frau könnte jederzeit heimkommen. Als die Antragstellerin Projektmanagerin geworden sei, habe er zudem gesagt, sie habe die Stelle nur erhalten, weil sie eine Frau sei und die Frauenquote für Förderungsanträge wichtig sei.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners stimmten dahingehend überein, dass sich der Antragsgegner im Zuge einer abendlichen Heimfahrt mit Bussi-Bussi von der Antragstellerin verabschiedet hat. Widersprüche ergaben sich hinsichtlich der Frage, ob der Antragsgegner und die Antragstellerin alleine im Auto gewesen sind und ob es sich um das Privatauto der Antragstellerin oder ein Taxi gehandelt hat. Zudem bestritt der Antragsgegner, die sexuell konnotierte Aussage getätigt zu haben. Die Glaubhaftigkeit der Schilderung des Vorfalls durch die Antragstellerin konnte durch den Antragsgegner nicht erschüttert werden, insbesondere als sich in seiner Aussage selbst Widersprüche ergaben: So gab er einerseits an, nach dem einen Mal nie wieder Bussis mit der Antragstellerin ausgetauscht zu haben, andererseits aber, dass sie einander auch zum Geburtstag „ein Bussi“ gaben. Obwohl ihm die angeblich einzige derartige Verabschiedung noch

in Erinnerung sei, konnte er nicht angeben, ob er dabei neben oder hinter der Antragstellerin im Taxi gesessen sei. Dadurch entstand der Eindruck, dass er den gegenständlichen Vorfall verändert darzustellen versuchte. Auch die vom Antragsgegner namhaft gemachte Auskunftsperson DI C konnte zur Aufklärung des Sachverhaltes insofern nichts beitragen, als ihr ein derartiger Vorfall nicht mit Sicherheit erinnerlich war. Auch das weitere Vorbringen der Antragstellerin erschien dem Senat I der GBK glaubwürdig. Selbst wenn die darin geschilderten Vorkommnisse – Wegschlagen eines Insekts vom Rücken der Antragstellerin während einer Grillfeier; Bemerkung hinsichtlich der sportlichen Figur der Antragstellerin; Einnehmen eines Sitzplatzes neben ihr und Naherücken – einzeln für sich genommen noch nicht die Schwelle zur sexuellen Belästigung überschritten haben müssen – können sie im Zusammenhang mit der eindeutig festgestellten sexuellen Belästigung (anlässlich der Heimfahrt im Auto) zu einer herabwürdigenden Atmosphäre beigetragen haben. Die Antragstellerin brachte die Äußerung des Antragsgegners (hinsichtlich der Projektmanager/in-Stelle) nach Ansicht des erkennenden Senates glaubhaft vor. Seitens des Antragsgegners wurde nicht wirklich bestritten, eine derartige Aussage getätigt zu haben. Selbst wenn der Antragsgegner angibt, er habe in dem betreffenden Gespräch nur einer von ihm behaupteten Aussage der Antragstellerin begegnen wollen, ändert dies nichts an dem Umstand, dass seine Äußerung geeignet war, die Beförderung der Antragstellerin herabzuwürdigen. Gerade dadurch, dass sein Hinweis auf den Frauenförderplan zu dem Zweck erfolgte, den Beitrag der eigenen Leistung der Antragstellerin an der Beförderung zu relativieren, hat er nämlich dieses Instrument der Frauenförderung in diskriminierender Weise für seine Argumentation gegenüber der Antragstellerin benützt. Damit Frauenförderungspläne ihr Ziel, Frauen bei gleicher Qualifikation wie männlichen Mitbewerbern Aufstiegschancen zu ermöglichen, erreichen, ist es notwendig, gerade auch derartige diskriminierende Äußerungen über erfolgreiche Bewerberinnen hintanzuhalten.

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

19. 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

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen trotz höherwertiger Tätigkeit dasselbe Bruttogehalt erhalten habe. Weiters sei sie durch ihren Kollegen am Gesäß berührt worden. Sie habe sich

bei ihrer Arbeitgeberin gegen das sexuell belästigende Verhalten gewehrt und um Abhilfe ersucht. Kurze Zeit später sei sie gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Die Angaben der Antragstellerin wurden zudem von der befragten Auskunftsperson Frau C glaubwürdig bestätigt. Inwiefern die Antragstellerin und Frau C im Verfahren vor dem Bezirksgericht ... zu GZ ... in den relevanten Punkten widersprüchliche Angaben hinsichtlich des Vorfalls vom 10. Februar 2012 gemacht haben sollen, war für den Senat aus dem Protokoll der Hauptverhandlung vom 16. Oktober 2012 nicht erkennbar. Vielmehr waren die Aussagen des ersten Antragsgegners nach Auffassung des erkennenden Senates wenig aussagekräftig und ließen Zweifel an der Glaubwürdigkeit des ersten Antragsgegners aufkommen. So wertete der Senat I der GBK das Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf sexueller Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil das bestehende Team ihn loswerden habe wollen, als Schutzbehauptung. Es erscheint nicht nachvollziehbar, wieso sich die Antragstellerin in Kenntnis dessen, dass der Bereich, in dem der vorgebrachte Vorfall stattgefunden hat, videoüberwacht ist, dem Risiko einer Falschaussage aussetzen hätte sollen. Die zweite Antragsgegnerin argumentierte, die Antragstellerin sei – ebenso wie weitere Mitarbeiter/innen – wegen des Umsatzrückganges gekündigt worden. Die weiteren Mitarbeiter/innen, die von einer Kündigung betroffen waren, wurden weder in der schriftlichen Stellungnahme noch in der mündlichen Äußerung von der – rechtsfreundlich vertretenen – zweiten Antragsgegnerin namhaft gemacht. Der erkennende Senat stützte sich daher in seiner Entscheidungsfindung auf die glaubwürdige Aussage von Frau C, wonach bis zum Zeitpunkt ihrer arbeitnehmerseitigen Kündigung Mitte Juli 2012 keine arbeitgeberseitigen Kündigungen stattgefunden haben. Der zeitliche Ablauf stellte sich für den Senat I der GBK wie folgt dar: Ca. Mitte Februar 2012, kurz nach dem vorgebrachten Vorfall am 10. Februar, beschwerte sich die Antragstellerin bei der zweiten Antragsgegnerin über sexuelle Belästigungen durch den ersten Antragsgegner. Am 12. März 2012 wurde seitens der GAW ein Interventionsschreiben an die zweite Antragsgegnerin übermittelt. Am 24. April 2012 langte das Verlangen der GAW betreffend die Überprüfung einer sexuellen Belästigung durch den ersten Antragsgegner beim Senat I der GBK ein. Am 8. Juni 2012 wurde die Antragstellerin gekündigt. Nach Auffassung des erkennenden Senates sind dies starke Indizien dafür, dass die Beschwerde der Antragstellerin jedenfalls mit ein Grund gewesen ist, weshalb man sich im Zuge des Umsatzrückganges vorrangig von ihr getrennt hat. Entgegen den Beteuerungen in der Stellungnahme an die GAW vom 20. März 2012 und anders als von Herrn D in dessen mündlicher Befragung dargestellt, wurde von der zweiten Antragsgegnerin augenscheinlich nicht „das Urteil der dafür zuständigen Stellen“ abgewartet. Die Hauptverhandlung vor dem Bezirksgericht ... zu GZ ... fand erst am 16. Oktober 2012 statt, das Urteil wurde am 4. Dezember 2012 gefällt. Aus der Sicht des Senats ist außerdem der Eindruck entstanden, dass die Arbeitgeberin keine Kenntnisse über den Tatbestand der sexuellen Belästigung im GIBG hat, insbesondere nicht zur Unterscheidung desselben von strafrechtlich relevantem Verhalten. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass sich nicht genügend Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Antragstellerin tatsächlich höherwertige Tätigkeiten als die männliche Vergleichsperson verrichtet hat. Beide hatten die Positionen als Schichtleiter/in und Supervisor-Stellvertreter/in inne, wobei die Antragstellerin

vorwiegend die Frühschicht, die Vergleichsperson vorwiegend die Spätschicht übernahm. Unterschiede in den tatsächlichen Tätigkeiten ergaben sich aufgrund der verschiedenen Tageszeit, betrafen aber nicht die Wertigkeit der Tätigkeiten. Die Antragstellerin hatte die genannten Positionen lediglich drei Monate früher als die männliche Vergleichsperson inne, sodass ein Entgeltunterschied auch aufgrund längerer Berufserfahrung nicht indiziert erschien.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch ersten Antragsgegner und zweite Antragsgegnerin; Mitarbeiter/innenschulung betreffend das Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere sexuelle Belästigung und Abhilfemaßnahmen dagegen, Weitergabe interner Information über mögliche Beratungsstellen für Belästigungsoffer und Aufklärung hinsichtlich der Unterschiede zum Strafrecht durch zweite Antragsgegnerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Klagebegehren auf Schadenersatz wird vom ersten Antragsgegner dem Grunde und der Höhe nach bestritten; ASG-Verfahren gegen zweite Antragsgegnerin sei vergleichsweise bereinigt worden, Prokurist habe Mitarbeitergespräche geführt, das Gleichbehandlungsgesetz sei in der aktuellen Fassung im Betrieb gesondert ausgehängt worden, überdies sei der Folder „Nein zu Diskriminierung“ zwecks Information über Diskriminierung und diesbezügliche Beratung inklusive Kontaktinformationen zur Gleichbehandlungsanwaltschaft im Betrieb aufgelegt worden, weiters seien die Folder „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung“ sowie „Gleichbehandlung für Transgender Personen und Intersexuelle Menschen“ im Betrieb zur Aufklärung und Information (auch über Abhilfemaßnahmen und rechtliche Möglichkeiten – Antrag/Klage/Strafanzeige etc.) aufgelegt worden

20. GBK I/474/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen, Geschäftsführer

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und von Amts wegen durch eine Belästigung sowie aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 25 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe. Weiters habe sie bei vergleichbarem Arbeitsaufwand im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen kein Personal zur Entlastung zur Verfügung gestellt bekommen. Der Geschäftsführer habe ihr ein E-Mail übermittelt, in dem er sie als „blöde Kuh“ titulierte. Aufgrund des diskriminierenden Verhaltens der Arbeitgeberin und der Belästigung durch den Geschäftsführer habe sie ihren vorzeitigen Austritt erklärt.

Die Antragsgegnerin und der zweite vermutlich für die Diskriminierung Verantwortliche bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem Argument der Antragsgegnerin, dass es lediglich in Planung gewesen sei, dass die Antragstellerin, Herr D und Frau G die Assistenz der Geschäftsleitung und die Leitung des Back Office, des Vertriebs bzw. der Personalverrechnung übernehmen, konnte nicht gefolgt werden. Der Wortlaut „Frau G, Frau A und Herr D übernehmen eigenverantwortlich Aufgabenbereiche (siehe Organigramm)“ und „unser neues Team steht ab sofort für alle Anliegen und Fragen zur Verfügung“ trifft nach Ansicht des erkennenden Senates eine eindeutige Aussage darüber, dass die Änderungen bereits umgesetzt waren. Die befragte Auskunftsperson D bestätigte den Umstand, dass die Antragstellerin und er nach dem Ausscheiden von Herrn F zusätzliche Aufgaben erhalten haben, sowie auch das hohe Arbeitsausmaß der Antragstellerin, welches nach seinen Mutmaßungen sogar über seinem gelegen sein kann. Weiters gaben Herr D und Herr E glaubwürdig an, dass Herr E Herrn D unterstützt habe, während die Antragstellerin alle Aufgaben selbst bewältigen habe müssen. Beide genannten Auskunftspersonen bestätigten darüber hinaus den Eindruck der Antragstellerin, sie sei gerade weil sie eine Frau ist, in ihrem wiederholten Bemühen, Unterstützung und Entlastung hinsichtlich des ihre Arbeitszeit deutlich übersteigenden Arbeitsaufwands zu erlangen, von der Geschäftsführung zu wenig ernst genommen worden. Gerade die Kombination aus arbeitsmäßiger Mehrbelastung und Vertrösten im Hinblick auf eine angekündigte Entlastung einerseits, sowie herabwürdigenden Äußerungen und zur Druckausübung in Richtung einer Zustimmung zur Arbeitszeitanhebung (die von der Antragsgegnerin bereits ohne Wissen der Antragstellerin durchgeführt worden war!) genutztem Mitarbeiter/innengespräch andererseits ist von der Antragstellerin als besonders entwürdigende Behandlung empfunden worden und hat in der Folge sogar zur Beendigung des Dienstverhältnisses geführt. Dass die Antragstellerin nach Angaben des Geschäftsführers B und von Herrn C später doch noch Unterstützung erhalten hätte, wäre sie nur länger im Unternehmen verblieben, ändert zudem nichts an der zumindest zunächst bestehenden faktischen Schlechterstellung gegenüber Herrn D. Da der Senat I der GBK sowohl vom Vorliegen einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen als auch einer Belästigung (dazu sogleich) ausgeht, ist der vorzeitige Austritt der Antragstellerin als Folgediskriminierung bei der Beendigung zu sehen. Im Hinblick auf den gegenständlichen Sachverhalt wurde das Vorbringen der Antragstellerin, dass sie vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin eine E-Mail erhalten habe, in der sie als „blöde Kuh“ bezeichnet worden sei, von Amts wegen unter dem Aspekt der geschlechtsbezogenen Belästigung überprüft. Unstrittig ist, dass seitens des zweiten mutmaßlich für eine Diskriminierung Verantwortlichen eine E-Mail an die Antragstellerin gesendet wurde, in der dieser die Antragstellerin als „blöde Kuh“ bezeichnet hat. Diese geschlechtsbezogene Verhaltensweise war geeignet, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen. Nach Ansicht des Senates I der GBK ist nämlich das Erfordernis des Mindestmaßes an Intensität bei einer einmaligen Belästigungshandlung im vorliegenden Fall auch unter dem Aspekt zu betrachten, dass die E-Mail vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin übermittelt wurde. Die befragte Auskunftsperson C sagte glaubwürdig aus, dass er zum Zeitpunkt seines Eintritts im Unternehmen das Gehalt der Antragstellerin von der Lohnverrechnung überprüfen lassen und die Aussage bekommen habe, dass sie – auf Vollzeit umgerechnet – höher als Herr D eingestuft sei. Diese Aussage deckt sich mit der von der Antragsgegnerin vorgelegten Vergleichsberechnung zu den Gehältern der Antragstellerin und von Herrn D. Nach dieser Aufstellung hat die Antragstel-

Gleichbehandlungsbericht 2014 und 2015, Teil I

lerin selbst unter der Annahme, dass sie auch nach der Änderung ihres Aufgabenbereiches ab Juni 2011 weiterhin zu 20 Prozent als Personaldisponentin tätig war und somit Anspruch auf 20 Prozent derjenigen Provision hatte, die Herr D erhalten hat, umgelegt auf ihr Beschäftigungsausmaß von 30 Wochenstunden nicht weniger ins Verdienen gebracht als die männliche Vergleichsperson.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der Antragstellerin im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

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

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, die Ehefrau seines Arbeitgebers, die ebenfalls im Betrieb tätig sei, habe zu ihm unter Hinzufügung einer eindeutigen Geste gesagt, seine Kollegin mache die Beine für ihn breit. Weiters habe der Arbeitgeber angeordnet, dass im Betrieb nur Deutsch gesprochen werden solle, obwohl es zuvor kein Problem dargestellt habe, wenn kurze Arbeitsanweisungen zwischen dem Antragsteller und seiner Kollegin auf Serbisch getätigt worden seien.

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

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die zweite Antragsgegnerin bestritt, die sexuell konnotierte Aussage getätigt zu haben, gab in ihrer mündlichen Befragung jedoch zu, eine gleichbedeutende Handbewegung gemacht zu haben. Im Gegensatz dazu bestätigte die befragte Auskunftsperson C glaubwürdig die Angaben des Antragstellers, dass von der zweiten Antragsgegnerin sowohl die Aussage als auch die Geste gemacht wurden. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat zu der Ansicht, dass es der zweiten Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass sie die belästigende Aussage nicht getätigt hat. Die Vornahme der entsprechenden Geste hat die zweite Antragsgegnerin ohnedies selbst eingeräumt. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass es augenscheinlich einen Konflikt zwischen dem Antragsteller und Herrn E gegeben hat. Die Anweisung des ersten Antragsgegners, im Unter-

nehmen auf Deutsch zu kommunizieren, damit alle Mitarbeiter/innen den Gesprächen folgen können, um etwaigen Missverständnissen vorzubeugen, stellt nach Auffassung des Senates I der GBK für sich gesehen noch keine Diskriminierung dar, da es einem/einer Arbeitgeber/in im Rahmen seiner/ihrer Fürsorgepflicht freisteht, im Hinblick auf den Arbeitnehmer/innenschutz, etwa auch zur Verbesserung des Arbeitsklimas, eine für alle verständliche Unternehmenssprache festzulegen.

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes und Entschuldigung in angemessener Form durch die zweite Antragsgegnerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

22. GBK I/431/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, für die ausgeschriebene Stelle bestens qualifiziert gewesen zu sein. Dennoch sei einer weiblichen Bewerberin der Vorzug gegeben worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat überprüfte den gegenständlichen Sachverhalt sowohl im Hinblick darauf, ob der Antragsteller die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte, als auch unter dem Gesichtspunkt, ob er als nicht bestqualifizierter Bewerber durch die behaupteten Äußerungen im Zuge der Ablehnung seiner Bewerbung aufgrund seines Geschlechtes diskriminiert wurde. Die Aussagen der für das Recruiting zuständigen Auskunftsperson Mag. B hinsichtlich der Besserqualifikation der weiblichen Stellenwerberin erschienen dem Senat I der GBK glaubwürdig. Es entstand im Senat zwar durch die Aussagen des Antragstellers und Frau Cs (Prokuristin der Antragsgegnerin) der Eindruck, dass der Lebenslauf des Antragstellers nur eher oberflächlich betrachtet wurde. Dennoch konnte Frau C für den Senat glaubhaft darlegen, dass die aufgenommene Person fachlich geeigneter war, da sie zuvor zwei Jahre als Sozialarbeiterin mit Jugendlichen gearbeitet hatte – während die einschlägige Berufserfahrung des Antragstellers bereits länger her war (1996) – und man ihr aufgrund des persönlichen Eindrucks beim Bewerbungsgespräch größeres Potential in der sozialpädagogischen Betreuung zugetraut habe. Hingegen erschien dem Senat die Aussage des Antragstellers glaubhaft, Herr Mag. B habe ihm im Zuge des Telefonates mitgeteilt, dass

für die Stelle eine Frau erwünscht gewesen sei, zumal Herr Mag. B selbst nicht mit Sicherheit ausschließen konnte, dass ein derartiger Ausspruch gefallen sei. Diese Äußerung hat gegenüber dem Antragsteller den Anschein erweckt, dass sein Geschlecht – zumindest im Sinne eines Motivbündels – jedenfalls mit einer Rolle bei der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung gespielt hat. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass das Absageschreiben, wonach man sich für die andere Bewerberin aufgrund des Stundenausmaßes entschieden habe, ebenfalls nicht geeignet erscheint, dem Antragsteller einen transparenten Einblick in die Entscheidungsfindung der Antragsgegnerin zu geben. Vielmehr kann auch in dieser Begründung ein Indiz für geschlechterstereotype Vorstellungen erblickt werden, da ohne Rücksprache zu halten von der Annahme ausgegangen wurde, der Antragsteller habe als Mann kein Interesse, eine Teilzeitstelle anzunehmen. Gerade mit einem transparenten und objektivierbaren Bewerbungsverfahren – welches auch eine sachlich nachvollziehbare Rückmeldung einschließt – kann Missverständnissen oder gar Diskriminierungen gezielt vorgebeugt werden. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass der weiblichen Bewerberin aufgrund ihrer höheren Qualifikation der Vorzug gegeben worden ist, sodass der Senat keine Diskriminierung iSd Ziffer 1 des § 12 Abs. 1 GIBG bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses als gegeben ansieht. Es ist der Antragsgegnerin jedoch nicht gelungen, zu beweisen, dass für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers ausschließlich sachliche Gründe, die nicht geeignet waren, den Antragsteller zu diskriminieren, angeführt wurden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes (gesetzliches Höchstmaß 500 Euro); Überarbeitung und Standardisierung der unternehmensinternen Bewerbungsvorgänge

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Entscheidung könne nicht nachvollzogen werden, da im gegenständlichen Bewerbungsprozess keinerlei Diskriminierung stattgefunden habe; die unternehmensinternen Bewerbungsvorgänge seien seit Jahren standardisiert und werden laufend evaluiert und an gesetzliche Neuregelungen angepasst; zur Leistung eines Schadenersatzes sehe sich die Antragsgegnerin nicht verpflichtet, da die Bewerbung sehr wohl berücksichtigt worden sei; jedoch Anbot eines Schadenersatzes in Höhe von 50 Euro um einer Klage entgegenzuwirken

23. GBK I/457/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 29 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund der Bekanntgabe der Schwangerschaft nicht verlängert worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin argumentierte, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei nicht verlängert worden, weil ein geplantes Kundengespräch, bei dem sich Herr Direktor C einen Eindruck für die finale Beurteilung machen habe wollen, aufgrund der Freistellung der Antragstellerin nicht mehr zustande gekommen sei. Zwar bestritt Herr Direktor C einen kausalen Zusammenhang zwischen der Schwangerschaft der Antragstellerin und der Nichtverlängerung ihres Dienstverhältnisses, doch erscheint dieser gerade vor dem Hintergrund, dass das gegenständliche Beurteilungsgespräch stattgefunden hätte, wenn die Antragstellerin nicht aufgrund der Schwangerschaft freigestellt worden wäre, möglich. Eine nochmalige Ladung von Herrn B, der zum ersten Befragungstermin entschuldigt nicht erschienen ist, konnte nach Ansicht des Senates unterbleiben, da sowohl die Aussagen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin als auch die vorgelegten Formulare zum 2. und 3. Orientierungsgespräch ergeben haben, dass Herr B eine Übernahme der Antragstellerin in ein unbefristetes Dienstverhältnis befürwortet hat. Dem Argument des Kettenarbeitsvertrages hält der Senat I der GBK entgegen, dass eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen bei Nachweis des Vorliegens von sachlichen Gründen sehr wohl zulässig und wirksam sein kann. Die nochmalige Befristung eines Dienstverhältnisses nach der Rückkehr aus der Karenz zur weiteren Erprobung und Klärung der Qualifikation der Arbeitnehmerin, wenn diese im Verlauf der ersten Befristung schwanger wurde und deshalb keine abschließende Beurteilung vorgenommen werden konnte, ist nach Auffassung des Senates sachlich begründet, zumal dadurch eine mögliche Diskriminierung gegenüber anderen befristeten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen hintangehalten werden kann. Diesem Umstand wird auch im Formular „3. Orientierungsgespräch für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ der Antragsgegnerin Rechnung getragen, welches neben dem Vorschlag des Vorgesetzten, das Dienstverhältnis in ein unbefristetes überzuleiten, auch die Möglichkeit vorsieht, die Befristung um drei Monate zu verlängern. Dass von dieser Option nach Angaben von Herrn Direktor C nicht Gebrauch gemacht wird, muss die Antragsgegnerin gegen sich gelten lassen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; unternehmensinterne Auseinandersetzung mit der Thematik „befristete Arbeitsverhältnisse und potenzielle Schwangerschaften“, sodass eine nicht diskriminierende Vorgehensweise erreicht werden kann

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

24. GBK I/429/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Taxiunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 34 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr im Zuge eines Telefonats mit der zuständigen Ansprechperson der Antragsgegnerin der Eindruck vermittelt worden sei, dass sie aufgrund des Umstandes, dass sie eine Frau sei, als für die ausgeschriebene Stelle nicht geeignet angesehen werde.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Senat I der GBK einerseits mit den glaubwürdig geschilderten Darstellungen durch die Antragstellerin konfrontiert, die zudem von der Auskunftsperson C bestätigt wurden, andererseits mit den Angaben der Antragsgegnerin, die dem Senat widersprüchlich erschienen. Aufgrund der geschilderten Erinnerungen der beteiligten Personen über den Verlauf des Telefonats geht der Senat daher davon aus, dass das Gespräch tatsächlich in der von der Antragstellerin behaupteten Weise abgelaufen ist und auch nicht von ihrer Seite mit den Worten „dann eben nicht“ beendet worden ist. Dass für die Antragstellerin aufgrund des Verlaufs des Telefonats der Eindruck entstehen musste, ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes nicht für die Stelle in Frage zu kommen, ist für den Senat völlig nachvollziehbar, zumal auch die beim Telefonat anwesende Auskunftsperson C glaubhaft darlegen konnte, dass von Herrn B zuerst der Umstand angesprochen wurde, dass sich die Antragstellerin als Frau für die Direktionsfahrten bewerben wolle, dann ins Treffen geführt wurde, dass Nachtfahrten zu machen seien, und erst zuletzt das Argument, Herr B wolle lieber Bewerber aus dem Raum ..., gekommen sei, welches somit als bloß vorgeschobenes Alternativargument erschien. Die mündlichen Ausführungen von Herrn B waren nicht geeignet das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften. Vielmehr sind die Aussagen, er sei überrascht gewesen, dass sich „für so etwas“ eine Frau melde, sowie, man sei Tag und Nacht unterwegs und für eine Frau sei das ein bisschen „wild“, wobei er auch gegenüber der Antragstellerin erklärt habe, dass es für eine Frau ein recht strapaziöser Job sei, nach Auffassung des Senates I der GBK Indizien dafür, dass Herr B für die ausgeschriebene Stelle tatsächlich keine Frau in Betracht gezogen hat. Gerade die ins Treffen geführte Gefährlichkeit der Tätigkeit ist bei einer Stelle als Kraftfahrer/in für Direktionsmitglieder überhaupt kein passendes Argument. Das Vorbringen Herrn Bs, dass er aufgrund des plötzlichen Beendens des Telefonats durch die Antragstellerin keine Gelegenheit mehr gehabt habe, eine Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch auszusprechen, erscheint vor dem Hintergrund der glaubhaft vorgebrachten fortgesetzten Versuche der Antragstellerin, die Bedenken Herrn Bs hinsichtlich ihrer Eignung doch noch zu zerstreuen, als bloße Schutzbehauptung.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Entscheidung werde anerkannt, Antragstellerin habe bislang keine Forderungen erhoben, jedwede Forderung werde geprüft

25. GBK I/458/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

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

Verfahrensdauer: 31 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr keine Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt worden sei, da sie nach Ansicht ihres Vorgesetzten immer fatter werde und eh nicht mehr lange da sei. Zudem sei im Zuge ihrer Entlassung, die durch einen angeblichen Ladendiebstahl der Antragstellerin bedingt gewesen sei, Bezug auf ihre Schwangerschaft genommen und gesagt worden, man habe ohnehin eine Kündigung vorgesehen gehabt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Den glaubwürdigen und insofern übereinstimmenden Aussagen von Herrn D und Frau C konnte entnommen werden, dass die Antragstellerin in ihrer Funktion als Bereichsleiterin ohne Einschränkung die Berechtigung gehabt habe, selbst Arbeitskleidung zu bestellen, und es vielmehr so gewesen sei, dass die Antragstellerin bereits gelieferte Arbeitskleidung abgelehnt habe. Zu den vorgebrachten Äußerungen von Herrn D in Bezug auf die schwangerschaftsbedingte Gewichtszunahme der Antragstellerin wurde bereits oben festgehalten, dass derartige Aussagen geeignet sein können, eine schwangere Arbeitnehmerin zu diskriminieren. Da die Antragstellerin trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte jedoch kein persönlicher Eindruck von ihr gewonnen werden. Auch die befragte Auskunftsperson Frau B hatte keine persönlichen Wahrnehmungen zum gegenständlichen Sachverhalt, sondern konnte lediglich die ihr von der Antragstellerin berichteten angeblichen Aussagen von Herrn D wiedergeben. Es ist daher davon auszugehen, dass es zu keiner derartigen Schlechterbehandlung der Antragstellerin im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft gekommen ist. Die Diskrepanz zwischen den schriftlichen Ausführungen im Antrag, wonach die Antragstellerin den Diebstahl nicht begangen habe und dies Herr D versucht habe zu erklären, und ihren Angaben gegenüber der Polizei, dass sie die Waren an der Kassa nicht bezahlt habe, da sie zu wenig Geld gehabt habe, erschütterte nach Auffassung des erkennenden Senates die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Schilderung der Ereignisse im Zusammenhang mit der Entlassung. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragsgegnerin mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin zufrieden gewesen ist und eine Rückkehr der Antragstellerin in das Unternehmen nach der Karenz vorgesehen war. Vor diesem Hintergrund erscheint es auch unglaubwürdig,

dass Herr D im Zuge der Entlassung eine Äußerung in Bezug auf eine angeblich geplante Kündigung getätigt haben soll.

Ergebnis: keine Diskriminierung

26. GBK I/485/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaber

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

Verfahrensdauer: 30 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitgeber u.a. mit Äußerungen über ihre (sexuelle) „Erfahrenheit“ und der Bezeichnung einer Kollegin als „schwedische Sexbombe“ konfrontiert und zudem von ihm wiederholt an den Händen berührt, umarmt und aufgefordert worden, bei ihm am Schoß zu sitzen. Weiters habe er Aussagen getätigt wie „Richterinnen würden nicht so gut urteilen wie Richter, da sie sich eventuell vom guten Aussehen des Angeklagten ablenken lassen würden und es ihnen an objektiver Urteils-kraft fehlen würde“ und seine Mitarbeiterinnen als „Mädchen“ bezeichnet.

Der Antragsgegner erstattete trotz Urgenz keine Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegner bestritt die Berührungen sowie den Umstand, dass er die Antragstellerin als „erfahren“ bezeichnet habe. Allerdings bestritt er weder in der schriftlichen Stellungnahme an die GAW noch in der Befragung durch den Senat I der GBK gegenüber das Gespräch mit der Antragstellerin über Frau C und die „schwedische Sexbombe“. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich damit, dass zu ihm „so viele fesche Madln“ kommen würden, dass es unwahrscheinlich sei, dass er gerade „die Schiarchen“ belästigt hätte, und dass sich die Antragstellerin und Frau C das Ganze ausgemacht hätten, um „Kohle“ von ihm zu bekommen. Gerade die vom Antragsgegner vorgebrachten Argumente zeigen für den Senat ein offenbar völliges Unvermögen des Antragsgegners, sexuelle Belästigung als Machtübergriff und damit auch als verpönte Handlungsweise nach dem Gleichbehandlungsgesetz wahrzunehmen. Der Antragsteller vermittelte dem Senat dabei auch den Eindruck, dass er offenbar von einem patriarchal geprägten Recht auf körperlichen Zugriff ausgeht, indem er Belästigungen als Annäherungen versteht. Ein derart geprägtes Verständnis, nach dem körperliche Übergriffe und verbale Belästigungen – vor allem im Nachhinein – als Annäherungsversuche verharmlost werden, führt aus der Sicht des Senats auch dazu, den Antragsgegner als unglaubwürdig wahrzunehmen. Aus der Sicht des Senates waren auch die zeitlichen Angaben bzgl. des Arbeitsbeginns durch die Antragstellerin korrekt, da der Antragsgegner selbst angegeben hat, dass die Antragstellerin etwa vier Wochen nach der Kontaktaufnahme am 27. Juni 2012 bei ihm zu arbeiten begonnen hat. Demgegenüber ist es völlig lebensfremd, dass Frau A ihre Arbeitskollegin Frau C ohne Bezug auf die Galerie Y kennengelernt haben soll, um dann noch sexuelle Belästigungen „zu erfin-

den“, mit dem Ziel, vom Antragsgegner – mit dessen Worten – „Kohle“ zu bekommen. Der Antragsgegner bestritt in seiner Befragung auch nicht, dass er Äußerungen über Richterinnen getätigt habe, wobei er allerdings bestritt, genau die vorgeworfene Behauptung aufgestellt zu haben. Weiters sprach der Antragsgegner in der Befragung wiederum von „seinen Mädchen“ und erwähnte, dass er „eigentlich nur Frauen in seiner Umgebung dulde“. Der Senat I der GBK gewann im Zuge des Ermittlungsverfahrens den Eindruck, dass für den Antragsgegner Frauen ein willkommener Aufputz sind, mit denen er sich gerne umgibt, und für ihn keine wirkliche Arbeitskraft darstellen. Dem Senat wurde durch die Verniedlichung und Verdinglichung der weiblichen Mitarbeiterinnen durch die Aussagen des Antragsgegners vermittelt, dass dieser eine sehr hierarchisierende Einstellung zu Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Rollenzuweisung pflegt.

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: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

27. GBK I/473/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 36 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, von seinem Vorgesetzten mehrmals im Intimbereich berührt worden zu sein.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen des Antragstellers für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I der GBK machte der Antragsteller einen glaubwürdigen Eindruck. Die Schilderung seiner Betroffenheit erschien dem erkennenden Senat ebenfalls authentisch. So gingen dem Antragsteller selbst nach der langen Zeit die Vorfälle augenscheinlich noch sehr nahe. Hingegen ließen unklare und widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Der Antragsgegner bestritt in der mündlichen Befragung abermals, eine sexuell konnotierte Berührung oder Äußerung getätigt zu haben. Sein Hauptargument, der Antragsteller hätte den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil er ihn schlecht machen wolle, wertete der Senat als Schutzbehauptung. Im Ermittlungsverfahren konnten keine diesbezüglichen Bestrebungen des Antragstellers festgemacht werden, vor allem vor dem Hintergrund, dass er das Dienstverhältnis von sich aus beendet hat. Auch die Argumentation des Antragsgegners hinsichtlich der ange-

lich mangelhaften Arbeitsleistung des Antragstellers und dessen Verhaltens gegenüber Mitarbeiter/innen und Kunden/Kundinnen stellt nach Auffassung des Senates keine nachvollziehbare Erklärung dar, wieso der Antragsteller derartige Vorwürfe gegen ihn erheben sollte. Der Hinweis des Antragsgegners auf die Enge am Arbeitsort und dadurch begünstigte zufällige Berührungen bei der Arbeit ist ebenfalls als Schutzbehauptung zu werten, da die im Vorbringen geschilderten (gezielten und von verbalen Äußerungen begleiteten) Berührungen ihrer Art nach nicht zufällig passieren können. Der alleinige Umstand, dass es keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung durch andere Personen gibt, reicht nach Ansicht des erkennenden Senates nicht aus, das Vorbringen des Antragstellers zu entkräften.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung gegen einen weiteren Vorgesetzten wurde vom Antragsteller im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

28. GBK I/443/12-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hotel, Hotelgast, Arbeitskollegin

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 Benachteiligungsverbots 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 Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, als Stubenmann eingestellt worden zu sein. Er sei jedoch wiederholt und in nicht unwesentlichem Ausmaß zu technischen Tätigkeiten, die teilweise über das Aufgabengebiet eines Stubenmannes hinausgehen, herangezogen worden, während seine weiblichen Kolleginnen in gleicher Position diese Arbeiten nicht erbringen haben müssen. Im Rahmen seiner Tätigkeit sei er von einem Hotelgast verbal und körperlich sexuell belästigt worden, indem ihn dieser u.a. vom Nacken bis zum Gesäß über den Rücken gestrichen habe. Weiters habe eine Arbeitskollegin negativ auf seine Herkunft Bezug genommen, indem sie ihn als „Nigger“ beschimpft habe. Trotz Kenntnis des (sexuell) belästigenden Verhaltens und dem Ersuchen durch den Antragsteller seien keine tauglichen Abhilfemaßnahmen getroffen worden. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden.

Die erste und der zweite Antragsgegner/in bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen. Die dritte Antragsgegnerin erstattete trotz Urgenz keine Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das glaubwürdige Vorbringen des Antragstellers, er sei im Gegensatz zu weiblichen Mitarbeiterinnen vermehrt bzw. überwiegend für technische Arbeiten herangezogen worden, wurde seitens der ersten Antragsgegnerin insofern bestätigt, als Frau D in ihrer mündlichen Befragung angab, dass die männlichen Stubenmänner im Zuge der Einstellung gefragt werden, ob sie gewisse technische Tätigkeiten übernehmen, da es nur einen Haustechniker gebe. Das Argument von Frau D, dass auch sie selbst z.B. Klobrillentausche, geht nach Auffassung des erkennenden Senates hingegen insofern ins Leere, als sie in ihrer Funktion als Leiterin des Housekeeping die Letztverantwortung trägt, während der Antragsteller laut Dienstvertrag vom 14. Juli 2011 explizit als Stubenmann eingestellt – und auch entsprechend bezahlt – wurde. Es ist daher auf eine Gleichwertigkeit zwischen den Tätigkeiten der angestellten Stubenmänner und Stubenfrauen Bedacht zu nehmen. Die Herrn A zugestandenermaßen aufgetragenen technischen Tätigkeiten, die über das Aufgabengebiet eines Stubenmannes teilweise hinausgingen und spezifische Kenntnisse verlangen, mussten von den als Stubenfrauen angestellten Kolleginnen nicht geleistet werden. Der zweite Antragsgegner bestritt in der mündlichen Befragung abermals die sexuell konnotierte Berührung getätigt zu haben. Seine Aussage, er sei überhaupt nur einmal im Hotelzimmer anwesend gewesen, als der Antragsteller es geputzt habe, stand in Widerspruch zur Aussage des Antragstellers, dass es mehrere Begegnungen im Zimmer gegeben habe, und erschien dem Senat insofern weniger glaubhaft, als es nicht wahrscheinlich ist, dass sämtliche zugestandene Tatsachen, wie das Gespräch über die private Situation des Antragstellers, das Angebot, gemeinsam Bier zu trinken, die sommerliche Bekleidung des zweiten Antragsgegners in Anwesenheit des Antragstellers und das Gespräch über die Bilder, die der zweite Antragsgegner im Hotelzimmer platziert hatte, bei einer einzigen Gelegenheit stattgefunden haben. Der alleinige Umstand, dass es keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung durch andere Personen gegeben hat, reicht nach Ansicht des erkennenden Senates nicht aus, das Vorbringen des Antragstellers zu entkräften. Nach Auffassung des erkennenden Senates stellt es keine angemessene Abhilfe dar, dem Antragsteller als Reaktion auf sein Abhilfeersuchen nur anzubieten, dass dieser, wenn er für die Reinigung des Zimmers des zweiten Antragsgegners eingeteilt wird, eine/n zweite/n Mitarbeiter/in hinzuziehen könne, der/die ihn begleitet, da allein dadurch nicht gewährleistet ist, dass er vor weiteren Belästigungen geschützt wird, – insbesondere wenn, wie im vorliegenden Fall, eine Kontrolle, ob diese Maßnahme ausreichte, unterblieb. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Beschwerde des Antragstellers über das sexuell belästigende Verhalten eines Hotelgastes und der Kündigung ist nach Auffassung des erkennenden Senates ein starkes Indiz dafür, dass diese eine Reaktion auf die Beschwerde gewesen ist und das Argument der mangelnden Arbeitsleistung lediglich eine Schutzbehauptung der ersten Antragsgegnerin ist. Der Senat I der GBK stützt sich insbesondere auf die Aussage der dritten Antragsgegnerin, wonach der Antragsteller bei der Zimmerreinigung nicht mehr Fehler als andere Mitarbeiter/innen gemacht habe und die Aussage von Herrn E zu den Äußerungen der Direktorin ihm gegenüber betreffend die Kündigung. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass es hinsichtlich der Beschimpfung durch die dritte Antragsgegnerin zu wenige Anhaltspunkte gegeben hat, insbesondere deshalb, weil die dritte Antragsgegnerin bei den behaupteten Beschimpfungen in serbischer Sprache gesprochen hat, die der Antragsteller nicht beherrscht. Es fehlte somit für

Gleichbehandlungsbericht 2014 und 2015, Teil I

den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche Belästigung durch Dritte. Zwar wurde durch den erkennenden Senat das Vorliegen einer herkunftsbezogenen Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG nicht festgestellt, dies ändert jedoch nichts an dem Umstand, dass der ersten Antragsgegnerin eine diesbezügliche Beschwerde des Antragstellers vorlag und dies nach Auffassung des Senates I der GBK in die Kündigungsentscheidung einfluss, wobei auf die entsprechenden Ausführungen zu § 13 GIBG verwiesen werden kann.

Ergebnis: 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 Benachteiligungsverbots sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots; keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch die erste Antragsgegnerin und den zweiten Antragsgegner

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Mitteilung der ersten Antragsgegnerin: Vorschlag nicht umgesetzt, Anspruch auf Schadenersatz werde in gerichtlichem Verfahren überprüft; unpräjudizielles Anbot eines Schadenersatzes in Höhe von 500 Euro durch zweiten Antragsgegner

29. GBK I/526/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vertriebsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 26,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen, trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In der Replik auf die Stellungnahme wurde von der Antragstellerin im Wesentlichen ausgeführt, dass die Tätigkeiten gleichwertig gewesen seien, da Herr B und sie, entgegen den Dienstverträgen, die Aufgabengebiete nicht unbedingt so, wie darin vorgesehen, ausgeführt hätten. Es gehe weiters darum, dass Herr B schon ab Sommer zusätzlich mehr Gehalt bezahlt bezogen habe, weil er Außendienste machen sollte; diese habe er aber nie getätigt. Sowohl in der schriftlichen (Gegen-)Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung bestritt die Antragsgegnerin die Gleichwertigkeit der beiden Funktionen und argumentierte überzeugend, dass sich der Gehaltsunterschied ergeben habe, weil die Antragstellerin vorwiegend Bürotätigkeiten ausgeführt habe, wohingegen die Tätigkeit der männlichen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Vergleichsperson – wie auch deren Vorkenntnisse – technisch ausgerichtet gewesen sei. Aufgrund der vorgelegten Unterlagen und der glaubwürdigen Argumente der Antragsgegnerin, wonach zu den Aufgaben von Herrn B neben der technischen Beratung der Kunden/Kundinnen u.a. auch die Mitarbeit an einem Projekt und nach einer gewissen Einarbeitungsphase sehr wohl bereits Außendiensttätigkeiten in der näheren Umgebung gehörten, weshalb insgesamt von einer höheren Verantwortung von Herrn B auszugehen sei, ist die Festsetzung unterschiedlicher Gehälter für den erkennenden Senat sachlich nachvollziehbar. Es erscheint dem erkennenden Senat in diesem Zusammenhang auch wichtig hervorzuheben, dass sich aus den von Herrn B vorgelegten Gehaltsunterlagen teilweise geringere Gehaltssprünge der männlichen Vergleichsperson ergeben als von der Antragstellerin angegeben, zumal sein Gehalt von April 2013 auch Diäten sowie Feiertagsentgelte enthält.

Ergebnis: keine Diskriminierung

30. 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 Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 34 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass ihm unter den juristischen Mitarbeiter/innen im Vergleich zu seinen weiblichen Kolleginnen Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt geblieben seien, da lediglich die Position einer „Rechtsreferentin“ vorgesehen sei, und dass er mangels zukünftiger Aufstiegschancen einen Entgeltnachteil erleiden würde. Weiters würden Sozialleistungen des Arbeitgebers nur weiblichen Kolleginnen zukommen, ebenso seien Weiterbildungsmaßnahmen weiblichen Kolleginnen vorbehalten. Generell herrsche mangelnde Wertschätzung am Arbeitsplatz ihm als Mann gegenüber, dies zeige sich auch anhand des in weiblicher Form verfassten Organisationshandbuchs. Im Rahmen der Weihnachtsfeier haben zwei Arbeitskolleginnen in seiner Gegenwart einen sexuell bezogenen Witz gemacht. Im Büro ebendieser Arbeitskolleginnen sei zudem ein Poster mit einer das männliche Geschlecht verächtlich machenden Karikatur gehangen. Die Auflösung seines Probearbeitsverhältnisses stehe in einem Zusammenhang damit, dass er ein Mann sei und die weiblichen Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle unter sich bleiben hätten wollen, sowie damit, dass er sich gegen das (sexuell) belästigende Verhalten bei seiner Vorgesetzten beschwert habe.

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

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Auffassung des Senates I der GBK ist dem Antragsteller die vom GIBG geforderte Glaubhaftmachung, dass ihm im Gegensatz zu seinen weiblichen Kolleginnen mögliche Aufstiegschancen und eine damit verbundene Gehaltssteigerung verwehrt gewesen wäre, trotz der nachgewiesenen Tatsache, dass das Organisationshandbuch des ersten Antragsgegners – zumindest teilweise – in weiblicher Form verfasst ist („Rechtsreferentin“), nicht gelungen. Die vom Antragsteller behauptete Diskriminierung (bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen) konnte von diesem insofern nicht glaubhaft gemacht werden, als er – trotz Aufforderung zur Konkretisierung des Sachverhaltes – nicht genauer ausgeführt hat, um welche Sozialleistungen es sich handelt, die ihm verwehrt geblieben sind bzw. verwehrt worden wären, und dem Senat I der GBK somit auch keine tatsächliche oder potenzielle Diskriminierung dargelegt wurde. Es erscheint dem erkennenden Senat lebensfremd, allein aufgrund des in weiblicher Schreibform gehaltenen Handbuches anzunehmen, dass männliche Mitarbeiter beim ersten Antragsgegner generell von Sozialleistungen ausgeschlossen werden (würden), zumal beispielsweise die im Verfahren thematisierte Weihnachtsfeier des ersten Antragsgegners für alle Mitarbeiter/innen der Organisation ausgerichtet wurde. Die befragten Auskunftspersonen gaben glaubwürdig an, dass männliche Mitarbeiter nicht von Fortbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Dass sich das Fortbildungsprogramm sowohl an Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter richtet, bestätigen die vorgelegten Unterlagen, in denen beide Geschlechter mittels „Binnen-I“ angesprochen werden. Von einem Ausschluss der männlichen Mitarbeiter vom Fortbildungsprogramm kann somit nicht ausgegangen werden, zumal das Programm auch drei verpflichtende Curriculum-Veranstaltungen für Vereins-sachwalter und Vereins-sachwallerinnen vorsieht. Das Vorbringen des Antragstellers hinsichtlich der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg stützt sich auf den Umstand, dass das Organisationshandbuch in weiblicher Schreibform verfasst ist, und darauf, dass in jeder Geschäftsstelle die Position einer „Rechtsreferentin“ vorgesehen sei. Aus dem schriftlichen Vorbringen des ersten Antragsgegners und den glaubwürdigen Aussagen der befragten Auskunftspersonen geht hervor, dass sich das Organisationsbuch trotz einiger in weiblicher Schreibform gehaltener Passagen an alle Mitarbeiter/innen wendet. Weiters wurde von den Auskunftspersonen bestätigt, dass nicht pro Geschäftsstelle ein/e Rechtsreferent/in vorgesehen sei, sondern eine einzige Rechtsreferentin in der Zentrale ... tätig sei und die einzige Aufstiegschance für Sachwaller/innen aller Berufsgruppen (nicht nur Juristen und Juristinnen) in den Geschäftsstellen die Geschäftsstellenleitung sei. Der Umstand, dass Teile des Organisationshandbuches in weiblicher Schreibweise verfasst sind – ebenso wie Teile die männliche Form aufweisen –, ohne einen Hinweis darauf, dass in den jeweiligen Teilen auch das andere Geschlecht mitgemeint ist, kann problematisch sein. Die Passage im Vorwort, dass diese Schreibweise ein Abbild der Organisation des ersten Antragsgegners sei, erscheint als Hinweis, dass man sich an beide Geschlechter gleichermaßen wendet, nicht geeignet. Einen Diskriminierungsstatbestand nach dem GIBG sieht der Senat I der GBK im gegenständlichen Sachverhalt allerdings nicht erfüllt. Als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde vom ersten Antragsgegner die mangelhafte Arbeitsweise des Antragstellers, insbesondere das mangelnde Interesse an der Tätigkeit, genannt. Entgegen dem Eindruck des Antragstellers war für den erkennenden Senat eine von vornherein negative Einstellung von Frau Mag.a E ihm gegenüber, insbesondere im Hinblick auf den Umstand, dass er ein Mann ist, in deren mündlicher Befragung nicht nachvollziehbar. Vielmehr erscheint es dem Senat I der GBK überzeugend, dass vor dem Hintergrund, dass der Antragsteller langfristig betrachtet seinen Wohnsitz verle-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

gen hätte müssen, Bedacht darauf genommen wurde, rasch eine Entscheidung über seinen Verbleib beim ersten Antragsgegner zu treffen. Die befragte Auskunftsperson Mag.a E brachte zudem glaubwürdig vor, dass ihr zum Zeitpunkt, als sie dem Antragsteller die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses mündlich mitgeteilt hat, keine Beschwerde über eine (sexuelle) Belästigung durch die zweite und die dritte Antragsgegnerin bekannt war. Nach Auffassung des Senates I der GBK war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses somit auch keine Reaktion auf eine diesbezügliche Beschwerde des Antragstellers. Dem Antragsteller ist es nach Ansicht des erkennenden Senates nicht gelungen darzulegen, inwiefern der von ihm vorgebrachte Witz bzw. die Witze über die „mangelnden Betätigungsmöglichkeiten mit dem anderen Geschlecht“ als sexuell bezogen zu verstehen seien. Zudem blieb sein Vorbringen hinsichtlich der Rolle, die der zweiten und der dritten Antragsgegnerin im Zusammenhang mit dem Erzählen des Witzes/der Witze zugekommen sei, unpräzise und somit zu wenig aussagekräftig. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass weder die zweite noch die dritte Antragsgegnerin den Antragsteller sexuell belästigt hat. Es fehlt daher die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche sexuelle Belästigung durch eine/n Dritte/n. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Antragsteller weder genaue Angaben zur Karikatur selbst, noch zum Text auf dem A4-formatigen Poster machen konnte, da er es nach eigenen Angaben nicht aus nächster Nähe gesehen hat. Er gab lediglich an, dass eine auf einem Thron sitzende weibliche Person und eine davor kniende männliche Person zu sehen gewesen seien. Zudem erweckte der Antragsteller bei seiner mündlichen Befragung den Anschein, dass er sich subjektiv nicht von der Karikatur belästigt gefühlt hat, sondern es vielmehr als zu klärende Rechtsfrage betrachtete, ob ein derartiges Poster objektiv geeignet wäre, eine Belästigung darzustellen. Gerade diese Klärung ist mangels präziserer Angaben des Antragstellers hinsichtlich Bild und Text des Posters jedoch nicht möglich. Der Antrag differenzierte hinsichtlich der Überprüfung einer Diskriminierung durch eine Belästigung nicht zwischen der zweiten und der dritten Antragsgegnerin. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass weder die zweite noch die dritte Antragsgegnerin den Antragsteller belästigt hat. Es fehlt daher die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche geschlechtsbezogene Belästigung durch eine/n Dritte/n.

Ergebnis: keine Diskriminierung

31. GBK I/434/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

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

Verfahrensdauer: 35,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe. Weiters sei sie u.a. im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen

nicht zu Meetings eingeladen bzw. dieser hinsichtlich Gesprächsterminen mit dem zuständigen Vorstandsmitglied bevorzugt worden. Zudem sei ihr akademischer Titel bei Geschäftsterminen im Vergleich zu männlichen Mitarbeitern nicht angeführt und seien ihre Ausführungen im Zuge eines Meetings als „Bla-bla“ bezeichnet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Hinblick auf die Tätigkeit von Herrn C bei der Antragstellerin, als dieser 2010 zwar als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt wurde, jedoch die Tätigkeit eines Senior Asset Managers ausgeübt hat – ein Umstand, der auch seitens der Antragsgegnerin zugestanden wird – geht der erkennende Senat bei der Tätigkeit der Antragstellerin vom Vorliegen zumindest gleichwertiger Arbeit aus. Der zum damaligen Zeitpunkt mit der Bereichsleitung betraute Mag. B sagte sogar glaubwürdig aus, dass die Antragstellerin seine Stellvertreterin gewesen sei, Herr C hingegen nicht, und dass eine Stellvertretung mit einem höheren Gehalt und de facto einer höheren Verwendungsgruppe einhergehe. Abschließend darf hinsichtlich der Einstufung der Antragstellerin auch der Umstand, dass diese ab Jänner 2012 gemeinsam mit Herrn C die interimistische Bereichsleitung übernommen hat, nicht außer Acht gelassen werden, mag die Antragstellerin auch in einem zeitlichen Zusammenhang damit ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Tätigkeit der Antragstellerin vorliegt, ist die zukünftig vorgesehene Verwendung der Vergleichsperson in einer höherwertigen Position außer Acht zu lassen, da ausschließlich die objektiv festzustellende tatsächlich ausgeübte Arbeit maßgeblich ist. Gerade dies ist im vorliegenden Fall passiert: Herr C war als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt worden, übte tatsächlich aber, vergleichbar mit der Antragstellerin, die Tätigkeit eines Asset Managers aus. Zudem gab die Antragsgegnerin an, dass Herr C auch zum Zeitpunkt der Befragungen, also im Jahr 2015, nach wie vor keine seinem – gleich gebliebenen – Gehalt entsprechende Bereichsleiterfunktion ausübte. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Umstand, dass Herr C zukünftig die Position von Herrn Mag. B als Bereichsleiter übernehmen sollte und vor diesem Hintergrund eingestellt wurde, seitens des Vorstandes bewusst nicht im Unternehmen publik gemacht wurde. Da Herr C während des Zeitraumes, in dem Herr Mag. B noch im Unternehmen beschäftigt war, als Senior Asset Manager tätig war, gibt es objektiv betrachtet keinen Grund, weshalb Herr C hinsichtlich der Teilnahme an Meetings im Vergleich zur Antragstellerin bevorzugt wurde. Soweit die Antragsgegnerin vorbrachte, dass eine Andersbehandlung von Herrn C bei einzelnen Gesprächsterminen oder Meetings nur mit seiner in Aussicht genommenen zukünftigen Position in Zusammenhang gestanden sei, ist dem entgegenzuhalten, dass gerade bei Geheimhaltung einer geplanten Beförderung, wie im vorliegenden Fall, eine derart intransparente Bevorzugung eines Mitarbeiters von der betroffenen Mitarbeiterin nur als Diskriminierung empfunden werden kann. Dass der akademische Titel gerade der Antragstellerin bei Geschäftsterminen nicht angeführt worden sei, wurde von der Antragstellerin glaubhaft vorgebracht und durch die persönliche Wahrnehmung von Herrn Mag. B bestätigt. Des Weiteren konnte Herr F selbst nicht ausschließen, gegenüber der Antragstellerin die Aussage „Bla-bla“ getätigt zu haben.

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

Vorschlag: Bezahlung der Gehaltsdifferenz sowie Leistung einer – insbesondere unter Berücksichtigung des großen Gehaltsunterschieds und der zusätzlich vorliegenden Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen – angemessenen Entschädigung an die Antragstellerin; Herbeiführung von Entgelt- und Karrieretransparenz im Unternehmen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

32. GBK I/534/13

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, im Vergleich zu männlichen Kollegen ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten zu haben. Obwohl sie in einem Hearing geringfügig besser als ihr männlicher Kollege gewesen sei, habe dieser die Leitung eines Bereichs bekommen. In der Folge sei sie aufgrund des Schreibens, in dem sie sich über die intransparente Bestellung ihres Kollegen beschwert und eine Zurückstellung der Bestellung gefordert habe, vom Dienst freigestellt worden. Zudem seien ein Betretungsverbot der Büroräumlichkeiten bzw. Sprechverbote ausgesprochen und ihr Zugang zum Server gesperrt worden, weiters habe sie ihr Diensthandy sowie die SIM-Karte abgeben müssen. Schließlich sei ihr Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden, nachdem sie in Elternteilzeit gearbeitet und der Kündigungsschutz kurze Zeit vor der Beendigung geendet sei. Dies stehe in einem zeitlichen Zusammenhang mit ihrem Antrag an die GBK.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin argumentierte sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung, dass Herr Mag. G zwar aufgrund der bisherigen Arbeitsleistungen der Wunschkandidat seines Vorgesetzten für die Leitung des Bereiches „Arbeitsrecht“ gewesen sei, allerdings keine fixe Zusage für diesen Posten gehabt habe. Es wurde von den Vorgesetzten der Antragstellerin vorgebracht, dass es ... Beschwerden bzw. Unzufriedenheit von internen Kunden/innen, wie z.B. dem Callcenter des Antragsgegners, gegeben hätte. Die Vorgesetzten bekräftigten in ihren Befragungen, dass die Arbeitsleistung von Herrn Mag. G hingegen stets zur vollsten Zufriedenheit gewesen sei. Dazu ist von Seiten des Senates I der GBK festzuhalten, dass die Unzufriedenheit von verschiedenen Kunden/innen der Antragstellerin aus dem Jahr ... herrührt. Die Argumentation der Antragstellerin, dass ... für sie nach der Rückkehr aus der Karenz aufgrund des hohen Arbeitsanfalls ein schwieriges Jahr gewesen sei, ist aus Sicht des Senats nachvollziehbar, ... und

... war jedoch bereits ersichtlich, dass sich diese Schwierigkeiten weitgehend gegeben haben. In den Mitarbeiter/innengesprächen der weiteren Jahre hat sich dann auch eine Entspannung gezeigt und die Beurteilungen waren besser. Die Antragstellerin hat auch unbestrittener Weise das Hearing, wenn auch knapp, für sich entscheiden können. Nichtsdestotrotz wurde die Führungsposition mit dem im Hearing (knapp) schlechter bewerteten Herrn Mag. G besetzt. Begründet wurde dies ua damit, dass er seit seiner Anstellung beim Antragsgegner eine sehr gute Arbeitsleistung abgeliefert habe, aber auch mit einer „Bauchentscheidung“. Die Personalentscheidung wurde durch ein dreiköpfiges Gremium getroffen, dem auch Herr Mag. B angehörte. Dieser hatte Herrn Mag. G bereits im Vorfeld der Ausschreibung als seinen Wunschkandidat bezeichnet. Die Teilnahme eines/r Vorgesetzten der Kandidaten/innen ist grundsätzlich nicht abwegig, da diese/r mit dem/r erfolgreichen Bewerber/in in weiterer Folge zusammenzuarbeiten hat. Die Besetzung des Entscheidungsgremiums ua mit Herrn Mag. B ist jedoch aufgrund des Umstands, dass er sich bereits im Vorfeld offen für einen Kandidaten ausgesprochen hatte, aus Sicht der GBK als problematisch in Hinblick auf eine objektive Bewerber/innenauswahl für den konkreten Posten im Rahmen des Hearings anzusehen. Die Angaben von Frau Mag.a E zu der Beobachterkonferenz, in der ausschließlich negative Praxisfälle der Antragstellerin besprochen worden seien, führen zum naheliegenden Schluss, dass man krampfhaft eine Begründung gesucht hat, um die Entscheidung für Herrn Mag. G und gegen die Antragstellerin zu untermauern. Der erkennende Senat gelangte zur Ansicht, dass die Reaktion des Antragsgegners auf das Beschwerdeschreiben – sofortige Dienstfreistellung, Sprechverbote udgl. – unverhältnismäßig und überzogen gewesen ist. Es ist für den Senat I der GBK durchaus nachvollziehbar, dass ein Unternehmen keine Unruhe unter den Mitarbeitern/innen aufgrund einer solchen Beschwerde haben möchte, man hätte aber zunächst gelindere Maßnahmen ergreifen müssen. Der Antragsgegner argumentierte, die Antragstellerin sei entlassen worden, da diese eine streng vertrauliche Unterlage, das Strategiepapier ..., im Verfahren vor dem ASG ... durch ihre rechtsfreundliche Vertretung habe vorlegen lassen. Unstrittig ergab das Ermittlungsverfahren, dass die Antragstellerin nach Vorlage des Strategiepapiers im Gerichtsverfahren durch ihre Rechtsvertretung dem Antragsgegner angeboten hat, die Öffentlichkeit in der Verhandlung auszuschließen, damit Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht nach außen dringen können. Des Weiteren war dem Antragsgegner aufgrund von Kontakten zwischen Herrn RA Dr. P und Herrn Dir.-Stv. F bekannt, dass von Seiten der Antragstellerin eine Antragstellung an den Senat I der GBK geplant war. Die Vorlage der vertraulichen Urkunde durch die Rechtsvertretung der Antragstellerin stellte nach Auffassung des Senates I der GBK einen willkommenen Anlass dar, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu beenden. Vor dem ASG ... sagte Herr Dr. °H laut Protokoll vom ... aus, „dass man schon ... eine Entlassung diskutiert hätte“, obwohl der angebliche Entlassungsgrund erst am ... durch die Vorlage des Strategiepapiers aufgetaucht sei. Im Entlassungsschreiben steht als Begründung „aufgrund der aktuellen Geschehnisse ...“, was aus Sicht der GBK eher als Anspielung darauf zu deuten ist, dass Frau Dr.in °A Verfahren zur Durchsetzung ihrer Rechte angestrengt hat, insbesondere als die Gegenseite trotz vorliegenden Antrags vor Gericht nicht darauf eingegangen ist, die Öffentlichkeit auszuschließen, obwohl sie einen Geheimnisverrat vorbringt. Die Antragstellerin hat bei gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit mehr als die männliche Vergleichsperson verdient und ein ihrer Berufserfahrung und der Art der Tätigkeit entsprechendes Gehalt bezogen. Zwar deutet die zügige Entgeltentwicklung bei der Vergleichsperson darauf hin, dass Herr Mag. G

rasch „etwas werden sollte“. Dies ist allerdings als Indiz für die Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg zu werten.

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schaffung von transparenten und nachvollziehbaren Auswahlverfahren

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: In den beiden Urteilen des ASG und OLG sei festgestellt worden, dass keine Diskriminierung vorliege; sämtliche Auswahlverfahren erfolgen nach den Grundsätzen der Fairness, Transparenz und völlig losgelöst vom Geschlecht der Bewerber/in, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung

33. GBK I/488/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fachgeschäft für Boote

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass im Laufe des Bewerbungsverfahrens ihre Kinderbetreuungspflichten und die Frage nach einer möglichen erneuten Schwangerschaft und Karenz angesprochen worden seien. Schließlich sei ihr mitgeteilt worden, dass die Wahl auf eine andere Bewerberin gefallen sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem erkennenden Senat erschien die Aussage der Antragstellerin glaubhaft, Herr Mag. B habe sie im Zuge des zweiten Gespräches am 5. September 2012 gefragt, ob sie wieder schwanger werden wolle, und den Umstand thematisiert, dass eine zweijährige Karenz für das Unternehmen nicht möglich sei. Diese Äußerung hat bei der Antragstellerin den Anschein erweckt, dass ihr Familienstand – zumindest im Sinne eines Motivbündels – jedenfalls mit eine Rolle bei der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung gespielt hat. Schon diese Äußerung im Zuge des Bewerbungsgesprächs an sich stellt daher eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses iSd § 3 Z 1 GIBG dar. Die Tatsache, dass auch die erfolgreiche Bewerberin Kinder hat, ist nach Ansicht des erkennenden Senates insofern noch nicht Beweis dafür, dass die Antragsgegnerin diskriminierungsfrei agiert hat, als – den Realitäten der Arbeitswelt folgend – davon ausgegangen werden kann, dass ein/e Arbeitgeber/in bei einer Bewerberin mit zwei Kindern eher eine abgeschlossene Familienplanung annimmt als bei einer Bewerberin mit einem Kind. Die Frage nach einer geplanten weiteren Schwangerschaft der Antragstellerin im Zuge des Aufnahmeverfahrens

rens lässt vermuten, dass die Antragsgegnerin ihre Entscheidung – zumindest unter anderem – von diesem Umstand abhängig machen wollte. Die gegenteilige Argumentation der Antragsgegnerin, dass ausschließlich die Qualifikation der anderen Bewerberin, die bereits Kenntnisse des BMD-Programms vorweisen konnte, ausschlaggebend dafür war, dass diese die Stelle erhielt, erscheint aufgrund der widersprüchlichen Angaben der befragten Auskunftspersonen hinsichtlich der Wichtigkeit bereits bestehender Kenntnisse dieses Programms unglaubwürdig und als Schutzbehauptung. In diesem Zusammenhang sei auch auf den E-Mail-Verkehr zwischen der Antragstellerin und Herrn Mag. B im Zeitraum 30. August bis 4. September 2012 verwiesen, zu welchem die letztlich abschlägige Entscheidung am 5. September 2012 einen nicht nachvollziehbaren Bruch darstellt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

34. 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 Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 29,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen u.a. nicht regelmäßig zu Meetings eingeladen, im Zuge der einvernehmlichen Auflösung eine gewünschte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bewilligt und ihr ein altes, mangelhaftes Firmenauto zur Verfügung gestellt worden sei. Weiters sei beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ihre Prämienzahlung im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen von der Erreichung von Zielvorgaben abhängig gemacht worden. Schließlich stehe die Ausstellung eines lediglich einfachen Dienstzeugnisses, das in der endgültigen Version nochmals gekürzt worden sei, in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Übermittlung des Interventionsschreibens der GAW an ihre Arbeitgeberin.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Selbst wenn man dem Argument der Antragsgegnerin, es handle sich bei den Positionen der Antragstellerin und Herrn Bs um unterschiedliche Positionen (Managerin in HR-Angelegenheiten bzw. Vertriebsleiter) und es werde somit versucht, einen Vergleich ganz unterschiedlicher Situationen und Jobs herbeizuführen, folgen sollte, ist es der Antragsgegnerin im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG nicht gelungen, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es nicht trotzdem zu einer

Schlechterbehandlung der Antragstellerin gekommen ist. Dies insofern, als sowohl die schriftlichen als auch mündlichen Ausführungen der Antragsgegnerin hinsichtlich jener Mitarbeiter/innen, bei denen angeblich dieselbe Vorgehensweise wie bei der Antragstellerin gewählt wurde, äußerst vage blieben. Es wurden weder entsprechende Mitarbeiter/innen namhaft gemacht noch entsprechende Unterlagen vorgelegt. Auch konnte der erkennende Senat anhand der Ausführungen der Antragsgegnerin das Ausmaß der Kürzung der Prämie der Antragstellerin, insbesondere im Hinblick auf die monatelange Freistellung der Antragstellerin im für die Erfüllung der Zielvereinbarung relevanten Zeitraum, nicht nachvollziehen. Der ehemalige Vertriebsleiter B vermittelte ebenfalls glaubwürdig seinen Eindruck, dass die Antragstellerin im Unternehmen erleichterte Arbeitsbedingungen vorgefunden hätte, wenn sie ein Mann wäre. Zu den glaubhaft vorgebrachten Äußerungen, die Herr Ing. C, MBA, gegenüber der Antragstellerin getätigt haben soll, ergab die Aussage des Geschäftsführers selbst, dass er die Bezeichnung „HR-Tussi“ verwendet hat – wenn er diese auch nicht als Beleidigung verstanden haben will. Ein allgemein schroffer Umgangston des Geschäftsführers wurde zum einen von ihm selbst in gewissem Maße eingeräumt, zum anderen auch von Herrn B bestätigt und ist auch anhand der vorgelegten E-Mails an die Antragstellerin vom 30. November 2010 und 13. Oktober 2011 nachvollziehbar. Es erscheint dem erkennenden Senat wahrscheinlich, dass auch die weiteren – von der Gegenseite bestrittenen – Äußerungen mit stereotypen Zuschreibungen von Eigenschaften an Frauen, wie etwa jene hinsichtlich einer „nur Frauen eigenen Falschheit“ oder hinsichtlich einer mangelnden Begabung für naturwissenschaftliche Fächer, gegenüber der Antragstellerin gefallen sind. Die in keinem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit stehende Anspielung auf ein angeblich fehlendes Talent der Antragstellerin für Mathematik, Physik uä. bediente das Klischee der im Vergleich zu Männern naturwissenschaftlich minderbegabten Frauen. Bezüglich der von der Antragstellerin gewünschten Einwilligung in eine vorgezogene Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anlässlich des neuen Jobangebotes konnte die Antragsgegnerin nach Ansicht des Senates keinen überzeugenden Grund darlegen, warum eine solche – anders als beim Ausscheiden Herrn Bs – nicht erteilt wurde. Die Argumentation des Geschäftsführers hinsichtlich der Möglichkeit, die Antragstellerin auch während der Dienstfreistellung noch zu erreichen, wertet der Senat als Schutzbehauptung. Erstens brachte die Antragstellerin glaubhaft vor, dass sie auch während der neuen Tätigkeit für eine Erreichbarkeit im Bedarfsfall hätte sorgen können, zweitens konnte von der Antragsgegnerin keine Angabe gemacht werden, ob sich in diesem Zeitraum überhaupt noch Rückfragen an die Antragstellerin ergeben haben. Vielmehr erweckte die Aussage des Geschäftsführers den Eindruck, dass dieser aufgrund eines Justament-Standpunktes an der ursprünglichen Vereinbarung festhalten wollte. Die Nichteinbeziehung der Antragstellerin in das MTM (Management Team Meeting) war für den erkennenden Senat ebenfalls nicht nachvollziehbar. Zum einen war dort – trotz der ohnehin zusätzlich stattfindenden Vertriebsmeetings – ein Mitarbeiter wie Herr B, der nicht direkt der Geschäftsführung unterstand, anwesend, während die Antragstellerin als Leiterin einer Stabstelle zur Geschäftsführung nur als Gast für Präsentationen, zB über den Urlaubsabbau, der nach Auskunft der Antragstellerin auch schriftlich kommuniziert werden hätte können, eingeladen wurde. Es ist nicht anzunehmen, dass die Teilnahme in der geschilderten Form der Stärkung der HR-Abteilung und somit der Position der Antragstellerin dienlich war. Die Aussage von Herrn B, dass es sich um einen „Männerzirkel“ gehandelt habe, legt zum anderen den Schluss nahe, dass die Leiterin der IT nur deswegen an den MTMs teilnehmen durfte, weil eine Einbindung dieses Aufgabengebietes unumgänglich war, nicht jedoch, weil im

Unternehmen ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen gelegt wurde. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Übermittlung des Interventionschreibens der GAW an die Antragsgegnerin – laut Verlangen wurde dieses am 7. Februar 2012 versendet – und der Ausstellung der Dienstzeugnisse – der Entwurf vom 14. Februar 2012 wurde an die Antragstellerin mit Mail vom 17. Februar 2012 übermittelt, die zweite (unterschiedene) Version vom 23. Februar 2012 erhielt die Antragstellerin laut Verlangen der GAW am 27. Februar 2012 – ist nach Auffassung des erkennenden Senates ein starkes Indiz dafür, dass die Ausstellung eines lediglich einfachen Dienstzeugnisses eine Reaktion auf die Beschwerde gewesen ist, zumal in der endgültigen Version sogar die ursprüngliche Passage „Wir danken Frau Mag.a A für die gute Zusammenarbeit (...)“ auf den Wortlaut „Wir danken Frau Mag.^a A für die Zusammenarbeit (...)“ gekürzt wurde.

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

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Einhaltung gleicher Prozedere bei allen einvernehmlichen Lösungen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

35. GBK I/479/13-M

Eingebracht: AK Tirol

Antragsgegner/in: Pharmazieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und von Amts wegen bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 33,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, aufgrund der in ihrem Fall zur Anwendung gebrachten Sozialplanregelung erheblich geringere Sozialleistungen verglichen mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten zu haben.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der vorgebrachte Sachverhalt – finanzielle Leistungen aus einem Sozialplan – fällt nicht unter den Tatbestand der freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen. Der gegenständliche Sachverhalt wurde daher ab dem Zeitpunkt des Einlangens des Antrags von Amts wegen zusätzlich unter dem Aspekt der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Festsetzung des Entgelts überprüft. In ihrer Stellungnahme vom 2. September 2015 argumentierte die Antragstellerin, dass eine Abfertigungszahlung nicht nur Überbrückungscharakter habe, sondern auch Anerkennung für lange Firmentreue darstelle. Dementsprechend sei die freiwillige Leistung laut Betriebsvereinbarung auch an Dienstjahre und Lebensalter gekoppelt. Es handle sich bei ihr daher nicht um eine als

Überbrückungsgeld zu gewährende Dauerleistung wie im Fall der Entscheidung des EuGH C-19/02, für die der Gerichtshof eine Differenzierung nach dem unterschiedlichen Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen als zulässig erachtet hat. Die Antragsgegnerin entgegnete in ihrer Replik vom 9. September 2015 demgegenüber im Wesentlichen, dass Ziel und Absicht der gemäß der gegenständlichen Sozialplan-Betriebsvereinbarung vorgesehenen Abfindung sei, Überbrückungsleistungen an freigesetzte Dienstnehmer/innen zu erbringen bzw. deren zu erwartenden künftigen wirtschaftlichen Nachteile zu mildern. Der Sozialplan diene dazu, wesentliche Nachteile, wie Arbeitsplatzverlust, zu mildern (§ 109 Abs. 3 ArbVG). Diese Überbrückungsleistung müsse naturgemäß verhältnismäßig höher sein, wenn dem/der („nicht pensionsnahen“) Dienstnehmer/in langjährige Arbeitslosigkeit drohe, und verhältnismäßig niedriger, wenn der/die (eben „pensionsnahe“) Dienstnehmer/in in nächster Zeit Anspruch auf (vorzeitige) Alterspension haben werde oder – wie damals die Antragstellerin – bereits habe. Nach Abschnitt ... des Sozialplans sei das Dienstverhältnis grundsätzlich im Zeitpunkt des Antritts des Korridor pensionsanspruchs – hier am 1. April 2012 bzw. am 31. März 2012, 24:00 Uhr – einvernehmlich zu beenden. Aufgrund der von der Antragstellerin behaupteten individuellen Lage (verhältnismäßig geringe Höhe der Korridor pension) sei das gegenständliche Dienstverhältnis auf Wunsch der Antragstellerin jedoch erst am 30. Juni 2012 bei voller Dienstfreistellung von 1. April bis 30. Juni 2012 einvernehmlich beendet (über den Sozialplan hinausgehende Begünstigung in Höhe von weiteren drei Monatsentgelten) und es sei ihr eine weitere freiwillige Abfindung in Höhe von weiteren drei Monatsentgelten (berechnet bis 30. September 2012) gezahlt worden. Nach dem Sozialplan habe die Antragstellerin eine freiwillige Abfertigung von weiteren zwei Monatsentgelten erhalten. Für den Senat I der GBK erscheint die Argumentation überzeugend, dass die Privilegierung „pensionsferner“ Arbeitnehmer/innen durch den Sozialplan dem Ausgleich drohender größerer Verluste durch längere Zeiten der Arbeitslosigkeit diene. Dass der zeitliche Abstand zum frühestmöglichen Pensionsantritt in Österreich aufgrund des gesetzlichen Systems der Alterspension für Männer und Frauen in einem jeweils unterschiedlichen Alter das Kriterium der „Pensionsnähe“ laut Sozialplan erfüllen kann, stellt deshalb keine Diskriminierung dar, weil sich Männer und Frauen aufgrund eben dieser gesetzlichen Ausgangslage hinsichtlich des Bedürfnisses nach finanzieller Absicherung bis zur Pension in unterschiedlichen Situationen befinden. Dem widerspricht auch nicht die positive Berücksichtigung der Faktoren Dienstzugehörigkeit und Lebensalter durch den Sozialplan bei der Berechnung der Abfindung, da es nachvollziehbar ist, dass mit Ansteigen beider Faktoren die Schwierigkeiten bei der Eingliederung am Arbeitsmarkt tendenziell zunehmen. Aus den Ausführungen des informierten Arbeitgebervertreters und der Betriebsratsvorsitzenden der Antragsgegnerin geht zudem hervor, dass auch zwei weitere, männliche Mitarbeiter unter den Geltungsbereich der „pensionsnahen Regelungen“ – laut Replik vom 9. September 2015 unter Punkt ... und ... – des Sozialplans gefallen sind. Im Gegensatz zur Antragstellerin haben diese beiden Mitarbeiter jedoch nur die Abfindung gemäß Sozialplan in Höhe von zwei Bruttomonatsentgelten erhalten. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat sohin zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass es durch die Zuordnung in die Kategorie der pensionsnahen Arbeitnehmer/innen und die Anknüpfung an das frühestmögliche Pensionsantrittsalter zu keiner unsachliche Differenzierung aufgrund des Geschlechtes gekommen ist. Es ist der Antragsgegnerin gelungen darzulegen, dass es sich bei der Unterscheidung in pensionsferne und -nahe Arbeitnehmer/innen im Hinblick auf die Zielsetzung der gegenständlichen

Sozialplanregelungen, die für Mitarbeiter/innen zu erwartenden künftigen wirtschaftlichen Nachteile zu mildern, um eine adäquate Maßnahme handelt, die zu keiner unsachlichen Differenzierung führt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

36. 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 Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 36 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie bei der dritten Antragsgegnerin als Bedienerin und Reinigungskraft beschäftigt gewesen sei; eingesetzt sei sie im Geschäftslokal der zweiten Antragsgegnerin gewesen. Dort sei sie von einem Arbeitnehmer der zweiten Antragsgegnerin u.a. dadurch sexuell belästigt worden, dass dieser eine Geste gemacht habe, mit der Oralsex angedeutet werde. Trotz Kenntnis des sexuell belästigenden Verhaltens seien von der zweiten Antragsgegnerin keine tauglichen Maßnahmen gesetzt worden. Einen Tag nach der Beschwerde sei es zu einem Gespräch zwischen der zuständigen Objektmanagerin der dritten Antragsgegnerin und der Vorgesetzten im Beschäftigerbetrieb gekommen. Die Antragstellerin sei schließlich in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Beschwerde arbeitgeberseitig gekündigt worden.

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

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Schilderungen der Antragstellerin und des ersten Antragsgegners zum Vorfall mit dem Staubsauger stimmten nach Auffassung des erkennenden Senates in den wesentlichen Punkten überein, insbesondere gab der erste Antragsgegner zu, die Geste getätigt zu haben. Dass diese Geste möglicherweise für den ersten Antragsgegner selbst keinen sexuellen Bezug aufwies, ist für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung irrelevant. Der Senat I der GBK hatte eingangs zu prüfen, ob eine Abhilfepflichtung der zweiten Antragsgegnerin bestanden hat oder nicht. Um dem Anspruch des GIBG, eine diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt zu schaffen, gerecht zu werden, muss sichergestellt werden, dass Diskriminierungen und Belästigungen dort, wo sie stattfinden, unverzüglich von jenen Personen, die dazu tatsächlich in der Lage sind, unterbunden werden. Für den Fall der Arbeitskräfteüberlassung wird die entsprechende Abhilfepflichtung des/der Beschäftigers/in neben jener des/der Arbeitgebers/in explizit angeordnet (§§ 6 Abs. 1 und 3 AÜG). Aus dieser Regelung eines besonders typischen Falls der Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmer/innen unter der Verantwortung einer vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin verschiedenen Person kann nun keinesfalls der Gegenschluss gezogen werden, dass außerhalb des Anwendungsbereichs des AÜG die Fürsorgepflicht auf den/die Arbeitgeber/in beschränkt ist. Vielmehr ist

davon auszugehen, dass die im AÜG zum Ausdruck gebrachte Wertung – nämlich die Notwendigkeit der Erstreckung der Fürsorgepflicht des/der für eine Arbeitsstätte Verantwortlichen auch auf betriebsfremde Arbeitnehmer/innen – auch den einschlägigen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitnehmerschutzrechts zugrunde liegt. Eine Fürsorgepflicht des/der Dienstgebers/in – und damit eine Abhilfeverpflichtung als Teil dieser Pflicht – besteht gegenüber allen unter seiner/ihrer Verantwortlichkeit beschäftigten Personen unabhängig davon, ob mit ihnen ein Dienstvertrag begründet wurde oder nicht. In diesem Sinn bestimmt § 8 Abs. 1 ASchG generell für den Fall, dass in einer Arbeitsstätte Arbeitnehmer/innen mehrerer Arbeitgeber/innen beschäftigt werden, dass die betroffenen Arbeitgeber/innen bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten haben, insbesondere ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und einander sowie ihre Arbeitnehmer/innen und die zuständigen Belegschaftsorgane über Gefahren zu informieren haben. Werden gemäß § 8 Abs. 2 ASchG in einer Arbeitsstätte Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen stehen (betriebsfremde Arbeitnehmer/innen), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen verpflichtet, die für die betriebsfremden Arbeitnehmer/innen wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen (Z 3) und für deren Durchführung zu sorgen. Unter Gefahrenverhütung versteht § 2 Abs. 7 ASchG in diesem Zusammenhang sämtliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren – dies sind sowohl physische wie auch psychische arbeitsbedingte Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen – vorgesehen sind. Nach Ansicht des erkennenden Senats sind darunter insbesondere auch die Bestimmungen des GIBG zu subsumieren, hier im Hinblick auf die Gefahr psychischer Belastungen durch eine sexuelle Belästigung. Schon aus § 1169 ABGB, der die Fürsorgepflicht des Dienstgebers (§ 1157 ABGB) auf den Werkbesteller erstreckt, wird abgeleitet, dass sich diese nicht nur auf die Person des Werkunternehmers selbst, sondern auf alle Personen, die an der Werkerstellung mitwirken, insbesondere auch die Dienstnehmer/innen des/der Werkunternehmers/in erstreckt. Da zwischen der zweiten Antragsgegnerin und der Dienstgeberin der Antragstellerin ein Werkvertrag vorlag, bestand somit auch gemäß § 1169 ABGB eine Fürsorgepflicht der zweiten Antragsgegnerin. Das Vorliegen einer Abhilfeverpflichtung wird vom erkennenden Senat daher vor dem Hintergrund des effektiven Rechtsschutzes und im Hinblick auf die einschlägigen Bestimmungen § 8 ASchG und § 1169 ABGB bejaht. Die Aussagen der befragten Auskunftsperson Frau C vom 23. Juni 2015 bezüglich der Frage, ob sie persönliche Wahrnehmungen zum Vorfall mit dem Staubsauger habe, waren wenig aussagekräftig. Der Senat I der GBK hatte weiters zu überprüfen, ob der Arbeitgeberin der Antragstellerin, der dritten Antragsgegnerin, die vorgebrachten Vorfälle bekannt waren bzw. bekannt sein mussten und sie somit verpflichtet war, angemessene Abhilfe zu schaffen. Die Antragstellerin brachte vor, mit der zuständigen Objektmanagerin, Frau D, nicht gesprochen zu haben. Ihre Vermutung, bei dem Gespräch zwischen Frau D und Frau C sei es um ihre Beschwerde gegangen, wodurch die dritte Antragsgegnerin über die Vorfälle informiert gewesen sei, konnte sich aufgrund der glaubwürdigen Ausführungen von Frau D in der mündlichen Befragung vom 23. Juni 2015, wonach es bei diesem Gespräch ausschließlich um die mangelnde Arbeitsleistung der Antragstellerin gegangen sei, nicht erhärten. Ein Zusammenhang zwischen einer Beschwerde der Antragstellerin und der Kündigung liegt nach Ansicht des Senates I der GBK daher nicht vor.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch die zweite Antragsgegnerin im Falle einer sexuellen Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes und durch mangelnde Abhilfe durch die dritte Antragsgegnerin im Falle einer sexuellen Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch den ersten Antragsgegner und die zweite Antragsgegnerin; Schulung insbesondere des Führungspersonales der zweiten Antragsgegnerin im Hinblick auf Bestimmungen des GIBG und ASchG

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

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 bis 30. Juni 2016 betraut, mit der Stellvertretung wurde Frau Mag.^a Claudia LUKOWITSCH betraut. Im Zuge der mit Wirkung vom 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission musste aus formalen Gründen ein Anhörungsverfahren betreffend die Bestellung von Vorsitz und Stellvertretung des verkleinerten Senates II durchgeführt werden.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 wurden insgesamt 27 Prüfungsergebnisse erstellt.

23 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, davon 18 aufgrund eines Vergleichs.

In 10 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt bzw. den Antrag mangels ausreichender Konkretisierung oder mangels Beschwer zurückgewiesen.

Insgesamt 75 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 19 Sitzungen des Senates II statt.

Mit Stand 31. Dezember 2015 sind 55 Fälle offen.

In den verfahrenseinleitenden Schriftsätzen des Senates II werden die „Verfahrensparteien“ seit Oktober 2015 zu Beginn des GBK-Verfahrens nunmehr auch explizit auf die Möglichkeit eines Vergleichs, der das GBK-Verfahren ebenfalls beenden kann, hingewiesen.

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	Belästigung	10
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
	Sonstige Arbeitsbedingungen	5
	Entgelt	1
	Ausbildung	1
	Benachteiligung	1
	Inanspruchnahme Leistungen	1
	Allgemein	2
	Religion	Belästigung
Beendigung des Arbeitsverhältnisses		7
Begründung des Arbeitsverhältnisses		2
Sonstige Arbeitsbedingungen		3
Benachteiligung		1
Entgelt		1
Sexuelle Orientierung	Allgemein	1
	Belästigung	1
Weltanschauung	Belästigung	3
	Aufstieg	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
Alter	Belästigung	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	14
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	16
	Entgelt	1

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

(gelegentlich mehrere Antragsteller/innen)

Geschlecht	Anzahl
Frauen	25
Männer	49

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen und den im Antragszeitraum in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogenen Anträgen – betrug im Berichtszeitraum rund 15 Monate.

1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK II/N-156/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gewerbebetrieb

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller sich 25. April 2012 bei der Antragsgegnerin als Elektriker beworben habe. Von 3. Mai 2012 bis zur Lösung in der Probezeit am 11. Mai 2012 sei er bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Die Antragsgegnerin sei eine Personaldienstleisterin. Auf der Baustelle im 23. Bezirk seien neben dem Antragsteller noch vier weitere Elektriker eingesetzt gewesen, alle vier seien österreichische Staatsbürger und er selbst staatenlos gewesen.

In der Nacht vom 10. zum 11. Mai habe er starke Knieschmerzen bekommen, sodass es ihm nicht möglich gewesen sei, seiner Arbeit am Freitag, 11. Mai nachzugehen. Gemäß § 6 des Arbeitsvertrages sei eine Arbeitsverhinderung unverzüglich bis 8.30 Uhr des gleichen Werktages der Montageleitung der Antragsgegnerin, damit sei Herr C gemeint gewesen, mitzuteilen. Da die Antragsgegnerin um 8 Uhr zu arbeiten beginne, sei es für ihn ab 8 Uhr möglich gewesen, die Firma unverzüglich zu verständigen – doch ein paar Minuten vor 8 Uhr habe er starke Schmerzen bekommen und sei ins Badezimmer gegangen, um eine Schmerztablette zu nehmen und das Knie mit Salbe einzureiben und zu bandagieren. Ca. 11 Minuten nach 8 Uhr sei er zurück ins Wohnzimmer gekommen und habe die Antragsgegnerin anrufen wollen, als er den entgangenen Anruf von Herrn C bemerkt habe. Um 8.12 Uhr habe er die Firma angerufen und die Sekretärin um verlässliche Weiterleitung der Krankmeldung an Herrn C ersucht. Um 8.14 Uhr habe ihm Herr C mitgeteilt, dass er das Dienstverhältnis lösen werde, da er unzuverlässig sei. Als Begründung habe er angegeben, dass er den Krankenstand nicht rechtzeitig mitgeteilt hätte.

Die Antragsgegnerin gab an, dass das Dienstverhältnis am 11. Mai 2012 in der Probezeit beendet worden sei. Keinesfalls könne behauptet werden, dass das Dienstverhältnis mit dem Antragsteller lediglich deshalb in der Probezeit aufgelöst wurde, weil dieser ausländischer Herkunft sei. Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses sei ein Verhalten des Antragstellers gewesen, welches den Eindruck erweckt hätte, dass die Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit in dessen Person nicht gegeben sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat die von ihm behauptete Diskriminierung nicht glaubhaft machen. In seinem Antragsvorbringen bezieht er sich explizit auf seine „Staatenlosigkeit“ und beantragt eine Prüfung, ob er aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Antragsgegnerin diskriminiert wurde. Da es sich beim Kriterium „Staatenlosigkeit“ jedoch um

kein vom GIBG geschütztes Merkmal handelt, war bereits aus diesem Grund das Vorliegen einer Diskriminierung nach dem GIBG zu verneinen. Selbst wenn man in Betracht zieht, dass der nicht rechtsfreundlich vertretene Antragsteller sich in seinem Antrag tatsächlich auf den vom GIBG geschützten Grund der „ethnischen Zugehörigkeit“ beziehen wollte und den vorliegenden Antrag dahingehend interpretiert, kommt der Senat zu keinem anderen Ergebnis. Der Antragsteller wurde in Kenntnis seiner Staatenlosigkeit von der Antragsgegnerin eingestellt, die nach wenigen Tagen das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst hat. Hinsichtlich der dem Antrag zugrunde liegenden Vermutung des Antragstellers, dass er aufgrund seiner Krankmeldung im Gegensatz zu anderen „österreichischen“ Arbeitnehmern wegen seiner Staatenlosigkeit gekündigt worden sei, konnten der Vertreter der Antragsgegnerin und Herr C diese Vermutung für den Senat entkräften. Beide konnten glaubhaft darlegen, dass die aufgrund der genauen Umstände der Krankmeldung zu Tage getretene Verhaltensweise des Antragstellers berechnete Zweifel an dessen Zuverlässigkeit hätten aufkommen lassen.

Ergebnis: Keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2. GBK II/N-162/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollegin

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass die Betroffene österreichische Staatsbürgerin irakischer Herkunft sei. Die Betroffene sei – obwohl beide Frauen dieselbe Tätigkeit ausgeübt hätten – regelmäßig von der Antragsgegnerin für ihre Arbeitsweise kritisiert und gemaßregelt worden. Während die Betroffene anfangs nur vermuten habe können, dass das Verhalten der Antragsgegnerin in Zusammenhang mit ihrer irakischen Herkunft stehe, seien im Jänner und Februar 2012 konkrete Aussagen gefolgt, die dies bestätigt hätten. Jede Verkaufsmitarbeiterin sei für die Preisgestaltung gewisser Produktgruppen zuständig gewesen. Mitte Jänner, während die Betroffene sich einen Artikel genauer angesehen und sich einen geeigneten Standplatz überlegt habe, sei ihr von der Antragsgegnerin vorgeworfen worden, durch dieses Verhalten deren Arbeit in Frage zu stellen. Noch bevor die Betroffene auf diesen Vorwurf eingehen habe können, habe die Antragsgegnerin folgende Aussage getätigt: „Wenn du so nicht weiterarbeiten kannst, dann geh doch zurück in deine Heimat!“. Als die Betroffene und die Antragsgegnerin Ende Februar damit beschäftigt wären einen Karton voller Plüschtiere einzusortieren, sei ein Plüschtier in Gestalt eines Teufels auf den Boden gefallen. In Anwesenheit mehrerer Kundinnen habe sich die Antragsgegnerin zur Betroffenen gewendet und angemerkt, dass der Teufel Saddam Hussein sehr ähnlich sei. Der Umstand, dass sich die Antragsgegnerin erneut auf die Herkunft der Betroffenen bezogen habe, sei für diese sehr belastend gewesen.

Die Antragsgegnerin gab an, dass es wahr sei, dass die Betroffene und sie während der Zusammenarbeit einige Probleme gehabt hätten. Allerdings läge der Grund dafür nicht in der Herkunft oder am ethnischen Hintergrund der Betroffenen, sondern viel mehr in ihrem unkollektiven Verhalten ihr und auch anderen MitarbeiterInnen gegenüber. Die Betroffene habe nicht nur mit ihr, sondern auch mit anderen KollegInnen öfters Streit gehabt. Zum antragsgegenständlichen Sachverhalt sei festzuhalten, dass die Spannungen im Februar begonnen hätten, nachdem die Betroffene öfters gegen firmeninterne Regeln (z.B. Handyverbot am Arbeitsplatz, das Bezahlen der aus dem Shop mitgenommenen Ware) verstoßen und sie sie öfters darauf hingewiesen habe. Auch sei vorgekommen, dass die Betroffene sie oft vor Kunden wegen ihrer Preisgestaltung bloßgestellt habe, so auch am Tag der ersten Auseinandersetzung. An diesem Tag habe sich die Betroffene plötzlich lauthals über sie und das Geschäft zu beschwerten begonnen und gemeint, dass sie in diesem Geschäft nicht mehr länger arbeiten könne. Als ihr diese Beschimpfungen zu viel geworden wären, habe sie zu ihr gesagt: „Wenn es dir hier nicht mehr passt, dann geh doch dahin wo du herkommst!“. Nach diesem Vorfall habe sie ihre Kommunikation mit der Betroffenen auf das geschäftlich notwendige Minimum beschränkt; an einen Vorfall mit einem Plüschtier könne sie sich nicht erinnern.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, ob die von der Antragsgegnerin eingestandene, gegenüber einer Person mit erkennbarem Migrationshintergrund getroffene sinngemäße Aussage „*Wenn es Dir hier nicht passt, dann bitte geh heim“ bzw. „Geh zurück, wo Du hergekommen bist“*, von dieser – folgt man dem allgemeinen Sprachverständnis – als Bezugnahme auf deren ethnische Zugehörigkeit verstanden werden kann. Die Antragsgegnerin hat bei ihrer Befragung darauf verwiesen, dass sie damit nicht das Herkunftsland der Betroffenen gemeint habe, sondern sich nur auf das Verlassen des Geschäfts bezogen habe und im Übrigen diese Wortfolge auch bei einem/einer „ÖsterreicherIn“ so verwenden würde.

Dem ist nach Meinung des Senates entgegenzuhalten, dass in Bezug auf den Schutzbereich des GIBG diesbezüglich ein differenzierter Maßstab anzulegen ist. Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass eine vor Jahren emigrierte Person mit Migrationshintergrund eine derartige Aussage nicht als „Rückkehraufforderung“ in ihr Heimatland interpretieren würde, sondern etwa – wie die Antragsgegnerin meinte – als Aufforderung, in ihre (ebenfalls in Österreich liegende) Wohnung zurückzukehren. Daher ist eine derartige Aussage gegenüber einer Person mit Migrationshintergrund geeignet, den Tatbestand einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit zu erfüllen.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Reaktion

3. GBK II/N-168/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Badebetrieb

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

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 15. September 2012 bis 28. September 2012 bei der Antragsgegnerin als Badekassiererin beschäftigt gewesen sei. Ihr Ansprechpartner im Zuge der Bewerbung sei Herr C gewesen. Von Anfang sei ihr aufgefallen, dass sie bei verschiedenen Dingen schlechter behandelt worden sei als Kolleginnen, die meist viel jünger als sie gewesen wären. Bei der Antragsgegnerin würden generell, aber auch im Bereich der Badekasse, überwiegend sehr junge Frauen arbeiten. Ihr sei aufgefallen, dass Herr C immer dann, wenn junge Kolleginnen anwesend waren, nicht direkt mit ihr gesprochen habe, sondern eben nur mit den ganz jungen Damen – diese seien sein Sprachrohr gewesen und hätten alles von ihm an sie weitergegeben. Wenn junge Kolleginnen anwesend gewesen seien, habe er sie völlig ignoriert. Ihr sei auch aufgefallen, dass er die jungen Damen meist extra laut begrüßt und deutlich seine Vorliebe für sie gezeigt habe. Als Grund für die Kündigung habe Herr C nur gemeint, er wäre darauf gekommen, dass die Chemie zwischen ihr und einigen Kolleginnen nicht stimme. Für sie sei die Beendigung ihres Dienstverhältnisses auch deshalb nicht nachvollziehbar, da weiterhin Mitarbeiter für den Bereich Badekassa gesucht würden. Soweit sie wisse, sei ihre Stelle übrigens unmittelbar nach ihrer Kündigung mit einer sehr jungen Mitarbeiterin besetzt worden.

Die Antragsgegnerin gab an, dass die Antragstellerin nicht gekündigt worden sei, sondern dass das Dienstverhältnis während der Probezeit von Seiten des Dienstgebers gelöst worden sei. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei in keinerlei Kontext mit dem Alter der Dienstnehmerin erfolgt. Die Antragstellerin sei durch Herrn C auf Basis ihrer schriftlichen Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch geladen und in weiterer Folge auch als Badkassiererin eingestellt worden. Deren Alter sei vor Einladung zum Vorstellungsgespräch und vor Einstellung bereits bekannt gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass Einstellungsgespräch und Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ein und dieselbe Person während des Probemonats vorgenommen wurden. Herr C hat überdies angegeben, dass die Antragstellerin damals die älteste der BewerberInnen gewesen sei. Nun dient der vom Gesetzgeber vorgesehene „Probemonat“ bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie dazu, dass sich Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in wechselseitig ein Bild von einander machen und das Arbeitsverhältnis bei Bedarf auch wieder leicht auflösen können. Der Schutz des GIBG gilt auch für den Zeitraum eines Probearbeitsverhältnisses, weshalb eine Lösung im Probemonat nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgen darf – wofür es im Fall der Antragstellerin allerdings keinen Hinweis gegeben hat. Da Herr C das Alter der Antragstellerin aufgrund des Bewerbungsgesprächs bereits bekannt gewesen war und er sie eingestellt hat, ist es lebensfremd anzunehmen, dass dieser 14 Tage später das von ihm selbst begründete Arbeitsverhältnis aufgrund des Alters der Antragstellerin wieder gelöst haben soll. Wäre ihm die Antragstellerin zu alt für sein Team gewesen, wäre bereits deren Nichteinstellung die naheliegende Lösung gewesen. Der „Umweg“, sie trotzdem zunächst einzustellen, zu versuchen, sie in den Betrieb zu integrieren und sie dann wegen einer ihm von Anfang an bekannten Eigenschaft – ihrem Alter – zu kündigen, entspricht weder dem

„gesunden Menschenverstand“ noch einer vernünftigen Betriebsführung! Auch der von der Antragstellerin vorgebrachte Umstand, dass Herr C nicht jeder Person explizit alles einzeln erklärt, sondern die MitarbeiterInnen dazu aufgefordert hat, es „den Anderen“ – der Senat geht davon aus, dass diesfalls die aufgrund des Schichtbetriebes gerade Nichtanwesenden und nicht die anwesenden Älteren gemeint gewesen sein dürften – zu kommunizieren, spricht per se nicht für eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihres Alters, zumal sie selbst angegeben hatte, dass er sich ihr gegenüber – wenn sie allein gewesen wären – „normal“ verhalten hätte. Die Vermutung der Antragstellerin, dass Herr C sich dabei „verstellt“ habe, konnte der Senat nach den von den beiden Beteiligten gewonnenen persönlichen Eindrücken nicht nachvollziehen. Dem Senat ist aufgrund der glaubwürdigen Aussage des – auf den Senat souverän und verantwortungsbewusst wirkenden – Herrn C dessen durch die von ihm behauptete mangelnde Kompatibilität der Antragstellerin mit den restlichen Teammitgliedern begründete Auflösung des Arbeitsverhältnisses sachlich begründet, nachvollziehbar und der rechtlichen Funktion des Probearbeitsverhältnisses entsprechend erschienen.

Ergebnis: keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4. GBK II/N-170/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Am 25. Mai 2012 habe er vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Er habe auch erfahren, dass der Auftrag der X zur Reinigung nicht weggefallen wäre, sondern jetzt von weniger Personen erledigt würde. Auffällig sei für ihn gewesen, dass drei der fünf verbliebenen Personen über serbischen Migrationshintergrund verfügten. Auch der Objektleiter Herr K und der Bereichsleiter Herr L hätten serbische Wurzeln. Generell seien bei der Antragsgegnerin überwiegend Personen mit serbischer Herkunft beschäftigt. Für ihn ergebe sich die Vermutung, dass er aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit als österreichischer Staatsbürger gekündigt worden sei, während vor allem Mitarbeiter mit serbischem Migrationshintergrund weiterbeschäftigt worden seien.

Die Antragsgegnerin gab an, dass keine Rede davon sein könne, dass irgendeine Diskriminierung im Zusammenhang mit den gegenständlichen Kündigungen erfolgt sei. Das Unternehmen

sei stark davon abhängig, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß hat glaubhaft machen können, da ja neben den von ihm ins Treffen geführten Personen serbischer bzw. „ex-jugoslawischer“ Herkunft auch zwei Personen nicht-serbischer Herkunft nicht gekündigt worden sind, was er darauf zurück geführt hatte, dass diese beiden Personen vermutlich nur deshalb behalten worden seien, damit die Firma nicht als „türkenfeindlich“ dastehe. Dieser Argumentationslinie konnte der Senat nicht folgen, zumal gerade im Geschäftsfeld der Antragsgegnerin erfahrungsgemäß ein sehr großer Teil der Belegschaft in irgendeiner Form Migrationshintergrund hat. Auch der Umstand, dass die Arbeitsleistung des Antragsteller während dessen aufrechter Beschäftigung seitens der Antragsgegnerin nicht kritisiert worden ist, ist bei einer Konstellation, in der eine größere Anzahl von Personen aus wirtschaftlichen Gründen wegen Budgetmittelkürzung gekündigt werden muss, noch nicht als Hinweis auf ein allfällig diskriminierendes Verhalten der Antragsgegnerin zu werten.

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

5. GBK II/N-172/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe die Reinigungstätigkeit im Auftrag der X ausgeübt, der Antragsteller habe bereits zuvor diese Tätigkeit als von der Y GmbH an Antragsgegnerin überlassener Arbeitnehmer vorgenommen. Am

25. Mai 2012 habe er vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Er habe auch erfahren, dass der Auftrag der X zur Reinigung nicht weggefallen wäre, sondern jetzt von weniger Personen erledigt würde. Auffällig sei für ihn gewesen, dass drei der fünf verbliebenen Personen über serbischen Migrationshintergrund verfügten. Auch der Objektleiter Herr K und der Bereichsleiter Herr L hätten serbische Wurzeln. Generell seien bei der Antragsgegnerin überwiegend Personen mit serbischer Herkunft beschäftigt. Für ihn ergebe sich die Vermutung, dass er aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit als österreichischer Staatsbürger gekündigt worden sei, während vor allem Mitarbeiter mit serbischem Migrationshintergrund weiterbeschäftigt worden seien.

Die Antragsgegnerin gab an, dass keine Rede davon sein könne, dass irgendeine Diskriminierung im Zusammenhang mit den gegenständlichen Kündigungen erfolgt sei. Das Unternehmen sei stark davon abhängig, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit als Österreicher gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß glaubhaft gemacht hat. Es ist festzuhalten, dass der Senat in drei denselben Sachverhalt betreffenden, parallel geführten Verfahren keine diskriminierenden Beendigungen der Arbeitsverhältnisse der betroffenen ArbeitnehmerInnen hatte feststellen können, weil der auf den Senat verantwortungsbewusst wirkenden Herrn M nachvollziehbar darstellen konnte, dass die Kündigungsentscheidung jeweils von wirtschaftlichen Überlegungen, nicht jedoch von der ethnischen Zugehörigkeit des/der Antragsteller/in getragen gewesen war. Diese Erwägungen wurden auch der Beurteilung des Antrags von Herrn A zu Grunde gelegt. Der Senat geht daher aufgrund der glaubwürdigen und wirtschaftlich nachvollziehbaren Angaben von Herrn M davon aus, dass das Arbeitsverhältnis des Antragstellers von der Antragsgegnerin nicht wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit als Österreicher gelöst wurde.

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

6. GBK II/N-171/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe die Reinigungstätigkeit im Auftrag der X ausgeübt, die Antragstellerin habe bereits zuvor diese Tätigkeit als von der Y GmbH an Antragsgegnerin überlassene Arbeitnehmerin vorgenommen. Am 25. Mai 2012 habe sie vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Für sie ergebe sich die Vermutung, dass sie aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit als österreichische Staatsbürgerin gekündigt worden sei, während vor allem Mitarbeiter mit serbischem Migrationshintergrund weiterbeschäftigt worden seien.

Die Antragsgegnerin gab an, dass keine Rede davon sein könne, dass irgendeine Diskriminierung im Zusammenhang mit den gegenständlichen Kündigungen erfolgt sei. Das Unternehmen sei stark davon abhängig, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass die Antragstellerin die von ihr behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß hat glaubhaft machen können, da ja neben den von ihr ins Treffen geführten Personen serbischer bzw. „ex-jugoslawischer“ Herkunft auch zwei Personen nicht-serbischer Herkunft nicht gekündigt worden sind, was sie darauf zurück geführt hatte, dass sie der Antragsgegnerin mutmaßlich zu teuer gewesen sei. Diese Aussage indiziert, dass nicht einmal die Antragstellerin selbst die Ursache für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in ihrer

ethnischen Zugehörigkeit als Österreicherin begründet gesehen hat. Faktum ist, dass die Antragstellerin dem Senat die von ihr behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht glaubhaft machen konnte, wohingegen der auf den Senat verantwortungsbewusst wirkenden Herrn M nachvollziehbar darstellen konnte, dass die Kündigungsentscheidung der Antragsgegnerin in dem gegenständlichen Fall von wirtschaftlichen Überlegungen, nicht jedoch von der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin getragen gewesen war. Auch der Umstand, dass die Arbeitsleistung der Antragstellerin während deren aufrechter Beschäftigung seitens der Antragsgegnerin nicht kritisiert worden ist, ist bei einer Konstellation, in der eine größere Anzahl von Personen aus wirtschaftlichen Gründen wegen Budgetmittelkürzung gekündigt werden muss, noch nicht als Hinweis auf ein allfällig diskriminierendes Verhalten der Antragsgegnerin zu werten.

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

7. GBK II/N-173/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

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

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe die Reinigungstätigkeit im Auftrag der X ausgeübt, der Antragsteller habe bereits zuvor diese Tätigkeit als von der Y GmbH an Antragsgegnerin überlassener Arbeitnehmer vorgenommen. Am 25. Mai 2012 habe er vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Er habe auch erfahren, dass der Auftrag der X zur Reinigung nicht weggefallen wäre, sondern jetzt von weniger Personen erledigt würde. Auffällig sei für ihn gewesen, dass drei der fünf verbliebenen Personen über serbischen Migrationshintergrund verfügten. Auch der Objektleiter Herr K und der Bereichsleiter Herr L hätten serbische Wurzeln. Generell seien bei der Antragsgegnerin überwiegend Personen mit serbischer Herkunft beschäftigt. Der Antragsteller brachte bei seiner Befragung zu der von ihm behaupteten Diskriminierung vor, dass er seine Diskriminierung in den Faktoren, dass er österreichischer Staatsbürger und türkischer Herkunft sei, begründet sehe.

Die Antragsgegnerin gab an, dass das Unternehmen sei stark davon abhängig sei, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu

kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß hat glaubhaft machen können, da ja neben den von ihm ins Treffen geführten Personen serbischer bzw. „ex-jugoslawischer“ Herkunft auch zwei Personen nicht-serbischer Herkunft nicht gekündigt worden sind, was er darauf zurück geführt hatte, dass diese beiden Personen vermutlich nur deshalb behalten worden seien, damit die Firma nicht als „türkenfeindlich“ dastehe. Auch die Aussage, dass er davon ausgehe, gekündigt worden zu sein, weil er für die Antragsgegnerin „zu teuer“ gewesen sei, indiziert, dass nicht einmal der Antragsteller selbst die Ursache für die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in seiner ethnischen Zugehörigkeit begründet gesehen hat.

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

8. GBK II/N-175/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Security-Unternehmen

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass der Betroffene Tschetschene, damit russischer Staatsangehöriger sei und seit einigen Jahren in Österreich lebe. Anfang Juli 2012 habe er sich auf eine Stellenanzeige des Unternehmens „C“, deren Eigentümer der Antragsgegner sei, als Wächter beworben, da er in diesem Berufsfeld bereits viel Erfahrung gehabt habe. Er habe Lebenslauf und Bewerbungsschreiben übermittelt und sei kurz darauf von einer Mitarbeiterin der Firma „C“ angerufen und es sei ihm mitgeteilt worden, dass er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen sei. Nachdem der Betroffene das Formular ausgefüllt habe, habe der Antragsgegner den Raum betreten und die ausgefüllten Seiten begutachtet. Im Stehen habe er den Betroffenen gefragt, was dieser sich „wünsche“. Der Betroffene habe von seiner beruflichen Erfahrung erzählt und gesagt, dass er weiterhin Arbeitspraxis sammeln wolle und eine Dauerstelle suche. Er habe auch berichtet, dass er die österreichische Staatsbürgerschaft beantragen wolle. Als

der Betroffene dies erzählt habe, habe er das starke Gefühl gehabt, vom Antragsgegner und Herrn E belächelt zu werden, habe jedoch versucht, sich nichts anmerken zu lassen. Ergänzend habe er gemeint, dass er sehr gerne in der Firma des Antragsgegners als Wächter tätig sein würde und hinzugefügt, dass er aufgrund seiner familiären Situation Tagesschichten übernehmen wolle. Daraufhin habe der Antragsgegner gemeint, dass er ihm unter diesen Umständen keine Arbeit anbieten könne, da er jemanden bräuchte, der Nachtschichten übernehme. Der Betroffene habe gefragt, warum man ihm das nicht früher schon gesagt hätte bzw. ihn früher gefragt hätte, welche Position er sich vorstelle. Schließlich habe er 15 Minuten das mehrseitige Formular ausgefüllt. So hätte er wertvolle Zeit für andere Termine und vor allem für seine Arbeitssuche verloren. Der Betroffene habe resigniert und gesagt: „Ok, ich gehe! Tschüss!“ Er sei langsam Richtung Türe gegangen und habe das Büro verlassen. Dabei habe er die (immer noch offene) Türe nicht hinter sich geschlossen und den Antragsgegner sogleich rufen gehört: „Du Scheiß-Russe, mach die Türe zu!“ Der Betroffene sei weiter Richtung Treppe gegangen, als er den Antragsgegner erneut habe schreien hören: „Du willst nur unsere Staatsbürgerschaft! Du wirst sie nicht bekommen! Aber du wirst Probleme mit dem AMS bekommen!“

Der Antragsgegner brachte vor, dass die gesamte Vorhaltung des Betroffenen jeder Grundlage entbehren, da er in seinem Unternehmen einen Anteil an Nicht-Österreichern von über 80 Prozent habe und von ethnischer Benachteiligung keine Rede sein könne. Sein einziges Begehren sei gewesen, die österreichische Staatsbürgerschaft zu erhalten, jedoch die dafür notwendige Arbeitsleistung sei ihm dann schon zu viel gewesen, da er nach eigenen Angaben jeden Tag um 17 Uhr trainieren müsse und dies auch nicht zu ändern sei. Es sei richtig, dass er dem Betroffenen nachgegangen sei und ihm nachgerufen habe, dass er stehenbleiben solle. Er habe ihn darüber aufgeklärt, dass er angezeigt werde, sollte eine Beschädigung an Wand oder Türe festgestellt werden. Er sei von ihm zu keinem Zeitpunkt körperlich bedroht worden bzw. habe er sich auch dem Betroffenen nicht „bis auf wenige Zentimeter“ genähert, da dies jeglicher Form der Eigensicherung widerspreche. Eine wie von ihm behauptete Aussage „Scheiß-Russe“ sei unwahr, da er sich solcher Titulierungen nicht bediene und da – da der Betroffene Tschetschene sei – der Antragsgegner in diesem Fall „Scheiß-Tschetschene“ gesagt hätte, da ihm der Unterschied durchaus bewusst sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Aussagen der beiden vom Antragsgegner zu dessen Gunsten namhaft gemachten Auskunftspersonen vermochten den Senat nicht von deren Eignung zur Erhellung des maßgeblichen Sachverhalts zu überzeugen, da einerseits die Aussage von Frau D dem Senat zu selektiv zugunsten ihres Arbeitgebers erschien und andererseits Herr E sich an überhaupt keine der „Scheiß“-Aussagen erinnern und den Betroffenen auch nicht anhand eines Fotos identifizieren konnte. Daher hat der Senat daher seinen weiteren Erwägungen nur die Aussagen von Betroffenen und Antragsgegner zu Grunde gelegt. Diesbezüglich ist anzumerken, dass der Senat zunächst generell den Eindruck gewonnen hat, dass in dieser Bewerbungssituation zwei persönlich nicht kompatibel und einander wechselseitig auch nicht besonders sympathische Personen aufeinander getroffen sind, was sich auch in der Aussage des Betroffenen widerspiegelt hat, vom Antragsgegner – nachdem er diesem von seinem Wunsch, die österreichische Staatsbürgerschaft erlangen zu wollen, erzählt hatte – in gewisser Weise geringschätzig und herablassend behandelt worden zu sein. Hinsichtlich der Frage, inwiefern die möglicherweise getätigte Aussage des Betroffenen „Scheiß-Firma“ zu werten wäre, ist klarzustellen, dass auch eine derartige Aussage eine nachfolgende Beleidigung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

gung des Betroffenen mit Bezugnahme auf dessen ethnische Zugehörigkeit als „Scheiß-Russen“ weder zu rechtfertigen noch zu exkulpiert werden kann! Auch der diesfalls relevierte Hinweis des Antragsgegners, aufgrund der seiner Selbständigkeit vorangegangenen beruflichen Erfahrung in Bezug auf die geographischen Gegebenheiten so firm zu sein, dass er – hätte er überhaupt eine Beschimpfung getätigt – den Betroffenen als „Scheiß-Tschetschenen“ bezeichnet hätte, vermochte den Senat deswegen nicht zu überzeugen, da gerade die vom Antragsgegner hervorgehobene Kenntnis der politischen Situation in den GUS-Nachfolgestaaten dazu führen würde, dass die Titulierung eines Tschetschenen als „Russe“ von diesem vermutlich als besonders beleidigend wahrgenommen würde, da dem Senat aufgrund der hauptberuflichen Tätigkeit des Vorsitzenden als Asylrichter bekannt ist, dass sich gerade Tschetschenen sehr ungern als „Russen“ bezeichnen lassen – und dies auch dem Antragsgegner aufgrund seiner Vertrautheit mit der Region durchaus bekannt gewesen sein kann.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vergleich

9. GBK II/N-176/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kindergruppe

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

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass sich die Antragstellerin im Juni 2012 auf eine ausgeschriebene Stelle als Kindergruppenbetreuerin beim Antragsgegner beworben und am 20. Juni 2012 Frau C telefonisch kontaktiert habe. Während des Telefonates habe ihr diese mitgeteilt, dass sie am 25. Juni 2012 zwischen 13 bis 15 Uhr zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch erscheinen soll. Das Vorstellungsgespräch, das in einer offenbar geschlossenen Konditorei stattfand, habe Herr C, der Vereinsobmann des Antragsgegners, geführt und sie gebeten, ihre Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Sie habe ihm erklärt, dass sie diese nicht mitgenommen habe, da sie davon ausgegangen sei, dass es sich nur um ein Erstgespräch handle um abzuklären, ob ein AMS-Arbeitstraining möglich sei. Sie habe ihm mitgeteilt, dass sie Bewerbungsunterlagen auf einen USB-Stick mitgebracht habe und sie in 20 Minuten mit den ausgedruckten Bewerbungsunterlagen zurückkehren könne, was dieser abgelehnt und sich nach ihrer Herkunft erkundigt habe. Als er von ihrer türkischen Herkunft erfahren habe, habe sie eine Veränderung in der Art, wie er sie behandelt habe, bemerkt. Als sie von ihrer Ausbildung zur Kindergruppenbetreuerin bzw. von der erworbenen Berufserfahrung erzählt habe, habe er ihr mitgeteilt, dass sie „als Kindergruppenbetreuerin ungeeignet sei“. Er habe sich erkundigt, ob sie den Erste-Hilfe-Kurs bereits

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

absolviert habe, was sie verneint habe. Ihren Hinweis, dass sie eine seiner Mitarbeiterinnen kenne, die die Chance bekommen habe, den Erste-Hilfe-Kurs nachzuholen, habe er nicht gelten lassen und gemeint: „Nein, nein, das geht nicht. Ohne Erste Hilfe-Kurs sind Sie keine Kindergruppenbetreuerin für mich“.

Der Antragsgegner gab an, dass die Antragstellerin in nicht nachvollziehbarer Weise keine Bewerbungsunterlagen an den Verein übermittelt habe. Immer wenn die Bewerber keine Bewerbungsunterlagen mit sich führen würden, werde das Bewerbungsgespräch sofort mit dem Hinweis abgebrochen, man möge zuerst die Bewerbungsunterlagen einschließlich Zeugnisse übermitteln, da die nötige Qualifikation vorrangig geklärt werden müsse. Der Abbruch des Bewerbungsgesprächs habe nicht im Geringsten mit einer Diskriminierung aufgrund der Herkunft zu tun – ein Bewerbungsgespräch ohne Bewerbungsunterlagen sei schlichtweg unprofessionell und entspreche nicht den Anforderungen von gängigen Bewerbungsabläufen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich mit dem Umstand konfrontiert, dass zwischen der Antragstellerin und Herrn C am 25. Juni 2012 jedenfalls ein Gespräch stattgefunden haben dürfte, da die diesbezüglichen Schilderungen der Antragstellerin so detailliert und glaubhaft gewesen sind, dass der Senat nicht davon ausgeht, dass es sich hierbei um eine Erfindung der Antragstellerin handelt. Fraglich ist in diesem Zusammenhang allerdings die rechtliche Qualifizierung dieses Gesprächs als „Bewerbungsgespräch“ im Sinne des GIBG, welches die unabdingbare Voraussetzung einer in weiterer Folge möglicherweise erfolgten Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gewesen wäre. Nachdem die Antragstellerin selbst angegeben und auf Nachfrage dem Senat auch bestätigt hatte, dass sie aufgrund der ausführlichen Informationen ihrer Kollegin wegen eines „Arbeitstrainings“ bzw. des dazu erforderlichen Formulars zum Antragsgegner gekommen sei, sah sich der Senat mit dem Umstand konfrontiert, dass aufgrund dieser speziellen Konstellation davon auszugehen sei, dass die Absicht der Antragstellerin im Moment des Gesprächs mit Herrn C am 25. Juni 2012, sich tatsächlich um eine freie Stelle beim Antragsgegner zu bewerben, gar nicht vorgelegen ist. Herr C hielt bei seiner Befragung fest, niemals ohne Bewerbungsunterlagen ein „Bewerbungsgespräch“ zu führen, was dem Senat aus der Realität des Arbeitslebens völlig nachvollziehbar erscheint. Als Ergebnis der Befragungen vor dem Senat ist somit festzuhalten, dass das am 25. Juni 2012 geführte Gespräch zwischen der Antragstellerin und Herrn C mangels einer entsprechenden Absicht von beiden Seiten rechtlich nicht als „Bewerbungsgespräch“ um die ausgeschriebene Stelle zu qualifizieren gewesen war, was jedoch Voraussetzung für ein Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gewesen wäre!

Ergebnis: Keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

10. GBK II/N-182/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Technische Firma

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion und mangelnder Abhilfe

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass der Betroffene bosnischer Staatsbürger, muslimischen Glaubens und als technischer Angestellter tätig gewesen sei. Der Betroffene sei in einem von zwei Montageteams der Drittantragsgegnerin eingesetzt gewesen, welche Regieplätze gebaut hätten. Er sei im Montageteam des Erstantragsgegners tätig und beginnend mit der ersten Arbeitswoche fortlaufend verbalen Angriffen des Erstantragsgegners ausgesetzt gewesen.

Ebenso im Juli 2012 sei es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Erstantragsgegner und Herrn E gekommen, anlassgebend sei die Einschätzung gewesen, dass es Herrn E an Benehmen fehle. Der Erstantragsgegner habe gemeint, dass alle „Tschuschen“ kein Benehmen hätten und dass das an der Erziehung der „Tschuschen“ liege. Am 21. September 2012 habe sich der Betroffene mit einem neuen Arbeitskollegen Herrn F unterhalten. Es habe sich gezeigt, dass Herr F ebenso wie der Betroffene bosnischer Herkunft und muslimischen Glaubens sei. Der Erstantragsgegner habe laut zu lachen begonnen, als er dies gehört habe und gesagt: *„Er (Herr F) gehört zum Moslempack, die eh alle Terroristen sind“*.

In seiner ersten Arbeitswoche sei der Betroffene vom Zweitantragsgegner, dem dessen Religion und Herkunft zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt gewesen sein musste, wie folgt angesprochen worden: *„Bist du ein Schafs- oder Ziegenficker?“*. Auf die Frage, was er damit meine, habe der Zweitantragsgegner geantwortet, dass er entweder ein „Schaf- oder Ziegenficker“ sei, wenn er kein Schwein esse. Auch der Zweitantragsgegner habe in Anwesenheit des Betroffenen Äußerungen mit Bezugnahme auf seine Herkunft getätigt. Sehr häufig habe sich der Zweitantragsgegner Sätzen wie: *„Alle Jugoweiber haben einen Bart“*, *„Alle Tschuschen sind Zwiebfresser“*, oder *„Alle Tschuschen sind Tschetschenen oder Kosovoalbaner“* bedient.

Seitens der drei anwaltlich vertretenen AntragsgegnerInnen wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der vom Betroffenen behauptete Sachverhalt nicht den Tatsachen entspreche und die Arbeitgeberin es auch nicht gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG schuldhaft unterlassen habe, bei einer allfälligen Belästigung des Betroffenen durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, dass bezüglich der antragsgegenständlichen Aussagen des Erst- und des Zweitantragsgegners einander widersprechende Aussagen des Betroffenen und der Antragsgegner vorlagen. Der Antragsteller erschien dem Senat persönlich in hohem Maße glaubwürdig hinsichtlich der von ihm geschilderten Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion, wobei der Senat dabei in keiner Weise die von den Antragsgegnern unterstellte Absicht, sich quasi aus Frustration über mangelnde Berufschancen an den beiden Vorarbeitern „rächen“ zu wollen, erkennen konnte. Er hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass es sich beim Betroffenen um einen jungen selbstbewussten Menschen handelt, der sich – wohl auch aus einem seiner Persönlichkeit innenwohnenden Gerechtigkeitsempfinden – gegen eine gesetzwidrige Behandlung zu wehren versteht.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Vom Zweitantragsgegner gab es Widersprüche insbesondere im Hinblick auf den Zeitpunkt des Kennenlernens und dem Kontext des Gespräches über den „Brennwert“. Der Zweitantragsgegner hat die Situation, in der die behauptete Belästigung stattgefunden haben soll, zwar nicht bestritten, aber versucht habe, sie in einem anderen Licht darzustellen – nämlich als Diskussion über „alternative Energiegewinnung“.

Der Drittantragsgegnerin dürfte nach dem im Verfahren gewonnenen Eindruck ein „rauer Umgangston“ sowie der Umstand, dass es innerbetrieblich zu Belästigungen käme, zum Zeitpunkt der ersten Information durch den Betroffenen bereits bekannt gewesen sein. Unzweifelhaft wurden daraufhin seitens der Arbeitgeberin Maßnahmen in Bezug auf die Beschwerde des Betroffenen gesetzt – fraglich war für den Senat, ob die gesetzten Abhilfemaßnahmen auch griffig genug gewesen sind, um den Betroffenen vor weiteren Belästigungen zu schützen oder ob weitere Schritte erforderlich gewesen wären. Gerade in Fällen, in denen es nicht eindeutig geklärt werden könne, wem aufgrund unterschiedlicher Darstellungen der Beteiligten geglaubt werde(n könne), habe ein/e Arbeitgeber/in die Verpflichtung, weitere Schritte zur Erhellung des Sachverhaltes zu setzen, da sich erst nach konkreter Erhebung des Sachverhaltes nämlich die Maßnahme, die im Einzelfall zu setzen wäre, um wirkungsvolle Abhilfe zu schaffen, beurteilen lasse. Zur von der Drittantragsgegnerin gesetzten Abhilfemaßnahme der „Eidesstattlichen Erklärungen“ ist anzumerken, dass diese Maßnahme faktisch in ihrer Wirkung nach hinten losgegangen ist, weil auch daraufhin andere Arbeitnehmer begonnen hätten, sich über den Betroffenen lustig zu machen bzw. das Thema Mobbing ins Spiel zu bringen. Die Eidesstattlichen Erklärungen hätten daher eher ein „Aufmunitionieren“ seitens der Drittantragsgegnerin als eine geeignete Abhilfe für den Betroffenen bewirkt – auch deshalb, weil zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Erklärungen bereits ein Interventionsschreiben der GAW in der Firma vorhanden war. Aufgrund des firmeninternen Status der beiden Vorarbeiter ist es für den Senat jedenfalls nicht verwunderlich, dass deren jeweilige Teammitarbeiter die ihnen vorgelegten Erklärungen unterfertigt hätten. Eine derartige allgemein formulierte eidesstattliche Erklärung ist daher nach Meinung des Senates im konkreten Fall nicht als ausreichende Maßnahme im Sinne von § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG anzusehen.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion und mangelnde Abhilfe bei Belästigung

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Betroffenen sowie die Abhaltung einer firmeninternen Schulung zum Thema „Gleichbehandlungsgesetzkonformes Verhalten am Arbeitsplatz“

Ergebnis der Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in der Höhe von 7.500 Euro

11. GBK II/N-184/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

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

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: *Den Ausführungen ist vorzuschicken, dass der Antragsteller in der mündlichen Verhandlung seinen Antrag betreffend die von ihm behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Viertantragsgegnerin und die Anträge betreffend die behaupteten Belästigungen durch den Erst-, den Zweit- und den Drittantragsgegner nach einer mündlichen Entschuldigung durch die drei letztgenannten Personen zurückgezogen hat.*

Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller in Liberia geboren sei und seit 10 Jahren in Österreich lebe. Er habe im Restaurant X, welches von der Viertantragsgegnerin betrieben worden sei, als Abwäscher in der Küche begonnen. Im Abwäscher-Team seien fast ausschließlich Mitarbeiter afrikanischer Herkunft tätig gewesen. Es sei dabei zu folgenden Vorfällen mit den Antragsgegnern gekommen:

Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit: Der Drittantragsgegner habe seine Kochkollegen aufgefordert, den Abwäschern Arbeiten wie das Reinigen einer Schneidemaschine zu überlassen, anstatt diese Arbeit selbst zu verrichten. Ferner hätten die Abwäscher immer ohne Pause durchgearbeitet.

Zur mangelnden Abhilfe durch die Viertantragsgegnerin bei Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit: Einige Tage nach der rassistischen Äußerung des Erstantragsgegners habe er mit dem Geschäftsführer der Viertantragsgegnerin, Herrn Dr. F gesprochen und diesem von allen Vorfällen berichtet und ihn um Unterstützung ersucht. Herr Dr. F habe sich schockiert gezeigt und zugesagt, dass er den Vorwürfen nachgehen werde. Einen Tag später sei er zu ihm gekommen und habe ihm mitgeteilt, dass er mit ihnen gesprochen habe. Trotz seiner Beschwerde bei Herrn Dr. F sei es im Dezember 2012 nur wenige Tage später zu einem erneuten Vorfall mit dem Zweittragsgegner gekommen.

Die Viertantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass festzuhalten sei, dass in der Küche eines Restaurants der Umgangston im Stress manchmal etwas „rauer als üblich“ sei. Es sei aber immer vom kollegialen Umgang geprägt und niemals in irgendeinem Zusammenhang mit unterschiedlichen Ethnien oder Hautfarben gewesen. Der Antragsteller sei ein eher streitbarer Mitarbeiter gewesen, der immer versucht habe, seinen Arbeitsbereich zulasten anderer Mitarbeiter zu minimieren. Jede Zurechtweisung aufgrund mangelhafter Arbeit habe er unverzüglich auf seine Hautfarbe zurückgeführt. Er habe bei jeder sich bietenden Gelegenheit eine Diskussion über die Arbeitsteilung zwischen ihm als Abwäscher und den Kollegen in Küche und Service begonnen. Der Drittantragsgegner und andere Köche hätten ihm immer wieder erklären müssen, dass die Position des Abwäschers hauptsächlich mit Reinigungsarbeiten und Hilfsdiensten ausgefüllt sei und er daher auch gebrauchte Maschinen reinigen müsse.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auch wenn durch die in der mündlichen Verhandlung erfolgten Entschuldigungen des Erst-, des Zweit- und des Drittantragsgegners vom Senat das Vorliegen einer Belästigung im Sinne des GIBG nicht mehr geprüft worden ist, ist der Senat

dennoch zur Auffassung gelangt, dass durch das Gespräch von Herrn Dr. F mit seinem Team, in dem die Beschwerde des Antragstellers bzw. die bestehenden Probleme thematisiert worden sind, in dieser Fallkonstellation ausreichende Abhilfe durch die Viertantragsgegnerin für die – vom Senat aufgrund der Entschuldigungen und der nachfolgenden Antragsrückziehungen inhaltlich nicht mehr näher hinterfragten – Vorfälle geschaffen wurde. Eine Verwarnung wie vom Antragsteller bei seiner Befragung gefordert, muss für eine/n Arbeitgeber/in nicht das Mittel der Wahl sein – wichtig ist allein der durch eine Maßnahme erzielte Effekt, tatsächlich Abhilfe für bestehende Probleme zu schaffen.

Zur Frage einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen geht der Senat davon aus, dass der Antragsteller als Küchenhilfsarbeiter keinen Anspruch darauf gehabt habe, nur bestimmte Aufgaben erledigen zu müssen, weshalb das vom Antragsteller behauptete Vorliegen einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch Arbeitsaufträge wie etwa das Reinigen einer Maschine zu verneinen ist. Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung insgesamt nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die von ihm subjektiv wahrgenommenen Probleme an seinem Arbeitsplatz tatsächlich mit seiner ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang gestanden sind. Der Senat geht vielmehr davon aus, dass der Antragsteller seine Position als Abwäscher in der Betriebshierarchie nicht realitätsnah einschätzen hat können und einige der von ihm thematisierten Probleme darin ihren Ursprung gehabt haben dürften.

Ergebnis: Keine mangelnde Abhilfe und keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

12. GBK II/N-185/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Wäscheunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin in der Zeit vom 2. Mai 2005 bis einschließlich 31. März 2013 bei der Antragsgegnerin als Verkäuferin beschäftigt gewesen und Ende Dezember 2012 aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden sei. Beinahe gleichzeitig mit ihrer Kündigung seien Inserate in Willhaben.at geschaltet worden, mit denen die Antragsgegnerin für die Filiale X, in der die Antragstellerin beschäftigt gewesen sei, und diverse andere Filialen in Wien und Österreich Personal gesucht habe. Es stelle sich somit der Verdacht, dass bei der Antragsgegnerin zu teures Personal unter dem Vorwand der Wirtschaftlichkeit zugunsten von billigen 20-Stunden-Kräften ausgewechselt worden sei. Die ersten zwei 20-Stunden-Kräfte hätten bereits mit 4. März 2013 in der Filiale X zu arbeiten begonnen, obwohl ihre Kündigungsfrist erst mit 31. März 2013 geendet habe. Es stelle sich für sie der Verdacht, dass die Antragsgegnerin ältere und teurere Mitarbeiter/innen durch billigere 20-Stunden-Kräfte austausche. Die Antragstellerin brachte bei ihrer Befragung zu der von ihr behaupteten Diskriminierung vor, dass die Filialleiterin ihr am 29. Dezember

2012 die Kündigung mit den Worten: „*Du bist zu teuer und zu alt für die Firma, weil du in die Beschäftigungsgruppe III kommen würdest*“, übergeben habe.

Die Antragsgegnerin gab in der schriftlichen Stellungnahme an, dass im Betrieb der Antragsgegnerin sämtliche Arbeitnehmer/innen entsprechend dem anzuwendenden Kollektivvertrag für Handelsangestellte entlohnt werden. Die Antragstellerin versuche, die behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch damit zu begründen, dass die Antragsgegnerin „in Verdacht stehe, ältere und teurere Mitarbeiter/innen durch billigere 20-Stunden-Kräfte auszutauschen“. Diese Behauptung sei unrichtig. Die Antragstellerin befinde sich im 46. Lebensjahr, im Betrieb der Antragsgegnerin seien 40 gleich alte bzw. ältere Mitarbeiter/innen beschäftigt. Die Kündigung sei in der Umstellung auf Teilzeitbeschäftigte begründet und daher aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass aufgrund der von der Antragsgegnerin nachgereichten Unterlagen ein deutlich höherer Letztbezug der gekündigten Antragstellerin gegenüber der Summe der Bezüge der beiden halbtägig beschäftigten Personen evident geworden ist. Dem von der Antragsgegnerin vorgebrachten Argument der höheren Flexibilität der beiden 20-Stunden-Ersatzkräfte hat die nach Meinung des Senates sehr glaubwürdige Aussage von Frau C widersprochen, der zu Folge diese zeitliche Flexibilität eben nicht im behaupteten Umfang – vor allem durch die ganztägigen Einzeldienste der Ersatzkräfte – vorhanden gewesen sei. Auch spricht gegen die von der Antragsgegnerin behaupteten wirtschaftlichen Gründe für die Kündigung der Antragstellerin die Nachbesetzung mit zwei jungen Halbtagskräften – auch die erst neun Monate später erfolgte Schließung der Filiale indiziert den damaligen Bedarf der Antragsgegnerin nach einer Arbeitskraft in dieser Filiale. Aufgrund des bei der Antragsgegnerin damals offenkundig bestehenden Personalbedarfs in Verbindung mit der zeitgleichen Neueinstellung von zwei jungen und daher „billigen“ 20-Stunden-Kräften ist nach Meinung des Senates daher der einzige Grund der Kündigung der Antragstellerin in deren Lebensalter und den dadurch kollektivvertraglich bedingten höheren Kosten für die Antragsgegnerin zu sehen, zumal die Antragstellerin davor fast 8 Jahre zur Zufriedenheit der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen war und auch keine weiteren Gründe als sachliche Rechtfertigung für die Kündigung durch die Antragsgegnerin vorgebracht worden sind. Darüber hinaus wurde der Antragstellerin keine Stundenreduzierung angeboten. Auch wenn es einem Unternehmen prinzipiell unbenommen bleibt, betriebswirtschaftlich notwendige Entscheidungen zu treffen, dürfen diese nicht – wie im vorliegenden Fall – in einer Altersdiskriminierung einzelner Mitarbeiter/innen enden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Reaktion

13. GBK II/N-186/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Beförderungsbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 25 Monate (*wegen einer Verfahrensunterbrechung zur Führung von Gesprächen mit dem Arbeitgeber*)

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im ursprünglichen Antrag wird vom Antragsteller zunächst im Wesentlichen vorgebracht, dass er seit 1989 bei B als Angestellter beschäftigt sei. In den Jahren 1989 und 1990 habe er alle ihm angeordneten internen Prüfungen erfolgreich bestanden, er sei definitiv gestellt worden. Er sei trotz mehrmaliger Bewerbungen nicht befördert worden, andere Arbeitskollegen mit denselben Voraussetzungen seien umgereiht worden. Zusammenfassend habe B gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, da er ohne sachlichen Grund nicht korrekt eingestuft und sohin auch unrichtig entlohnt worden sei.

Die Antragsgegnervorteilerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass die Einstufung des Antragstellers im Entlohnungssystem der Antragsgegnerin einer eingehenden Überprüfung unterzogen worden sei. Diese Prüfung habe ergeben, dass der Antragsteller zu jeder Zeit korrekt eingestuft gewesen sei und eine diesbezügliche Diskriminierung daher nicht vorliege.

Aus den Ausführungen des Antragstellers ergab sich jedoch, dass dieser sich offensichtlich von seinem Arbeitgeber im Hinblick auf seinen beruflichen Werdegang bzw. seine beruflichen Veränderungswünsche jedenfalls zu wenig wahrgenommen fühlte, weshalb der Vorsitzende den Vertreter der Antragsgegnerin befragte, ob grundsätzlich eine Vergleichsbereitschaft vorliege, was von diesem grundsätzlich bejaht wurde. Daher wurde das GBK-Verfahren zunächst ruhend gestellt, um Gespräche zwischen Antragsteller und Antragsgegner – unter Beiziehung einer Vertreterin der Arbeiterkammer – zu beginnen, um eine Lösung für die von Antragsteller vorgebrachten Probleme anstreben zu können. In weiterer Folge konnte jedoch kein den Antragsteller zufriedenstellendes Ergebnis bei diesen Gesprächen erreicht werden, obwohl dem Senat seitens der einbezogenen Vertreterin der Arbeiterkammer relevante Bemühungen der Arbeitgeberin kommuniziert wurden.

Daher wurde der Antragsteller vom Senat nach Wiederaufnahme des Verfahrens aufgefordert, im Hinblick auf die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg Unterlagen über konkrete Bewerbungen, die von der Antragsgegnerin abschlägig behandelt worden seien, vorzulegen, um sein bis dato für den Senat zu wenig substantiiertes Antragsvorbringen zu konkretisieren. Diese vom Senat geforderte Konkretisierung seines Antragsvorbringens dahingehend, warum seine ethnische Zugehörigkeit der Grund für seine Nichtbeförderung gewesen sein sollte, konnte vom Antragsteller jedoch – auch nach Inanspruchnahme einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft – nicht erbracht werden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die vom Gesetz geforderte Glaubhaftmachung durch eine/n Antragsteller/in erfordert in der Regel mehr als die bloße Behauptung einer Diskriminierung, wobei immer auf die Umstände des konkreten Falls abzustellen ist. Es ist jedoch zu betonen, dass nicht jede von einer Person subjektiv empfundene „Ungerechtigkeit“ im Arbeitsleben bzw. im Verlauf ihrer persönlichen Karriere auch eine gesetzlich verpönte Diskriminierung im Sinne des GIBG darstellt. Im vorliegenden Fall hat der Senat insgesamt den Eindruck

gewonnen, dass der Antragsteller in der Vergangenheit möglicherweise seinen für einen Karrieresprung im Unternehmen zu leistenden persönlichen Beitrag objektiv falsch eingeschätzt hat und daher dessen aus seiner Sicht nicht erfolgte(n) Beförderung(en) darauf und nicht auf eine diskriminierende Intention seines Arbeitgebers zurückzuführen sind.

Ergebnis: keine Glaubhaftmachung einer Diskriminierung durch den Antragsteller

14. GBK II/N-187/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

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

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass das Abwäscherenteam ausschließlich aus Personen mit Migrationshintergrund bestanden habe, auffällig sei für ihn gewesen, dass alle drei Abwäscher mit muslimischem Glauben und afrikanischer Herkunft im Jahr 2012 gekündigt worden seien. Deren Religionszugehörigkeit sei in der Küche allgemein bekannt gewesen, unter anderem auch deshalb, weil sie den Ramadan eingehalten und in den Pausen in der Garderobe gebetet hätten. Im März oder April 2012 habe der Erstantragsgegner ein Gespräch mit einem Kollegen in der Frühstücksküche geführt und laut kund getan, dass „alle Ausländer faul seien“. Er habe den Eindruck gewonnen, dass der Erstantragsgegner diese Äußerung bewusst sehr laut getätigt habe um sicherzustellen, dass er dies höre. Etwa im April 2012 seien die Abwäscher vom Erstantragsgegner über den neuen Putzplan informiert worden, wobei dieser gemeint habe: *„Ich habe gehört, dass es Leute gibt, die nicht folgen. Derjenige, der den Putzplan nicht folgt, dem schneide ich die Eier ab!“* Am 15. November 2011 habe er ein Gespräch mit dem General Manager Herrn F und dem Betriebsrat Herrn G geführt und Herrn F seine Erfahrungen mit dem Erstantragsgegner mitgeteilt. Herr F habe ihm zugesichert, dem Diskriminierungsvorwurf nachzugehen und das Gespräch mit dem Erstantragsgegner zu suchen. Gefragt nach dem Kündigungsgrund habe Herr F angegeben, dass sich Kolleg/inn/en über ihn beschwert hätten. Es wären jedoch keine Konkretisierungen erfolgt.

Der Erstantragsgegner brachte vor, dass am 12. September 2012 beim Frühstück Frau E eine nicht zu überhörende Diskussion mit dem Antragsteller bezüglich des Abräumens des Geschirrs vom Frühstück im Bereich der Abwasch geführt habe. Es sei an diesem Tag sehr viel zu tun gewesen und er habe selbst auch einiges an Geschirr in die Abwasch gebracht. Wenn viel zu tun sei, sei es normalerweise ohne Diskussion so, dass alle zusammenhelfen. Um Frau E so schnell als möglich wieder zu den Gästen bringen zu können, habe er den Antragsteller gebeten, das Geschirr schnell wegzuräumen und nicht zu diskutieren. Gäste können von draußen mithören, wenn in der Abwasch bzw. Küche laut gesprochen werde. Nachdem der Antragsteller lauter geworden sei und sich geweigert habe, das Geschirr abzuräumen, habe er

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

ihm auch noch dazu gesagt, dass er jetzt das Geschirr wegzuräumen habe. Nachdem der Antragsteller immer lauter geworden sei, habe er ihm als sein Vorgesetzter die deutliche Anweisung gegeben: „Jetzt keine Diskussionen“ und „nach dem Service werden wir uns in der Personalabteilung treffen, um die Situation zu besprechen“ — wo der Antragsteller jedoch nie erschienen sei. Die gegen ihn vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe weise er entschieden zurück.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung insgesamt nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die von ihm subjektiv wahrgenommenen Probleme an seinem Arbeitsplatz tatsächlich mit seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion in Zusammenhang gestanden sind, zumal er bei seiner Befragung selbst ausgeführt hatte, nicht alle ihm übertragenen Arbeiten erfüllt zu haben, was jedoch die von der Antragsgegnerseite dargelegten Probleme mit ihm im Arbeitsalltag untermauert hat. Insofern erscheint dem Senat die durch die Zweitantragsgegnerin ausgesprochene Kündigung im generellen Verhalten des Antragstellers an seinem Arbeitsplatz und in seinem langen Krankenstand, nicht jedoch in dessen ethnischer Zugehörigkeit oder seiner Religion begründet zu sein, weshalb hinsichtlich der Kündigung vom Senat kein diskriminierendes Motiv erkannt werden konnte. Auch hinsichtlich der vom Antragsteller gegen den Erstantragsteller erhobenen Belästigungsvorwürfe („Eierabschneiden“, „Alle Ausländer sind faul“) ist der Senat aufgrund des von beiden daran Beteiligten gewonnenen persönlichen Eindrucks zum Schluss gekommen, dass der Darstellung des Erstantragsgegners, die ihm zugeschriebenen Aussagen nicht getätigt zu haben, mehr Glauben zu schenken war als den Behauptungen des Antragstellers. Auch die Ausführungen der beiden vom Antragsteller namhaft gemachten und vom Senat befragten Auskunftspersonen erschienen nicht geeignet, das Vorbringen des Antragstellers im Hinblick auf die von ihm erhobenen Belästigungsvorwürfe gegen den Erstantragsgegner inhaltlich zu untermauern.

Ergebnis: Keine Belästigung aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner und keine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Zweitantragsgegnerin

15. GBK II/N-188/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsgegner der für ihn zuständige Betriebsrat gewesen sei. Dieser sei gebürtiger Iraner, während er selbst gebürtiger Syrier sei. Seit seinem Eintritt bei C habe er ablehnende Haltung des Antragsgegners ihm gegenüber wahrgenommen, was er auf seine syrische Herkunft zurückführe.

Am 8. oder 9. November 2012 habe es zwischen ihm (AS) und dem Antragsgegner (AG) folgendes Gespräch gegeben, als er bei diesem Gutscheine im BR-Büro abgeholt habe:

AG: *„Du hast eine schöne Unterschrift, wie euer Präsident, wie heißt er?“*

AS: *„Hafez al-Assad“.*

AG: *„Ja, ja, Hafez al-Assad. Warum wollt ihr denn ihn abstürzen?“*

AS: *„Weil dieses Regime das Volk foltert, unterdrückt und verhungern lässt. Ich war selbst unter ihm zwei Wochen im Gefängnis. Wollen Sie sehen?“* (Er habe ihm die Folterspuren auf seinem Rücken zeigen wollen.)

AG: *„Warum hat er dich nicht liquidiert, dann hätten wir mit dem Sozialpaket mit dir keine Probleme gehabt, ha ha ha!“*

Im Zuge eines Gespräches am 12. Mai 2011 über seine weitere berufliche Zukunft habe ihm der Antragsgegner mitgeteilt, dass eine Versetzung sehr unwahrscheinlich sei, da von insgesamt 20 Versetzungsanträgen erst zwei bewilligt worden seien. Auf seine Frage, warum er denn nicht einer von diesen sei, habe der Antragsgegner gemeint: *„Du bist der letzte Syrier!“* Bemerkenswert sei, dass der Antragsgegner erstmals seit Ausübung seiner Betriebsratstätigkeit einer Kündigung zugestimmt habe. Damit sei ihm die Möglichkeit zur Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit genommen worden, obwohl er als Vater von fünf in Ausbildung stehenden Kindern und einer nicht erwerbstätigen Gattin von dieser Kündigung betroffen sei.

Der Antragsgegner brachte vor, dass es nicht ungewöhnlich für den Antragsteller sei, andere für seine Probleme verantwortlich zu machen. Richtig sei, dass er dem Antragsteller einmal gesagt habe, dass er eine Unterschrift habe wie ein Präsident. Wäre dieser ein Österreicher oder Chinese, so hätte er wahrscheinlich gesagt, *„...wie von einem Kaiser“*. Den Rest habe der Antragsteller dazu gedichtet. Er selbst habe als Betriebsrat für den Antragsteller bisher folgendes gemacht: In den letzten 5 Jahren habe er ihn mehrmals nachweislich vor einer Kündigung gerettet. Dazu sei es entscheidend zu wissen, dass das Unternehmen in dieser Zeit den Personalstand von 3500 auf knapp 500 reduziert habe (die Abbaumaßnahmen seien noch nicht beendet). In den letzten 3 Jahren habe der Antragsteller über 2000 Stunden unproduktive Zeit registriert (sogenannte „Stehzeit“), ohne dass sein Gehalt geschmälert worden sei. Er habe leider trotz mehrmaliger Aufforderung diese Zeit nicht genutzt, sich umschulen oder weiterqualifizieren zu lassen. Der Antragsteller sei aber der Meinung gewesen, dass er aufgrund seiner sozialen Lage „unkündbar“ sei und daher nichts zu befürchten habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die Aussagen des Antragsgegners in der von ihm behaupteten Weise (mit dem Zusatz *„Warum hat er dich nicht liquidiert, dann hätten wir mit dem Sozialpaket mit dir keine Probleme gehabt, ha ha ha!“* bzw: *„Du bist der letzte Syrer“*) tatsächlich so (1. Aussage) bzw. mit einer abwertenden Konnotation (2. Aussage) gefallen sind. Der Senat hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass der von seiner Kündigung nachvollziehbar tief getroffene Antragsteller im Antragsgegner den alleinigen Sündenbock für diesen Umstand zu sehen scheint, ohne dabei seine eigene Fehleinschätzung seiner firmeninternen Situation – insbesondere im Hinblick auf den dort bereits erfolgten, massiven Personalabbau – realitätsnah miteinzubeziehen.

Ergebnis: Keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

16. GBK II/N-190/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Selbstverwaltungskörper

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Weltanschauung

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 1. April 2013 bis 9. April 2013 bei der Antragsgegnerin als Karenzvertretung der Chefredakteurin beschäftigt gewesen sei. Am 9. April 2013 sei er innerhalb der Probezeit gekündigt worden, weil er Mitautor eines in der Zeitung „X“ erschienen Artikels gewesen sei, in dem in wenigen Sätzen 40 von B vertretene Personen laut Meinung der Verantwortlichen von B diffamierend dargestellt worden seien. Der Artikel sei über ein Monat vor seiner Anstellung bei der Antragsgegnerin erschienen – der Text sei dem Präsidenten Herrn C zugespielt worden. Zusammengefasst sei die Kündigung demnach erfolgt aufgrund eines von ihm vor Eintritt in das Dienstverhältnis für einen anderen potenziellen Arbeitgeber mitverfassten Zeitungsartikels anhand der Unterstellung, dass er prinzipiell eine abwertende Anschauung gegenüber dem Aufgabenfeld von B vertrete.

Die Antragsgegnerin gab an, dass in der Sachverhaltsdarstellung des Antragstellers wesentliche Angaben zur Gänze fehlen würden: Der Antragsteller habe sich kurz nach der Veröffentlichung des Artikels um eine freie Stelle als Redakteur bei der Antragsgegnerin beworben. Der Antragsteller sei während der mit ihm geführten Gespräche mehrfach eingehend und unmissverständlich darauf hingewiesen, dass Vertrauen, Vertrauenswürdigkeit, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit notwendige Voraussetzung für eine Zusammenarbeit seien und durch fachliche Kompetenz nicht ersetzt werden könnten. Die Qualifikation der freien Stelle als Vertrauensstellung lasse sich auch aus dem vergleichsweise hohen Anfangsbezug von 3.102,10 Euro (brutto) und der geplanten vertretungsweisen Verwendung als Pressesprecher zwanglos ableiten. Dem Antragsteller seien Bezug und Stellenbeschreibung bekannt gewesen und er selbst habe in leuchtenden Farben das Bild eines bis in die Haarspitzen motivierten Medienfachmannes gezeichnet, der immer schon sehr an ... Themen interessiert gewesen sei. Er verfüge zwar nicht über fundiertes ... Fachwissen, sei aber im ... Bereich aufgewachsen und kenne daher das Umfeld sehr genau. Er beherrsche jedenfalls auch das journalistische Handwerk und habe schon viele wertvolle Erfahrungen sammeln können. Diese Erfahrungen seien in den mit ihm geführten Gesprächen mehrfach und sehr genau hinterfragt worden, trotzdem habe der Antragsteller den Artikel ganz offensichtlich bewusst verschwiegen. Aus den genannten Gründen sei die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit – völlig unabhängig von der tatsächlichen inneren Einstellung des Antragstellers – geradezu geboten gewesen, um weiteren Schaden vom Antragsteller und der Antragsgegnerin abzuwenden. Dies sei vom Antragsteller widerspruchslos und zustimmend zur Kenntnis genommen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller konnte dem Senat keinen für diesen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses in der Probezeit und dem von ihm behaupteten Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ darlegen. Eine dem Antragsteller von der Antragsgegnerin allenfalls unterstellte negative Einstellung gegenüber wäre keine Weltanschauung im Sinne des GIBG, sondern eine bloße Meinungsäußerung. Bei der vom Antragsteller ins Treffen geführten Pressefreiheit handelt es sich um sei ein Grundrecht, aber nicht um eine „Weltanschauung“ im Sinne des GIBG. Der ebenfalls erhobene Einwand betreffend den dem Antragsteller von der Antragsgegnerin angeblich unterstellten „Kapitalismus“ wirkte für den Senat schlicht konstruiert. Grundsätzlich kann während der Probezeit ein Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen gelöst werden – bezogen auf die im Antrag behauptete Diskriminierung haben weder der Antragsteller noch dessen rechtlicher Vertreter dem Senat darlegen können, worin genau eine dem Antragsteller (unterstellte) Weltanschauung liegen soll.

Ergebnis: keine Glaubhaftmachung einer Diskriminierung aufgrund einer (unterstellten) Weltanschauung durch die Antragsgegnerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

17. GBK II/N-192/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank/ArbeitskollegInnen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 21 Monate

Es erging aufgrund der psychischen Situation der Antragstellerin anstelle eines Prüfungsergebnisses folgende (hier gekürzte) Mitteilung des Ergebnisses des GBK-Verfahrens:

„Die von Ihnen für die behauptete Altersdiskriminierung angeführten Äußerungen mit Bezugnahme auf das Alter haben dritte, nichtanwesende Personen betroffen, sind aber nicht gegen Sie persönlich gerichtet gewesen. Daher sahen wir uns mit dem für uns als Kommission wesentlichen Umstand konfrontiert, dass genau aufgrund dieses nicht deutlich gewordenen persönlichen Bezugs zu Ihrer Person nicht nachvollziehbar war, dass Ihr Alter der Anknüpfungspunkt für das Verhalten und die Äußerungen der Kolleginnen gewesen ist.“

18. GBK II/N-192/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Baufirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller von 3. April 2013 bis einschließlich 6. Juni 2013 bei der Erstantragsgegnerin als Bauleiter beschäftigt gewesen sei. Aufgrund seiner Erfahrung in der Trockenbaubranche und seiner schulischen sowie akademischen Ausbildung sollte er seine Bauleiter-Kollegen auf Weisung des Geschäftsführers ausbilden, da diese keinerlei Erfahrung im Trockenbau hätten bzw. keinerlei Erfahrung im Abwickeln einer Baustelle im Trockenbau. Der Geschäftsführer Herr C habe während seiner Beschäftigung in dem Unternehmen mehrfach geäußert, dass er nur „echte Österreicher“ als Bauleiter beschäftigen möchte. Seine Beschäftigung als Bauleiter habe dem Prinzip des Geschäftsführers widersprochen, da er deutscher Staatsangehöriger sei. Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses sei vom Geschäftsführer der Firma an ihn die Frage gerichtet worden, ob er aufgrund seines Familiennamens jüdischer Herkunft sei, wobei er auf diese Frage erwidert habe, dass ihm dies nicht bekannt sei. Prinzipiell beantworte er Fragen nach seiner Religionszugehörigkeit niemandem.

Die Erstantragsgegnerin gab an, dass das Gehalt von 2.900,00 Euro brutto eine Gehaltsforderung des Antragstellers im Vorstellungsgespräch vom 26. März 2013 gewesen sei, auf die man vollends eingegangen sei. Zurückgewiesen werde das Vorbringen, der Antragsteller habe bereits im Mai 2013 eine Gehaltserhöhung gefordert, welche negiert worden sei. Es erscheine doch etwas unüblich, dass bereits ein Monat nach Aufnahme einer Arbeitstätigkeit Forderungen nach Gehaltserhöhungen erhoben werden, wenn der ursprünglichen Gehaltsforderung im Vorstellungsgespräch vollends Rechnung getragen worden sei. Dies auch im Hinblick, dass der Antragsteller im Betrieb der Antragsgegnerin erst eine Einarbeitungsphase vollziehen sollte.

Nach einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft erwiderte der Antragsteller seinen Antrag dahingehend, dass neben den in seinem Antrag erwähnten Äußerungen Herr C am 23. Mai 2014 anlässlich eines Gesprächs, indem er ihm gesagt habe, dass er sich diskriminiert fühle, ihm mitgeteilt habe, dass er froh sein könne, dass *„ich Sie als Deutscher eingestellt habe“*.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Bei Würdigung des Vorbringens des Antragstellers betreffend die von ihm behaupteten Belästigungen sah sich der Senat mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller diesbezüglich nicht überzeugend gewirkt hat und dem Senat die von Herrn C ins Spiel gebrachte „Besserwisserei“ nachvollziehbar erschien. Insofern haben sich aufgrund unterschiedlicher Darstellungen der befragten Personen die erhobenen Vorwürfe des Antragstellers nicht dahingehend erhärtet, dass der Senat davon ausgehen konnte, dass die behaupteten Aussagen auch tatsächlich in dieser Weise gefallen sind. Ferner hat der Antragsteller im Hinblick auf sein Vorbringen auch keine stringente Linie erkennen lassen – so wurde laut Antragsvorbringen zunächst behauptet, dass er aufgrund des Familiennamens vom Geschäftsführer auf eine mögliche jüdische Herkunft angesprochen worden sei. Bei der Antragsweiterung hingegen wurde nur noch auf das „Deutscher-sein“ Bezug genommen und erst dort eine Antragsweiterung auf die Zweitantragsgegnerin vorgenommen. Bei der Befragung durch den Senat wiederum habe sich bei der Hauptvorwurf bezüglich einer Belästigung aufgrund der Religion gegen die Zweitantragsgegnerin gerichtet, der Zusammenhang der Frage jüdischer Abstammung mit einem Geldkonnex sei überhaupt erst auf Nachfrage des

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Senates thematisiert. Im Hinblick auf den Geschäftsführer C sei durch die – *falls von diesem überhaupt gestellte* – Frage vom Antragsteller nicht einmal eine entsprechende Intonation dieser Fragestellung behauptet worden, weshalb das Vorliegen einer Belästigung aufgrund der Religion durch den Geschäftsführer auszuschließen ist, da eine einfache Frage nach der Religionszugehörigkeit ohne weitere hinzukommende, jeweils situationsadäquat zu bewertende Faktoren noch nicht als Belästigung im Sinne des GIBG zu sehen ist.

Hinsichtlich der von ihm behaupteten Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist festzuhalten, dass der Antragsteller in Kenntnis seiner deutschen Herkunft eingestellt worden ist. Im Hinblick auf den Umstand, dass gerade im Baugewerbe eine hohe Beschäftigungszahl von Personen nichtösterreichischer Herkunft evident ist, ist daher eine Belästigung durch den Geschäftsführer aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit – auch aufgrund der von diesem relevierten, auf den Senat positiv wirkenden familiären Beziehungen – für den Senat schwer vorstellbar, zumal auch in diesem Fall Aussage gegen Aussage steht.

Ergebnis: keine Glaubhaftmachung der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und keine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion

19. GBK II/N-193/13 – keine Veröffentlichung auf der BMGF-Homepage

Eingebracht: Antragsteller

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Da eine vollständige Anonymisierung nicht möglich ist, erfolgte keine Veröffentlichung auf der BMGF-Homepage!

20. GBK II/N-197/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Immobilienunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 29 Monate (aufgrund einer Erkrankung des Antragsgegners)

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag der GAW wird vorgebracht, dass sich der Antragsteller, Jahrgang 1953, auf eine im „X“ von der Antragsgegnerin ausgeschriebene Stelle beworben habe. Im Inserat sei für eine interessante Außendiensttätigkeit ein/e gepflegte/r Dame oder Herr gesucht worden, am in der Zeit von 13 bis 15 Uhr konnten sich Bewerber/innen persönlich vorstellen. Das Gespräch des Antragstellers mit Herrn C, Prokurist der Antragsgegnerin, sei in ausgesprochen guter Atmosphäre verlaufen. Die Bewerbungsunterlagen und seinen Lebenslauf habe er an Ort und Stelle übergeben, Herr C habe Erkundi-

gungen über den Familienstand des Antragstellers eingezogen und klargemacht, dass eine ständige Einsatzbereitschaft für Wohnungsbesichtigungen Bedingung für diese Tätigkeit wäre. Am Ende des Gesprächs sei vereinbart worden, dass man sich bei ihm am 2013 melden werde, um in weiterer Folge einen Tag zu vereinbaren, „wo A feststellen könne, ob er sich im Unternehmen wohlfühle“. An besagtem 2013 habe der Antragsteller tatsächlich einen Anruf von der Sekretärin der Antragsgegnerin erhalten, in dem sie ihm mitgeteilt habe, dass „man es sich nun doch anders überlegt habe“. Am ... 2013 sei von der Antragsgegnerin ein Inserat im X geschaltet worden, in dem eine nette Persönlichkeit zwischen 20 und 40 gesucht worden sei. In einer weiteren Annonce vom 2013 habe die Antragsgegnerin eine zeitungebundene jüngere Persönlichkeit für Außendiensttätigkeit gesucht.

In der Stellungnahme wurde vorgebracht, dass ausdrücklich bestritten werde, dass „vereinbart wurde, dass man sich bei ihm am ... 2013 melden werde, um in weiterer Folge einen Tag zu vereinbaren, wo Herr A feststellen könne, ob er sich im Unternehmen wohlfühle“. Eine solche „Vereinbarung“ habe es nicht gegeben und die Darstellung des Antragstellers sei schlicht falsch. Dieser sei an dem erwähnten Vorstellungstermin am 2013 einer unter etwa zehn anderen Bewerber/innen gewesen, und schon aus dieser Situation sei klar gewesen, dass auch ein/e andere/r Bewerber/in für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen könne. Die Vermutung, die Absage sei aufgrund des Alters erfolgt, „weil nur kurze Zeit nach der Bewerbung die vorgenannten Inserate veröffentlicht wurden“, sei — wie ausgeführt — lediglich eine Vermutung und rechtfertige kein Verlangen auf Einleitung des Verfahrens. Die bisher angestellten Mitarbeiter der Antragsgegnerin seien 73, 47 und 42 Jahre alt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller konnte aufgrund seiner mündlichen Befragung dem Senat seine im Antrag geschilderte Version der Ereignisse rund um seine Bewerbung bei der Antragsgegnerin i.S.d. Beweismaßregeln des GIBG glaubhaft machen. Aufgrund der Aussage der Vertreterin der Antragsgegnerin Frau D, zum Bewerbungsprozess des Antragstellers selbst keine Angaben machen zu können, weil Herr Prokurist C die Personalagenden selbst wahrnehme, ist festzuhalten, dass diese damit der ihr als Vertreterin der Antragsgegnerin im Einzelfall gesetzlich auferlegten Verpflichtung darzulegen, dass das konkrete Bewerbungs- und Auswahlverfahren diskriminierungsfrei abgelaufen ist, nicht hinreichend nachgekommen ist und sich dieser Umstand bei Würdigung des Vorbringens beider Seiten daher zu Lasten der Antragsgegnerin auswirkt. Nachdem Herr C als einzige Person, die Licht in die Sache bringen hätte können, für den Senat persönlich nicht zu befragen war, hat der Senat daher die Darstellung des Antragstellers, dass es zu einer Vereinbarung eines Probearbeitstages gekommen sei, in Verbindung mit der nachfolgend erfolgten Absage und den daraufhin geschalteten Inseraten mit Bezug zum Alter von prospektiven Bewerber/innen als für die Bejahung einer Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Alters bei seiner Bewerbung ausreichend untermauertes Indiz gewertet, zumal dieser sich nach eigener Angabe ein Jahr zuvor schon einmal schriftlich – *unter Angabe seines Alters* – bei der Antragsgegnerin beworben und auf diese Bewerbung hin keine Reaktion erhalten hatte. Insofern konnte die Antragsgegnerin bezogen auf die gegenständliche Bewerbung des Antragstellers nicht den gesetzlich geforderten Beweis erbringen, *dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt*. Ebenso irrelevant und auch nicht zum Entkräften der vom Antragsteller erhobenen Diskriminierungsvorwürfe geeignet ist der Um-

stand, dass Herr Prokurist C bereits älter als 70 Jahre sei und deswegen Diskriminierungen aufgrund des Alters in dessen Unternehmen lebensfern wären.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Zahlung eines Schadenersatzes von 500 Euro

21. GBK II/200/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass sich der Antragsteller auf ein Stelleninserat der Antragsgegnerin beworben und die Mitteilung erhalten habe, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden habe können, da andere Bewerber/innen die Vorgaben mehr erfüllen würden.

In der Stellenausschreibung sei explizit formuliert gewesen, dass

- *Die Anforderungen bewusst offengehalten werden*
- *Gesucht wird nach TV-Talenten zwischen 20 und 40 Jahren (...).*
- *Vorerfahrungen im Medienbereich (...) sind nicht zwingend erforderlich.*

Im Inserat habe er keine Vorgaben erkennen können, die die anderen Bewerber/innen besser erfüllen hätten können, da die Ausschreibung sehr offen gehalten gewesen sei. Das einzig „harte“ und qualitative Kriterium sei das Alter gewesen, darüber hinaus seien keine „Muskriterien“ formuliert gewesen, weshalb er davon ausgehe, dass die Absage ausschließlich aufgrund seines Alters von damals 43 Jahren erfolgt und er somit aufgrund des Alters diskriminiert worden sei.

Die Antragsgegnerin gab in ihrer schriftlichen Stellungnahme an, dass sie ein „Moderatoren-casting“ unter dem Titel „XXX“ durchgeführt habe. Die Anforderungen seien in den Angaben zur Bewerbung bewusst offen gehalten worden, da nicht für ein konkretes Format ein Moderator gesucht worden sei, sondern die Suche auf eine Vergrößerung der Moderatoren-Datenbank abgezielt habe. Da sich das Programm überwiegend an ein junges Zuseherpublikum richte, sei angegeben worden, dass „Talente zwischen 20 und 40 Jahre“ gesucht würden, um auf diese Weise besser den Zusehererwartungen bei bestimmten Sendungsformaten nachzukommen. Der Antragsteller habe in seiner online-Bewerbung außer seinem Beruf und seinen Interessen keine genaueren Angaben, konkrete TV-Erfahrungen oder Qualifikationen vorgelegt. Aufgrund der hohen Bewerberzahl und der eingeschränkten Möglichkeit der Antragsgegnerin, ein professionelles Casting für eine noch größere Anzahl an Bewerbern durchzuführen, habe bei der

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Auswahl zum Casting eingeschränkt werden müssen. Dabei sei der Antragsteller aufgrund der nicht einmal ansatzweise beschriebenen Erfahrungen aus dem Anforderungsprofil gefallen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich mit dem Umstand konfrontiert, dass zunächst zu prüfen war, ob § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG auf den vorliegenden Sachverhalt anzuwenden war, zumal seitens der Antragsgegnerin ins Treffen geführt wurde, dass keine konkrete Stelle zu besetzen gewesen war. Dem Telos des GIBG folgend ist die Wortfolge in § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG „bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses“ weit auszulegen und umfasst somit sämtliche dem/der künftigen Arbeitgeber/in zuzurechnende Verhaltensweisen im Vorfeld oder im Rahmen eines Auswahlverfahrens. Jede andere Interpretation der mit dem antragsgegenständlichen Verfahren in Zusammenhang stehenden Vorgänge würde einer Umgehung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes im Rahmen von Personalauswahlprozessen Möglichkeiten eröffnen, die dem Telos des GIBG zuwider laufen würden. In § 17 Abs. 1 GIBG ist allgemein von der „Begründung des Arbeitsverhältnisses“, nicht jedoch vom Erfordernis einer konkreten Stellenausschreibung die Rede, wenngleich eine solche in der Praxis der Regelfall ist. Eingedenk des Umstands, dass das antragsgegenständliche Casting ein Spezifikum in der Medienbranche dargestellt, bei dem eine Vorauswahl aus einer Anzahl von Bewerbungen getroffen werden soll, ist nach Meinung des Senats daher davon auszugehen, dass es sich dabei jedenfalls eine Vorstufe zu einem Arbeitsverhältnis handelt und dieser Vorgang somit dem Diskriminierungsverbot des § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG unterliegt. Zu den seitens der Antragsgegnerin ins Treffen geführten vermeintlichen Rechtfertigungsgründen für deren gewählte Vorgangsweise bestimmte Altersgruppen auszuschließen hält der Senat fest, dass etwaige Kundenwünsche oder „Erwartungen“ von Zuseher/innen im Generellen und insbesondere bei einem Moderatorenjob gerade keiner sachlichen Rechtfertigung in Bezug auf das Alter – anders als z.B. bei der Besetzung einer Schauspielrolle eines „jugendlichen Liebhabers“ – zugänglich sind. Die von der Antragsgegnerin zitierten angeblichen Zuseher/innenerwartungen zementieren daher genau jene Stereotypen in Bezug auf das Lebensalter in der Arbeitswelt, denen das GIBG mit der Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt entgegen wirken will. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG konnte seitens der Antragsgegnerin nicht der Beweis erbracht werden, dass für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers dessen Alter von damals 43 Jahren nicht zumindest in hohem Ausmaß mitursächlich gewesen ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatz sowie Hinweis, künftige Bewerbungsprozesse in allen Phasen, also auch bei öffentlichen Auslobungen wie im gegenständlichen Fall, diskriminierungsfrei zu gestalten

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Zahlung eines Schadenersatzes und Sicherstellung, dass Bewerbungsprozesse diskriminierungsfrei ablaufen

22. GBK II/201/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Medizinproduktunternehmen

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung sowie mangelnde Abhilfe und Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller seit 16. Dezember 2010 bei der Zweitantragsgegnerin als stellvertretender Standortleiter in X beschäftigt gewesen sei. Unter den Mitarbeiter/innen und bei der Geschäftsführung sei bekannt gewesen, dass er homosexuell sei. Die Geschäftsführung habe ihm zugesichert, dass dieser Umstand im Unternehmen kein Problem darstelle. Der Erstantragsgegner, ein Fahrer des Unternehmens E, habe allerdings mit seiner Person und mit seinen Anweisungen offenbar große Probleme gehabt. So sei ihm unter anderem von einer Kollegin zugetragen worden, dass dieser ihn als „schwule Sau“ bezeichnet habe. Aber auch von anderen Mitarbeitern habe er erfahren, dass der Erstantragsgegner sich über ihn insbesondere im Hinblick auf seine sexuelle Orientierung negativ äußere. Er habe sich deshalb an Herrn D gewendet. Dieser habe anfänglich nichts unternommen, erst nach einer weiteren Beschwerde seinerseits habe er ein Schreiben an den Chef des Erstantragsgegners aufgesetzt. In weiterer Folge sei dieser von der Zweitantragsgegnerin und auch von seinem Dienstgeber verwarnt worden. Bei einem gemeinsamen Termin habe sich der Erstantragsgegner bei ihm für sein Verhalten entschuldigt. Trotzdem sei das Verhältnis zwischen ihm und dem Erstantragsgegner extrem angespannt geblieben. Ihm sei auch nach dessen Abmahnung immer wieder zugetragen worden, dass der Erstantragsgegner über ihn weiterhin extrem abschätzig spreche.

Die Zweitantragsgegnerin brachte vor, dass sie sofort Maßnahmen ergriffen habe – der Erstantragsgegner sei sowohl von der Zweitantragsgegnerin als auch von seinem Dienstgeber verwarnt worden. Danach habe es keine weiteren Beschwerden mehr seitens des Antragstellers über weitere diskriminierende Äußerungen gegeben.

Der Erstantragsgegner gab an, dass seine geschäftliche Beziehung mit dem Antragsteller sicher nicht auf dem besten Grund gebaut gewesen sei und Fehler auf beiden Seiten gemacht worden wären. Er habe sich höflichst beim Antragsteller für die Beschimpfung wegen seiner sexuellen Orientierung entschuldigt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zum vorliegenden Sachverhalt ist anzumerken, dass aus Sicht des Senates jene Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, für die sich der Erstantragsgegner beim Antragsteller entschuldigt hat und für die er auch von der Zweitantragsgegnerin und von seinem Arbeitgeber verwarnt worden ist, durch die erfolgte Entschuldigung konsumiert ist und somit vom Senat im Zuge des GBK-Verfahrens auch nicht mehr zu prüfen war. Prüfungsrelevant für den Senat war daher nur das dahingehende Vorbringen des Antragstellers, dass es nach dieser Entschuldigung bereits zwei Tage später wiederum zu neuen Beleidigungen des Erstantragsgegners – sowohl direkt dem Antragsteller gegenüber als auch durch abwertende Bemerkungen gegenüber dritten Personen – und somit zu einer fortgesetzten Belästigung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner gekommen sein soll. Dazu ist festzuhalten, dass die Behauptung einer vom Erstantragsgegner ihm direkt ins Gesicht getätigten beleidigenden Bemerkung wegen seiner sexuellen Orientierung vom Antragsteller erstmals bei seiner Befragung erhoben wurde, wohingegen er in seinem Schriftsatz ausgeführt hat, dass ihm „zugetragen“ worden sei, dass der

Erstantragsgegner „weiterhin extrem abschätzig“ über ihn spreche. Zu der im GBK-Verfahren grundlegenden Frage der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens ist darauf hinzuweisen, dass ein derart schwerwiegender Vorwurf nach Meinung des Senates bereits im Antrag vorgebracht hätte werden müssen. Ein im Nachhinein „gesteigertes“ Vorbringen eines Antragstellers wirkt sich nach Meinung des Senates nicht positiv auf dessen Glaubwürdigkeit hinsichtlich der im Verfahren der erhobenen Behauptungen aus. Für den Senat stimmig und nachvollziehbar waren die Aussagen von Erstantragsgegner und von Herrn D dahingehend, dass ersterem klar gewesen sei, dass sein Arbeitsverhältnis durch eine weitere Verwarnung bedroht wäre. Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass seitens der Zweitantragsgegnerin konsequent und professionell mit der Situation nach der erstmaligen Beschwerde durch den Antragsteller umgegangen worden ist.

Ergebnis: keine fortgesetzte Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner, keine mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin sowie keine Verletzung des Benachteiligungsverbots

23. GBK II/204/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

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

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin der Volksgruppe der Roma zugehörig sei, was weder bei der Einstellung noch in den ersten beiden Arbeitswochen thematisiert worden sei. Erst am 14. September 2013 sei die Antragstellerin im Zuge eines Gespräches von Frau F gefragt worden, wo sie denn herkomme bzw. aufgewachsen sei. Sie habe geantwortet, dass sie aus der Gemeinde Y komme, und zwar „von den As“. Für Frau F, die in der Nachbargemeinde von Y aufgewachsen sei, sei in diesem Moment klar geworden, dass die Antragstellerin eine Romni sei. Frau F habe sich plötzlich abweisend verhalten, sei auf Distanz gegangen und sichtlich angewidert gewesen. Sie habe das Gespräch sofort beendet und sei der Antragstellerin für den restlichen Tag aus dem Weg gegangen. ...

Frau D habe ihr anlässlich eines vereinbarten Gesprächs mitgeteilt, dass sie bereits am Vormittag mit Frau E telefoniert habe und auch mit dem AMS. Frau D habe der Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen. Der Grund für die Beendigung sei, dass die Antragstellerin einfach nicht „zu ihnen“ (gemeint gewesen sei der Überlaserbetrieb) passen würde, auch wenn ihre Arbeit gut und sie fleißig gewesen sei. Auf Frage nach dem Grund habe Frau D zur Antwort gegeben, dass die Erstantragsgegnerin vor längerer Zeit einen sehr fleißigen und guten Arbeiter aus Vietnam beschäftigt habe. Frau D habe diesen allerdings nach 14 Tagen wieder von der Baustelle abziehen müssen, weil er Vietnameser war und die anderen ihn dort nicht wollten. Die Antragstellerin habe sich völlig schockiert gezeigt

und gefragt, ob nun auch bei ihr der Grund der Beendigung ihre „Rasse“ sei, denn anders könne sie sich das eben genannte Beispiel nicht erklären. Frau D habe auf den Boden geblickt und versucht den direkten Blickkontakt zu vermeiden und gemeint, dass es *„eben so ist, wie es ist“*. Die Antragstellerin solle „das“ vergessen, Frau D hätte einen anderen Platz für sie.

Der Zweitantragsgegner gab an, dass die Antragstellerin sei im August 2013 vorstellig geworden, nachdem der Zweitantragsgegner mit der Erstantragsgegnerin eine Überlassung von Frau G ab 2. September 2013 als Küchenhilfskraft vereinbart habe. Da man sowohl Frau G wie auch der Antragstellerin eine Chance habe geben wollen, nach langer Arbeitslosigkeit wieder in die Arbeitswelt einzusteigen, habe man sich um eine Beschäftigungsmöglichkeit bemüht. Frau Mag.^a E habe schon vor Aufnahme der Beschäftigung von Frau G und der Antragstellerin gewusst, dass es sich bei den beiden um Angehörige der Volksgruppe der Roma handle.

Die Erstantragsgegnerin gab an, dass – obwohl dies nicht der übliche Weg sei – man sich bemüht habe und Frau Mag.^a E der Antragstellerin das Angebot gemacht habe, sie als Buffet- und Schankkraft in der einzusetzen. Die Antragstellerin habe gemeint, dass sie flexibel genug sei um an verschiedenen Buffets, auch wenn der jeweilige Standort ein anderer sei, zu arbeiten. Da für die Betreuung ihres Sohnes gesorgt sei, sei sie auch ganztätig und auch samstags einsetzbar. Dass die Antragstellerin eine Angehörige der Volksgruppe der Roma sei, sei kein Thema gewesen, weder bei der Erstantragsgegnerin noch zwischen dieser und dem Zweitantragsgegner bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Antragstellerin selbst ihre Herkunft thematisierte.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zur Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin diskriminierend beendet worden ist, hat die Antragstellerin bei ihrer Befragung selbst angegeben, dass weder Frau Mag.^a E noch Frau D ein Problem mit Roma hätten. Auch der Umstand, dass die Schwester der Antragstellerin bereits im Betrieb beschäftigt gewesen sei, spricht a priori gegen das Vorliegen von in der Volksgruppenzugehörigkeit begründeten Vorurteilen von Frau Mag.^a E und Frau D, zumal beide dem Senat auch glaubhaft darlegen konnten, sich um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Antragstellerin – nicht zuletzt aus sozialen Erwägungen im Hinblick auf deren Rolle als Alleinerzieherin – bemüht zu haben. Aufgrund der auch dem Senat bekannten regionalen Situation im ... geht dieser davon aus, dass die Zugehörigkeit von Personen mit dem Namen „A“ zur Volksgruppe der Roma im Raum ... zumindest zu vermuten sei, weshalb die Darstellung der Antragstellerin, dass sich das Verhalten von Frau F gravierend gewandelt haben soll, nachdem diese von der Herkunft der Antragstellerin erfahren habe und dies in weiterer Folge ursächlich für die von der Antragstellerin subjektiv erlebte Ablehnung durch verschiedene Personen gewesen sein soll, den Senat nicht überzeugt hat. Die Aussage der Antragstellerin, dass weder Frau Mag.^a E noch Frau D Probleme mit Roma hätten, diese beiden Damen im konkreten Fall jedoch für ihre jeweiligen Organisationen gehandelt haben sowie die Aussage, dass sie während ihres aufrechten Arbeitsverhältnisses keinerlei Probleme, soweit es ihre Volksgruppenzugehörigkeit betroffen habe, mit der Geschäftsführung des Zweitantragsgegners bzw. Frau D thematisiert habe, spricht gegen das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer Volksgruppenzugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es erschien dem Senat nämlich nicht plausibel, dass Personen, die nach Angaben der Antragstellerin selbst keine Probleme mit der Volks-

gruppenzugehörigkeit haben und auch seitens der Antragstellerin über keine derartigen Probleme mit anderen Betriebsangehörigen in Kenntnis gesetzt worden sind, plötzlich die in Kenntnis bzw. zumindest in der begründeten Vermutung ihrer Volksgruppenzugehörigkeit mit entsprechendem persönlichem Engagement eingestellte Antragstellerin hätten kündigen sollen.

Für die aufgetretenen Differenzen zwischen den beteiligten Personen, die letztlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin mit der Erstantragsgegnerin geführt hatten, konnte der Senat aufgrund des durchgeführten Verfahrens ebenfalls keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Volksgruppe der Roma erblicken.

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

24. GBK II/203/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastwirt

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 26 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller, geboren in Tunesien bei der Firma C als Speiseträger beschäftigt gewesen sei. Am 29. Juli 2013 im Ramadan sei sein „Chef“, der Antragsgegner, zu ihm und seinen Kollegen (ebenfalls aus Tunesien stammend) gekommen und habe gesagt: *„Ihr seid Muslime und ihr dürft bei mir nicht arbeiten, wenn ihr fastet. Das könnt ihr in eurem Land machen und nicht bei uns in Österreich und nicht in meinem Lokal“*. Dies sei während der Betriebszeit in Anwesenheit einiger Gäste bzw. Kollegen passiert. Außerdem habe der Antragsgegner gemeint, „was das solle“, sie wären Idioten und „deppert“, weil sie an den Islam glaubten. Das sei eine falsche Religion und alles Lüge, was sie machten. Und wenn er sie erwischen sollte, dass sie in seinem Lokal fasten, *„schickt er uns zurück in unsere Heimat zurück“*. Außerdem habe der Antragsgegner gemeint: *„Wenn ihr in meinem Lokal arbeiten wollt, müsst ihr eure Religion vor dem Lokal lassen.“*

Der Antragsgegner brachte vor, dass die erhobenen Vorwürfe nicht den Tatsachen entsprechen. Der Antragsgegner habe den Antragsteller weder religiös motiviert beschimpft noch ihn wegen dessen Religion diskriminiert. Ende Juli 2013 hätten extreme Temperaturen geherrscht. Der Antragsteller sei als Speisenträger beschäftigt gewesen, es handle sich dabei um eine körperlich äußerst anstrengende Arbeit, die bei derartigen extremen Außentemperaturen, dies vor allem im Gastgarten des Lokals, bei jedem Menschen zu großem Flüssigkeitsverlust führen. Dies sei ganz offensichtlich auch beim Antragsteller der Fall gewesen. Dieser sei zu diesem Zeitpunkt ganz offensichtlich auch nicht mehr in der Lage gewesen, die ihm aufgetragenen Tätigkeiten ordnungsgemäß zu erfüllen. Darum, insbesondere auch im Rahmen

seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber, habe der Antragsgegner den Antragsteller darauf angesprochen und ihn gefragt, ob er nicht angesichts der extremen Außentemperatur und seines offensichtlich bereits angegriffenen Gesundheitszustandes bereit sei, ausnahmsweise doch Flüssigkeit zu sich zu nehmen, was vom Antragsteller heftig verneint worden sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zum vorliegenden Sachverhalt ist anzumerken, dass die vom Antragsteller dem Antragsgegner zugeschriebene Aussage, „*dass man, wenn man in seinem Lokal arbeiten wolle, die Religion vor der Tür lassen müsse*“, per se noch keine Belästigung i.S.d. GIBG darstellt. Diese Aussage ist jedenfalls mehreren Interpretationen zugänglich – so hat auch der Antragsgegner selbst dargelegt, dass für ihn die Religion seiner Mitarbeiter „Privatsache“ sei, die ihn nichts angehe. Bei Gesamtbetrachtung und Würdigung aller Umstände des antragsgegenständlichen Vorbringens konnte der Senat in dieser Aussage noch keine Belästigung des Antragstellers aufgrund der Religion erblicken. Nicht glaubwürdig waren für den Senat die Behauptungen des Antragstellers, dass der Antragsgegner in diesem Zusammenhang vor Kunden im Lokal lautstark geäußert haben soll, dass sie „*Idioten*“ und „*deppert*“ seien, weil sie fasten, weil diesfalls der Antragsgegner damit rechnen hätte müssen, jede Menge negativer Publicity in diversen Printmedien zu bekommen. Auch die Darstellung des Antragstellers, tagelang geweint zu haben, erschien dem Senat überzogen, ebenso wie dessen Behauptungen, im Betrieb nicht einmal einen Kaffee trinken zu dürfen, weil er sonst entlassen würde. Die Nichtnamhaftmachung von Zeugen wurde vom Senat ebenfalls in die Gesamtbetrachtung des Falles miteinbezogen. Der Senat hat vom Antragsteller nicht den Eindruck gewonnen, dass dieser in *seiner* Schilderung der damaligen Ereignisse insgesamt unglaubwürdig war oder die Ereignisse absichtlich verfälscht dargestellt hat – es ist nach Meinung des Senates eher davon auszugehen, dass die für die allermeisten Menschen damals schwer erträglichen Witterungsbedingungen der extremen Hitzewelle auch den Antragsteller sehr belastet haben dürften.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der Religion durch den Antragsgegner

25. GBK II/213/14

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird von der Antragstellerin vorgebracht, dass die Antragsgegnerin im ausschließlich „*jüngere Mitarbeiter bzw. Rechtsanwaltsanwärter*“ gesucht habe und die Antragstellerin als 37-jährige Juristin „trotz bester Qualifikationen“ nicht eingeladen worden sei.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin sich am 7. Februar 2014 schriftlich für die ausgeschriebene Stelle als Rechtsanwaltsanwärterin beworben habe. Die Antragsgegnerin habe zahlreiche interessante Bewerbungen erhalten, die eine

Entscheidung nicht leicht gemacht hätten. Nach genauerer Überprüfung und Durchsicht der Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin sei aufgefallen, dass diese ihren Ausbildungsschwerpunkt auf den Bereich des Strafrechts gelegt habe. Dieses Rechtsgebiet sei vom Tätigkeitsbereich der Antragsgegnerin jedoch nicht erfasst, da diese auf Wirtschaftsrecht spezialisiert sei, insbesondere auf Unternehmens- und Gesellschaftsrecht.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Vorbringen der Antragstellerin bei ihrer mündlichen Befragung war ausschließlich auf das damals geschaltene Stelleninserat der Antragsgegnerin – welches sich jedoch auf den *Verwaltungsstrafatbestand des Verbotes der diskriminierenden Stellenausschreibung* bezieht – gestützt. Mangels Beantwortbarkeit der Frage durch die Antragstellerin, ob ein persönlicher Kontakt mit der Antragsgegnerin im Zuge der von der Antragstellerin abgegebenen Bewerbung erfolgt sei, ist der Senat zum Schluss gelangt, dass ein derart rudimentäres Vorbringen nicht den Mindestanforderungen an die gesetzlich geforderte Glaubhaftmachung durch eine/n Antragsteller/in entspricht, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin zu verneinen war.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses mangels Glaubhaftmachung

26. GBK II/222/14

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Organisation

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im verbesserten Antrag wird vorgebracht, dass die Antragsgegnerin sich auf ein Stellenangebot für das X-Büro von B für eine Praktikumsstelle beworben habe. Da sie *„exakt und sicher besser als anderen Bewerber/innen den geforderten Kriterien entspreche, müsse (sie) in die engere Auswahl kommen“*. Doch stattdessen habe sie erst nach mehrmaliger Aufforderung eine Stellungnahme dahingehend erhalten, dass ihrer Bewerbung nicht näher getreten werden konnte. Der einzige Grund dafür könne daher nur eine Diskriminierung aufgrund ihres Alters sein.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde vorgebracht, dass eine Stelle für ein sechsmonatiges Praktikum im X-Büro des Antragsgegners, beginnend mit September 2014, ausgeschrieben worden sei. Es habe keinerlei Vorgaben — auch nicht indirekt — hinsichtlich des Alters des Bewerbers/der Bewerberin für diese Stelle gegeben. Es habe auch keine Altersgrenze bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle für das Praktikum gegeben. Wie aus dem Inserat ersichtlich gewesen sei, sei von den Bewerber/innen ein abgeschlossenes rechtswissenschaftliches Studium, Kenntnisse der europäischen Entscheidungsprozesse, ausgezeichnete Deutsch- und Englisch- sowie gute Französischkenntnisse erwartet worden. Außerdem sollten die Bewerber/innen über ein gewisses Maß an Berufserfahrung verfügen. Insgesamt seien sieben Bewerbungen eingegangen, davon seien vier Bewerber/innen ausge-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

wählt und zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Dabei seien ausschließlich Qualifikationen und erworbene Berufserfahrung als Auswahlkriterium herangezogen worden, das Alter sei kein Auswahlkriterium gewesen. Ausgewählt seien Bewerber/innen worden, die im Vergleich zur Antragstellerin mehr Berufserfahrung, insbesondere auch im juristischen Bereich und/oder akademische Zusatzausbildungen (wie LL.M., Auslands- und Erasmussemeister) vorweisen hätten können. Die nach den Bewerbungsgesprächen schließlich ausgewählte Bewerberin habe über deutlich bessere Qualifikationen und mehr Berufserfahrung als die Antragstellerin verfügt. Zusammengefasst sei festzuhalten, dass die Auswahlentscheidung für die Praktikumsstelle auf rein sachlichen Erwägungen beruht und mit dem Alter der Bewerber/innen nichts zu tun gehabt habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Mangels Beantwortbarkeit der Frage durch die Antragstellerin, ob ein persönlicher Kontakt mit der Antragsgegnerin im Zuge der von der Antragstellerin abgegebenen Bewerbung erfolgt sei, ist der Senat zum Schluss gelangt, dass ein derart rudimentäres Vorbringen nicht den Mindestanforderungen an die gesetzlich geforderte Glaubhaftmachung durch eine/n Antragsteller/in entspricht, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin zu verneinen war. Ferner ist anzumerken, dass für eine gesetzeskonforme Glaubhaftmachung einer von einer Person behaupteten Altersdiskriminierung bereits ein oder mehrere Anhaltspunkte zum Zeitpunkt der Antragstellung vorliegen müssen, die über eine bloße und nicht weiter belegte Vermutung, dass das Alter eine Rolle spielen könnte, hinausgehen. Als keinesfalls ausreichende Glaubhaftmachung ist es daher nach Meinung des Senates anzusehen, wenn ein/e Antragsteller/in versucht, erst aus der Stellungnahme des/der Antragsgegners/in überhaupt das Substrat für das von ihr behauptete Vorliegen einer Altersdiskriminierung zu gewinnen, was die Antragstellerin jedoch bei ihrer Befragung getan hat. Insgesamt hat der Senat von der Antragstellerin aufgrund ihres gesamten Auftretens vor diesem den Eindruck gewonnen, dass bei ihr eine außergewöhnlich große Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung vorzuliegen scheint, was z.B. im Vergleich ihres den Unterlagen beigeschlossenen Lebenslaufs mit der von ihr getätigten Aussage, dass ihre Qualifikationen derart gut seien, dass diese nicht zu toppen wären, seinen Niederschlag findet.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses mangels Glaubhaftmachung

27. GBK II/258/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion sowie mangelnde Abhilfe und Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller seit 1980 bei der Drittantragsgegnerin als Industriekaufmann beschäftigt sei und ca. seit August 2012 der Erst- und der Zweit-antragsgegner, welche mit dem Antragsteller im selben

 Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Großraumbüro gearbeitet haben, laufend, unüberhörbar und beabsichtigt, die für den Nationalsozialismus typische stakkatoartige Aussprache und den entsprechenden Tonfall verwendet hätten („Grüß Gott“, „Gott zum Gruße“, etc.).

Um das so geschaffene Betriebsklima zu veranschaulichen seien folgende Situationen bzw. Aussagen hervorgehoben:

- „Ihr Deutschen habt's das mit den Juden damals ja gut gemacht“ (Zweitantragsgegner)
- „Bei den Moslems wäre unser X (= Vorname von Herrn A) bereits tot“ (Erstantragsgegner)
- Zuletzt seien die beiden zum Grußwort „Shalom“ oder „Shalömchen“ übergegangen
- Man habe ihn mit „Moishe“ und „Moishele“ angesprochen, was wohl auf seinen Familiennamen zurückzuführen sei
- Immer seien wieder anstößige faschistoide Judenwitze gefallen

Wie aus den oben beispielhaft dargestellten Vorfällen bereits ersichtlich, hätten diese Äußerungen auf ihn abgezielt. Er lebe in einer Beziehung mit einem Mann. Die Haltung gegenüber Homosexualität, welche Personen mit der oben genannten Weltanschauung vertreten, sei wohl evident.

Die von der Drittantragsgegnerin gesetzten Maßnahmen beschränkten sich auf ein Gespräch mit den oben genannten Personen sowie eine Versetzung innerhalb desselben Bürotraktes. Das Arbeitsklima hätte sich dadurch nicht verbessert.

Die Drittantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass im Anschluss an die durch den Antragsgegner erhobenen Vorwürfe bereits eine eingehende Untersuchung der behaupteten Vorfälle stattgefunden habe. Im Rahmen der durchgeführten Erhebungen hätten die durch den Antragsteller erhobenen Vorwürfe nicht einmal annähernd festgestellt werden können. Der Erstantragsgegner und der Zweitantragsgegner gaben an, dass die Behauptungen des Antragstellers unrichtig seien. Sollten die vom Antragsteller behaupteten Äußerungen tatsächlich so oder so ähnlich gefallen seien oder vom Antragsteller in dieser oder ähnlicher Form so verstanden worden sein, so wären sie völlig aus dem Zusammenhang gerissen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zum vorliegenden Fall war der für den Senat wesentliche Punkt die Frage, ob es dem Antragsteller gelungen ist, die von ihm behaupteten Vorwürfe – *soweit sie überhaupt in den Anwendungsbereich des GIBG fallen* – im Sinne der Beweismaßverteilung hinreichend glaubhaft zu machen. Der Senat ist nach Anhörung des Erstantragsgegners, der selbst zugegeben hat, dass *„in seinen 25 Jahren sicher ein Schwulenwitz dabei war“* zur Auffassung gelangt, dass in diesem Punkt eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den vom Erstantragsgegner eingestandenen, wenn auch für den Senat zeitlich nicht zuordenbaren „Schwulenwitz“ zu bejahen ist. Zur Frage, ob auch eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Zweitantragsgegner vorliegt, stand Aussage gegen Aussage, wobei der Antragsteller allerdings selbst eingeräumt hat, sich Witze nicht zu merken. Gerade dieser Umstand ist allerdings bei der vom GIBG geforderten Prüfung der Glaubhaftmachung einer behaupteten Belästigung als nicht förderlich ins Treffen zu führen – eine Glaubhaftmachung erfordert mehr in der Regel als das bloße Behaupten von Aussagen oder Vorfällen. Wenig glaubwürdig war für den Senat das Vorbringen des Antragstellers, dass