

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
GESUNDHEIT UND FRAUEN



# Gemeinsamer Bericht gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz

## 2003

### Teil I

Gleichbehandlungskommission  
und Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit

Gemeinsamer Bericht der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen und des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 10a GIBG (alt) für das Jahr 2003

Teil I

Inhaltsverzeichnis

1. Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	3
2. Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit	61



**Tätigkeitsbericht**  
**der**  
**Gleichbehandlungskommission**  
**2003**

## EINLEITUNG

Durch die Novelle des Bundesministeriengesetzes 2003, BGBl. I Nr. 17/2003, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per **1. Mai 2003** aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen in jenen des **Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen** übertragen.

Im Jahr 2003 wurden insgesamt **19 Prüfungsergebnisse** erstellt.

**21** der im Verlauf des Jahres 2003 anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

**28 neue Anträge** wurden 2003 eingebracht.

Frau Mag.Dr. Alice Karrer-Brunner wurde ab 1.7.2003 neuerlich mit dem Vorsitz der Gleichbehandlungskommission betraut.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden statt am:

8.1., 29.1., 19.2., 12.3., 2.4., 23.4., 14.5., 4.6., 25.6., 16.7., 6.8., 27.8., 17.9., 8.10., 29.10., 19.11. und 17.12.2003

<b><u>Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2003 eingebrachten Anträgen:</u></b>	
Entgelt	5
Beruflicher Aufstieg	4
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
Sonstige Arbeitsbedingungen	9
Sexuelle Belästigung	16
Begründung des Arbeitsverhältnisses	3
Allgemeiner Tatbestand	2

**Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2003 mit einem Prüfungsergebnis erledigten Verfahren:**

Entgelt	1
Beruflicher Aufstieg	2
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
Sonstige Arbeitsbedingungen	7
Sexuelle Belästigung	14
Begründung des Arbeitsverhältnisses	3
Allgemeiner Tatbestand	0

**Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2003 zurückgezogenen Anträgen**

Entgelt	4
Beruflicher Aufstieg	3
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
Sonstige Arbeitsbedingungen	9
Sexuelle Belästigung	11
Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
Allgemeiner Tatbestand	1

**2003 neu eingebrachte Anträge nach Geschlechtern**

Frauen	27
Männer	0

Die durchschnittliche Verfahrensdauer der im Jahr 2003 mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Verfahren betrug 9,5 Monate.

## **Darstellung der Fälle**

1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	8
2. Zurückgezogene Anträge	45
3. Offene, von der GBK bereits behandelte Anträge	53



# 1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS AN DEN ARBEITGEBER BZW. DIE ARBEITGEBERIN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

## Antrag 1/2003 (GBK 174/01):

Eingebracht von der GPA am 23.11.2001

### Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

### Wegen:

Diskriminierung beim Entgelt und beim beruflichen Aufstieg

### Verfahrensdauer:

14 Monate

### Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war zunächst als Mitarbeiterin, später als Organisatorin und Projektleiterin in einem EDV-Projekt im Sozialversicherungsträger tätig gewesen. Nach der Pensionierung des ehemaligen Referatsleiters hätte sie sukzessive Agenden der Referatsleitung übernommen und den Verwaltungsgruppenleiter maßgeblich unterstützt. Seit ca. Jahresanfang 2000 habe sie de facto die Tätigkeit einer stellvertretenden Referatsleiterin wahrgenommen. Das Bemühen um die Zuerkennung einer Zulage für ihre nicht abgegoltene De-facto-Führungsfunktion wäre erfolglos gewesen. Danach wäre der Dienstposten erstmals ausgeschrieben worden. Aufgrund des damals bestehenden Planes des weiten Aufgabenbereiches der zu diesem Zeitpunkt ausgeschriebenen Funktion, der die bis dato im Referat wahrgenommenen Agenden deutlich überstiegen hätte, habe sich die Antragstellerin zunächst nicht um diese Funktion beworben. Dann sei eine zweite Ausschreibung des Dienstpostens „Leitung des Referates x“ erfolgt, die nunmehr den bereits bis dato ausgeübten Aufgabenbereich des Referates umfasste und um den sich die Antragstellerin in der Überzeugung ihrer bereits durch ihre De-facto-Stellvertretung bewiesene Eignung nunmehr beworben hätte. Im Zuge dessen wäre ihr von der Leiterin der Personalstelle in einem Vier-Augen-Gespräch mitgeteilt worden, dass sehr wahrscheinlich ein männlicher Mitbewerber, der bis dato nicht im Sozialversicherungsträger tätig

gewesen wäre, bei der Besetzung der Leitung des Referates zum Zug kommen würde. Darauf hin hätte die Antragstellerin die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen (GAW) informiert. Der ausgeschriebene Dienstposten wäre in der Folge jedoch nicht besetzt worden, weil der maßgebliche Tagesordnungspunkt von der Tagesordnung des Vorstandes ganz kurzfristig wieder abgesetzt worden wäre. Schließlich sei eine dritte Ausschreibung erfolgt, wobei diese Ausschreibung große Ähnlichkeit mit der Ersten aufgewiesen und als zusätzliches Kriterium den Punkt „Mitarbeiterführung“ angeführt hätte. Im Hinblick auf den Umstand, dass einer der männliche Mitbewerber der Antragstellerin in jenem Sozialversicherungsträger, in dem er damals beschäftigt gewesen war, die Funktion eines stellvertretenden Abteilungsleiters inne gehabt hätte, habe die Antragstellerin darin einen Hinweis auf eine für diesen Mitbewerber „maßgeschneiderte“ Ausschreibung zu erblicken geglaubt. Auf Grund dieser Ausschreibung wären in der Folge zwei Hearings erfolgt. Beim zweiten Hearing, an dem nur noch die Antragstellerin und der Mitbewerber teilgenommen hätten, hätten die beiden Kandidat/innen als Aufgabe unter anderem die Lösung eines EDV-Problems vor der Hearingkommission präsentieren müssen. Durchgeführt wären beide Hearings von einem Mitarbeiter einer EDV-Firma worden, die erstmals eine Personalauswahl durchgeführt hätte. Überdies wäre diese Firma in ständiger Geschäftsbeziehung zu jenem Sozialversicherungsträger gestanden, bei dem der Mitbewerber – den der Hearings-Durchführende zusätzlich dem Vernehmen nach seit langer Zeit gekannt haben dürfte - beschäftigt gewesen sei. In allen drei Ausschreibungen wäre der Zusatz, dass „Der Sozialversicherungsträger XY anstrebe, den Frauenanteil zu erhöhen“, enthalten gewesen. Letztlich sei ein Beschluss des Vorstandes erfolgt, auf Grund dessen der drei Mal ausgeschriebene Posten „derzeit“ nicht besetzt werden solle. Fast zeitgleich wäre der Antragstellerin eine Zulage für die Tätigkeit, die einer Referatsleiterstellvertreterin entspräche, in der Höhe von 10%, zuerkannt worden, welche nach einem Jahr auf 20% erhöht worden sei. Den Dienstposten der „Referatsleiter-Stellvertretung“ gäbe es laut Stellenplan jedoch nach wie vor nicht. Der antragsgegenständliche Referatsleiterposten wäre schließlich im Rahmen der im Jahr 2002 erfolgten Restrukturierung ersatzlos gestrichen worden. Dem Vernehmen nach wäre von jenem Mitarbeiter der die Hearings durchführenden EDV-Firma, der Hearingkommission gegenüber nach dem 2. Hearing mündlich dargelegt worden,

dass eigentlich die Antragstellerin seiner Meinung nach die Bessere der beiden Kandidat/innen gewesen sei. Die später abgegebene, offizielle schriftliche Bewertung habe jedoch auf „gleichwertig“ gelautet.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Die GBK ist sich der Problematik bewusst, die mit der Beurteilung der für die Ausübung einer Funktion erforderlichen und angemessenen Qualifikation verbunden ist. In der praktischen Überprüfung von Diskriminierungsvorwürfen wird diesem Gedanken vor allem dadurch Rechnung getragen, dass die Frage, ob tatsächlich eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts stattgefunden hat, primär nach den von der Arbeitgeber/innenseite selbst vorgegebenen Kriterien beurteilt wird. Mögliche Anhaltspunkte bieten die konkrete Entscheidungsbegründung, eine eventuell vorangegangene Stellenausschreibung oder auch das Vorgehen in vergleichbaren Situationen. Weder vor Gericht noch in einem Verfahren vor der GBK soll daher ein Auswahlverfahren wiederholt, sondern es soll überprüft werden, ob die letztlich seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorgenommene Bewertung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist.

Im vorliegenden Fall ist es trotz dreimaliger Ausschreibung zu keiner Besetzung des Postens der Leitung des ehemaligen Referates gekommen. Die GBK verkennt ferner nicht, dass in Strukturen der Selbstverwaltung auch parteipolitische Kalküle von Bedeutung und berufliche Realität sind, verweist jedoch darauf, dass solche Motive in der Folge im Einzelfall nicht zur Diskriminierung von Bewerber/innen und zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes führen dürfen.

Grundsätzlich ist kein/e Arbeitgeber/in gezwungen, einen von ihm/ihr ausgeschriebenen Arbeitsplatz letztlich auch zu besetzen, wobei jedoch auch die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes in bestimmten Konstellationen eine Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgebotes indizieren kann. Die GBK sah sich auf Grund der Verfahrensergebnisse mit der Tatsache konfrontiert, dass eine nach einhelliger Aussage fachlich bestens qualifizierte und auch von ihren persönlichen Führungsqualitäten gänzlich unbestrittene Frau sich um die Funktion der Leitung des ehemaligen Referates beworben hatte, in welchem sie seit langem und zum Zeitpunkt der hier maßgeblichen zweiten Ausschreibung vor allem seit ca. 1 3/4 Jahren in der de-facto-Position einer Referatsleiter-Stellvertreterin tätig gewesen war. Nachdem sie sich bei der zweiten

Ausschreibung beworben hatte, wäre ihr nach ihrer Darstellung von der personalverantwortlichen Referatsleiterin avisiert worden, dass vermutlich der männliche Mitbewerber zum Zug kommen würde. Für die GBK ist der Eindruck entstanden, dass die Ankündigung der Antragstellerin, sich an die GBK zu wenden in Verbindung mit ihrer gänzlich unbestrittenen Eignung für die ausgeschriebene Funktion und der Selbstverpflichtung des Sozialversicherungsträgers durch das „Programm zur Förderung der Chancengleichheit“ maßgeblich für die Absetzung dieses Punktes von der Tagesordnung des Vorstandes und die nachfolgende drittmalige Ausschreibung der Funktion gewesen sein dürfte.

Seitens des Sozialversicherungsträgers wurde die dreimalige Ausschreibung innerhalb eines Zeitraumes von knapp 7 Monaten mit dem Hinweis auf ständige Änderungen des zugrunde liegenden EDV-Konzeptes erklärt – was nach Meinung der GBK in diesem Zusammenhang mitursächlich gewesen sein kann, was jedoch auch die Vermutung nahe legt, dass die hervorragend qualifizierte und in der Praxis im ureigensten Aufgabengebiet des ausgeschriebenen Referates bereits mehrjährig erfahrene Antragstellerin einfach nicht die „gewünschte“ Kandidatin gewesen sein dürfte. Zusammenfassend erscheint der GBK die Durchführung des gesamten Auswahlverfahrens äußerst intransparent, sowohl im Hinblick auf die nicht dargelegte Begründung, warum der Mitbewerber so qualifiziert gewesen war, dass man ihn unter Ignoranz des „Programmes zur Förderung der Chancengleichheit“ nach der zweiten Ausschreibung bestellen wollte, als auch die Auswahl der Beraterfirma und die wechselnde Zusammensetzung der Hearingkommissionen. Die GBK ist daher bei Würdigung der Gesamtumstände zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin auf Grund des intransparenten Verfahrens im Vorfeld der Nichtbesetzung des Postens des Referatsleiters des ehemaligen Referates und die konkrete Nichtumsetzung des „Programmes zur Förderung der Chancengleichheit“ trotz hervorragender Qualifikation für die ausgeschriebene Funktion auf Grund des Geschlechts gemäß § 2 Abs. 1 GIBG diskriminiert worden ist. Im Hinblick auf den Umstand, dass die Antragstellerin die Tätigkeit einer Referatsleiter-Stellvertreterin de facto ausgeübt, jedoch nicht finanziell abgegolten bekommen hat, ist die GBK zur Auffassung gelangt, dass diesbezüglich eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z. 2 GIBG bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt.

**Antrag 2/2003 (GBK 170/01):**

Eingebracht von der AK Wien am 18.8.2001

**Arbeitgeber/in:**

Industriebetrieb

**Wegen:**

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:**

18 Monate

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin war als Arbeiterin bei der Firma beschäftigt gewesen. Bereits nach 2 Monaten habe der für sie zuständige Abteilungsleiter begonnen, sich nach ihrem Privatleben zu erkundigen. Die Antragstellerin habe daraus geschlossen, dass sich der Abteilungsleiter offenbar bereits über ihre privaten Verhältnisse erkundigt habe und habe ihm versichert, dass sie einen Mann, zwei Kinder und ein glückliches Leben habe. Darauf hin habe der Abteilungsleiter gemeint: „In Ihren Augen sehe ich, dass Sie keinen Mann haben. Sie brauchen doch einen Mann“. Ende Juni 2001 habe der Abteilungsleiter mit ihr ein Gespräch über Männer und Frauen begonnen, worauf sie ihm sinngemäß mitgeteilt habe, dass sie in der Firma wäre, um zu arbeiten und nicht über Männer und Frauen zu reden. In weiterer Folge habe sie den Eindruck bekommen, der Abteilungsleiter beginne, sie zu „sekkieren“. Als die Antragstellerin mit einem Kollegen telefoniert und nach Beendigung dieses Gespräches auf Grund der von ihr weit entfernten Lage des Telefons eine Kollegin ersucht habe, für sie den Hörer aufzulegen, nachdem sie diesen auf die Tischplatte gelegt habe, wäre der Abteilungsleiter zum Tisch gekommen und habe die Antragstellerin bezichtigt, den Telefonhörer „zu schmeißen“, dabei bemerkt, dass man so nicht arbeiten könne und ihre Rechtfertigungsversuche abgewiesen. Auf ihre Frage, was sie jetzt tun solle, habe er ihr mitgeteilt, dass sie „von ihm aus ausstempeln und nach Hause gehen“ könne, was sie auch getan habe. Auf Nachfrage bei der ebenfalls anwesenden Vorarbeiterin habe sie erfahren, dass der Abteilungsleiter angeblich seit rund einem Monat dieser zu verstehen gegeben habe, dass er die Antragstellerin nicht mehr „in der Kontrolle haben wolle“. In der Folge sei es zu

einer Versetzung der Antragstellerin gekommen, womit auch die räumliche Trennung herbeigeführt worden sei.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Zum vorliegenden Sachverhalt ist zunächst zu bemerken, dass die Aussagen der befragten Personen sich teilweise in gravierender Weise widersprochen haben und es der GBK somit nachträglich nicht möglich gewesen ist, herauszufinden, wie sich die Vorfälle um die behaupteten Belästigungen einerseits und die im Raum stehende „Entlassung“ andererseits tatsächlich abgespielt haben.

Auffallend waren jedoch vor allem Widersprüche zwischen der Aussage des Abteilungsleiters vor der GBK zum Punkt, ob die Antragstellerin nun von ihm nach Hause geschickt worden wäre oder den Arbeitsplatz eigenmächtig vorzeitig verlassen hätte, und den diesbezüglichen Schilderungen der Betriebsrätin, wie der Abteilungsleiter die Sache ihr gegenüber dargestellt hätte. Auf Grund des von der GBK im Verfahren gewonnenen Gesamteindrucks waren die Schilderungen der Antragstellerin im Wesentlichen glaubwürdig, während die Darstellung des Abteilungsleiters auf Grund einiger Widersprüche eher als Schutzbehauptungen gewertet wurden. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Abteilungsleiter verbal sexuell belästigt wurde.

Die Frage der ausreichend wahrgenommenen Arbeitgeber/innenverantwortung im Hinblick auf die nach dem Gleichbehandlungsgesetz bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu angemessener Abhilfe war von der GBK ebenfalls zu beurteilen. Der Vorschlag einer unverzüglichen räumlichen Trennung ist als eine Maßnahme der Abhilfe zu werten. Seitens der Arbeitgeberin hätten jedoch auch eine Versetzung oder Suspendierung des Abteilungsleiters bis zur endgültigen Klärung der gegen diesen erhobenen Vorwürfe in Erwägung gezogen werden können, um nicht die von der Belästigung betroffene Frau noch zusätzlich durch die Veränderung ihres Arbeitsplatzes „zu sanktionieren“. Auch kann bei der Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliege, auf Grund des Verlaufes der Ereignisse im Zusammenhang mit dem Aufzeigen einer sexuellen Belästigung, der daraufhin erfolgten Versetzung und deren Ablehnung des neuen Arbeitsplatzes, eine solche nicht ausgeschlossen werden.

**Antrag 3/2003 (GBK 195/02):**

Eingebracht von der AK Wien am 23.8.2002

**Arbeitgeber/in:**

Frisör

**Wegen:**

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:**

6 Monate

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin war als Lehrling beim Frisör beschäftigt gewesen. An zwei Tagen pro Woche wäre sie zu Ausbildungszwecken im Herrensalon eingesetzt gewesen und dort unter anderem von einem Kollegen ausgebildet worden. Nach rund drei Monaten habe der Kollege begonnen, sich nach den Freizeitaktivitäten der Antragstellerin zu erkundigen. Er habe wissen wollen, was sie „mit ihrem Freund im Bett so alles mache“, sich nach ihrer Unterwäsche erkundigt und sie gefragt, „ob sie feucht werde, wenn sie ihn ansehe“. Auf Grund des Altersunterschiedes und der Stellung im Betrieb habe sie zunächst geschwiegen, zumal sie auch von anderen Lehrlingen gehört habe, dass man bei ihm aufpassen müsse, weil er „es halt bei Lehrlingen probieren würde“. Sie schilderte, dass ihr auch andere Lehrlinge von Vorfällen mit ihm berichtet hätten und sie selbst beobachten habe können, wie er einem Lehrling an einem „Trainingsabend“ einen Klaps auf den Hintern gegeben hätte. An einem Samstag habe ihr der Kollege jedoch mitten im Frisiersalon auf den Hintern gegriffen und sie angegrinst, worauf die Antragstellerin zunächst schweigend weitergearbeitet, jedoch nach der Mittagspause den Geschäftsführer wegen dieses Vorfalles kontaktiert habe, der meinte, dass er sich das gar nicht vorstellen könne, jedoch mit dem Kollegen reden werde. Am darauffolgenden Montag sei sie nicht in der Firma gewesen. Als sie sich am Dienstag beim Geschäftsführer erkundigt habe, ob dieser schon mit dem Kollegen geredet habe, hätte dieser nur gemeint, warum er dies sollte. Daraufhin habe sie ihm ein Kündigungsschreiben mit Bezugnahme auf „persönliche Gründe“ für ihren Austritt aus dem Lehrverhältnis ausgehändigt.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Nach Auffassung der GBK waren die Schilderungen der Antragstellerin insofern überzeugend, als sie die Annäherungsversuche durch den Kollegen nachvollziehbar und glaubwürdig darlegen konnte. Dieser konnte die GBK von seinen Schilderungen, dass es die behaupteten Annäherungen nie gegeben hätte, hingegen nicht überzeugen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass es sich dabei um eine reine Schutzbehauptung von ihm handelt. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Kollegen sexuell belästigt wurde.

Die Frage der ausreichend wahrgenommenen Arbeitgeber/innenverantwortung durch den Geschäftsführer im Hinblick auf die nach dem Gleichbehandlungsgesetz bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu angemessener Abhilfe war von der GBK zu beurteilen. Auf Grund des durchgeführten Verfahrens ist für die GBK der Eindruck entstanden, dass der Geschäftsführer von erhobenen Vorwürfen zwar „betroffen“ war, jedoch diesen Vorwürfen einerseits keinen Glauben geschenkt habe und andererseits sich seiner auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes bestehenden Pflicht zur Schaffung angemessener Abhilfe überhaupt nicht bewusst gewesen sein dürfte. Gerade der Aspekt, dass der Kollege als Lehrlingsausbildner tätig war, hätte eine unverzügliche und besonders intensive Auseinandersetzung mit dem Thema „sexuelle Belästigung“ in dieser Situation, aber auch generell gefordert, dies insbesondere auch im Hinblick auf die Setzung präventiver Maßnahmen, um weitere Vorfälle dieser Art zu vermeiden. Die bloße „Nachfrage“ beim Kollegen und dessen Aussage, dass an den Behauptungen nichts dran wäre, stellt im Hinblick auf die besondere Schutzwürdigkeit eines Lehrlings keinesfalls eine angemessene Abhilfe nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar, weil - wäre die Antragstellerin weiter im Betrieb verblieben – für diese damit keineswegs sichergestellt gewesen wäre, vor künftigen Übergriffen geschützt zu sein. Im vorliegenden Fall hat die GBK den Eindruck gewonnen, dass keine adäquate Reaktion seitens des Arbeitgebers erfolgt ist. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass der Arbeitgeber der auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes bestehenden Verpflichtung, angemessene Abhilfe zu schaffen, nicht nachgekommen ist. Die GBK gelangte weiters zur Auffassung, dass auf Grund des im Verfahren glaubhaft dargelegten „rauen Umganges“ und dem



Umstand, dass die unzureichende Vorgangsweise des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Meldung der sexuellen Belästigung letztlich den Verbleib der Antragstellerin an ihrer Lehrstelle unmöglich gemacht hatten, eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

**Antrag 4/2003 (GBK 196/02):**

Eingebracht von der AK Wien am 26.8.2002

Arbeitgeber/in:

Frisör

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer:

6 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Lehrling beim Frisör beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei einvernehmlich gelöst worden, da die Antragstellerin auf Grund der nachfolgend dargestellten Vorfälle und Beleidigungen wegen ihres Gewichtes durch Kollegen das Arbeitsklima im Herrensalon nicht mehr ertragen hätte. Ein Kollege – der ebenfalls Ausbildner im Herrensalon war – habe begonnen, sie verbal zu belästigen. Beispielsweise erkundigte er sich, wie oft die Antragstellerin Geschlechtsverkehr hätte und ob sie „schlucken würde, wenn sie einem Burschen einen blase“. Einmal habe er sie gefragt, „ob sie feucht werde, wenn sie ihn ansehe“. Nachdem die Antragstellerin mit dem Hinweis, „dass sie so trocken wie die Wüste Gobi wäre“, gekontert hatte, habe sich der Kollege in der Folge beim Geschäftsführer darüber beschwert, dass sie „zu frech“ wäre. Nach Aussage der Mutter der Antragstellerin habe diese versucht, mit dem Geschäftsführer die verbalen Belästigungen ihrer Tochter durch den Kollegen und die Beleidigungen durch andere Ausbildner zu thematisieren, worauf der Geschäftsführer zu ihr gemeint hätte, „dass das nicht sein könne und man lernen müsse, zu schlucken“.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Nach Auffassung der GBK waren die Schilderungen von der Antragstellerin und die Aussage ihrer Mutter bezüglich der teilweise am Telefon mitgehörten Beschimpfungen und ihres Gespräches mit dem Geschäftsführer überzeugend, zumal eine weitere Antragstellerin der GBK fast idente Verhaltensweisen des Kollegen geschildert hatte. Der Gesamteindruck bezüglich des bei der Firma im Herrensalon teilweise herrschenden Klimas wurde durch einen von der GBK befragten Mitarbeiter der Arbeiterkammer Wien bestätigt, der von weiteren, ihm durch Schilderungen von betroffenen Lehrlingen bekannt gewordenen Belästigungen durch den Kollegen glaubhaft berichtet hatte. Der Kollege konnte die GBK von seinen Schilderungen, dass es die behaupteten verbalen Belästigungen nie gegeben hätte, hingegen nicht überzeugen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass es sich dabei um eine reine Schutzbehauptung von ihm handelt. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Kollegen sexuell belästigt wurde. Zur Frage der ausreichend wahrgenommenen Arbeitgeber/innenverantwortung siehe im Wesentlichen die Ausführungen zu Antrag 3/2003.

**Antrag 5/2003 (GBK 171/01):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 4.9.2001

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

18 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Arbeitskollegen durch Griffe an die Brust und an das Gesäß sexuell belästigt worden, wobei der Kollege sie, als er ein Arbeitsgerät gesucht habe, „wie zufällig“ berührt und sich dann „unernst“ dafür entschuldigt habe. Auch hätte er ihr zweimal einen Hammerstil von hinten zwischen ihre Beine geschoben, diesen auf und ab bewegt und gemeint, dass sie

„einmal etwas Hartes zwischen den Füßen habe“. Als sich die Übergriffe einige Male wiederholt hätten, habe sie ihn aufgefordert, ein solches Verhalten zu unterlassen, da sie ansonsten die sexuelle Belästigung der Geschäftsleitung melden werde. Nachdem sie ihm dies kund getan hätte, sei er zum zuständigen Vorarbeiter gegangen und habe diesem mitgeteilt, dass sie behaupte, dass er sie sexuell belästige. Auch in einem Gespräch zwischen der Antragstellerin und dem Vorarbeiter wären die Belästigungen thematisiert worden und dieser hätte zu ihr gemeint, dass sie es „nicht so ernst nehmen solle“. Mehrere Arbeitskollegen hätten überdies diese Übergriffe beobachtet, jedoch nichts dagegen unternommen. Auch ihre deutliche Zurückweisung der für sie unerwünschten Annäherungen wären von Kollegen beobachtet worden. In weiterer Folge habe sie einen Betriebsrat von den Vorfällen informiert, ihn jedoch auch ersucht, zunächst nichts zu unternehmen, weil sie erst selbst mit dem damals zuständigen Personalchef habe sprechen wollen. Nachdem sie die Arbeiterkammer Steiermark aufgesucht und dort die sexuelle Belästigung thematisiert hätte, wäre sie in weiterer Folge sowohl vom Betriebsrat als auch vom Personalchef aufgefordert worden, diese „Anzeige“ gegen den Kollegen zurückzuziehen. Der Personalchef hätte zu ihr gemeint, „wenn sie die Anzeige zurückziehe, könne sie nach dem Betriebsurlaub ihr Dienstverhältnis bei der Firma fortsetzen“, ansonsten könne sie - „wenn ihr etwas nicht passe - ihre Sachen packen und nach Hause gehen“.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Die GBK sah sich im gegenständlichen Verfahren mit unterschiedlichen Aussagen der Beteiligten konfrontiert. Auf Grund der widersprüchlichen Darstellungen der Auskunftspersonen konnte die GBK allerdings im Nachhinein nicht mehr ermitteln, was sich im Hinblick auf die antragsrelevanten Vorfälle nun tatsächlich abgespielt hat. Allerdings ist im Verlauf des Verfahrens deutlich geworden, dass es einen grundsätzlichen Konflikt zwischen der Antragstellerin und dem Kollegen gegeben hat, der auch zu ihrer Versetzung geführt hat. Weiters wurde der derbe Umgangston in diesem Zusammenhang ebenfalls thematisiert sowie der Umstand, dass die Antragstellerin sich selbst zumindest einmal dem Kollegen gegenüber anzüglich geäußert haben dürfte und daher der GBK eine entsprechende Antwort des Kollegen daher ebenfalls im Bereich des Denkmöglichen zu liegen scheint. Auch lag für die GBK auf Grund des gewonnenen Gesamteindruckes die Vermutung nahe, dass zur Lösung des

zwischen den beiden zum Zeitpunkt der Zusammenarbeit an der selben Seite des Arbeitstisches offenkundig vorliegenden informellen „Autoritätskonfliktes“ möglicherweise auch Mittel – die bereits als sexuelle Belästigung bewertet werden könnten – herangezogen worden sein könnten. Nach Auffassung der GBK kann daher die sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Kollegen weder festgestellt noch ausgeschlossen werden. Im Hinblick auf die ebenfalls beantragte Prüfung, ob die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, bei sexueller Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, verletzt wurde, ist festzuhalten, dass die räumliche Trennung der beiden Beteiligten als „Maßnahme“ zu werten ist. Es konnte auf Grund der unterschiedlichen Schilderungen sowie der Ablehnung des damals involvierten Werksleiters, der Ladung der GBK zur Befragung als Auskunftsperson nachzukommen, letztlich nicht geklärt werden, wie weit seitens des Arbeitgebers den Schilderungen der Antragstellerin Glauben geschenkt und deren Versetzung wegen des Vorwurfes der sexuellen Belästigung veranlasst worden war. Tatsache ist allerdings, dass zumindest der Vorwurf der sexuellen Belästigung einer Mitarbeiterin durch einen Kollegen im Raum gestanden ist und die Vorgangsweise mit den bekannt gewordenen Vorwürfen – die Antragstellerin wurde versetzt und betriebsintern wurde ihrer Darstellung offenkundig wenig Glauben geschenkt – der GBK keineswegs zufriedenstellend erscheint.

### **Antrag 6/2003 (GBK 186/02)**

Eingebracht von der AK Wien am 2.5.2002

Arbeitgeber/in:

Putzereibetreiber

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer:

11 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war in der Putzerei als Kundenbetreuerin/Ladnerin bis zu ihrer Freistellung auf Grund einer Schwangerschaft beschäftigt gewesen sei. Nach ihrer Wahrnehmung sei - entgegen der Behauptung des Arbeitgebers – kein befristetes Dienstverhältnis vereinbart worden. Nach ihrer Mitteilung an den

Arbeitgeber, dass sie vermutlich schwanger sei, habe dieser sie gekündigt. Nach einer Intervention der Arbeiterkammer Wien wäre die Antragstellerin – da die Kündigung auf Grund der Schwangerschaft rechtsunwirksam war – wieder eingestellt und bis zum Beginn des individuellen Beschäftigungsverbot es weiterbeschäftigt worden. Die Antragstellerin brachte vor, dass sie vom Arbeitgeber wegen ihrer Schwangerschaft unter anderem mit den Worten „Sie sind nichts als eine depperte Sau, die nichts kann außer die Füße breit machen“ beschimpft worden wäre. Auch habe er ihr angedroht, dass er ihr „die Hölle heiß machen werde“, falls sie nicht freiwillig gehe. Er habe weiters gesagt, dass er sie „nicht schlagen werde, aber dass er sie fertig machen werde“. Diese Beschimpfungen sollen laut Behauptung der Antragstellerin in einem Vier-Augen-Gespräch stattgefunden haben. Ferner habe er die Arbeitskollegin angewiesen, die Antragstellerin beim Arbeiten zu beobachten, alles aufzuschreiben, was diese mache und ihr auch verboten, sich hinzusetzen.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Die GBK sah sich im gegenständlichen Verfahren mit unterschiedlichen Aussagen der Beteiligten konfrontiert. Auf Grund der widersprüchlichen Darstellungen der Auskunftspersonen konnte die GBK allerdings im Nachhinein nicht mehr ermitteln, was sich im Hinblick auf die im Antrag behaupteten Beschimpfungen – die als solche eine Verletzung der vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Sphäre darstellen würden - tatsächlich abgespielt hat. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber nicht festgestellt werden kann.

Im Hinblick auf die Prüfung, ob eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliege, ist zu bemerken, dass der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im Gleichbehandlungsgesetz nicht näher definiert und im Sinne des Schutzzweckes dieses Gesetzes daher weit auszulegen ist. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die GBK den Eindruck gewonnen hat, dass sich der Arbeitgeber in keinster Weise damit auseinandergesetzt hatte, welche Tätigkeiten einer Schwangeren zumutbar sind. Die „Anweisungen“ des Arbeitgebers an die genannte Arbeitskollegin, die Antragstellerin zu überwachen und alles aufzuschreiben, was diese tut, sind nach Meinung der GBK als Aufforderung zum „Mobbing“ zu qualifizieren, zumal der genannten Arbeitskollegin auch noch der drohende Verlust ihres eigenen Arbeitsplatzes auf Grund der durch die Schwangerschaft bedingten Weiterbeschäftigung der

Antragstellerin in Aussicht gestellt worden ist. Mit dieser Vorgangsweise hat sich der Arbeitgeber am Mobbing beteiligt, mit dem Ziel, die Antragstellerin zu schikanieren oder zu disziplinieren. Im Hinblick auf den kausalen Zusammenhang dieser vom Arbeitgeber angeordneten „Maßnahmen“ mit der Schwangerschaft der Antragstellerin sowie dem Umstand, dass „Mobbing“ einen Sonderfall einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen kann, ist die GBK zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin durch die vom Arbeitgeber angeordneten Kontrollmaßnahmen der „Überwachung“ durch die Arbeitskollegin einschließlich der Anweisung an Letztere zu notieren, was und wie die Antragstellerin arbeite, auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden ist.

**Antrag 7/2003 (GBK 194/02):**

Eingebracht von der GAW am 29.7.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer:

9 Monate

Antragsinhalt:

Im Antrag der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 1979 im Sozialversicherungsträger beschäftigt sei. Im Jahre 1987 sei sie als Organisationsassistentin bestellt worden. Es wäre die Planstelle eines/einer Organisationsreferenten/in ausgeschrieben worden. Die Antragstellerin habe sich beworben und wäre darüber informiert worden, dass die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt werde. Bestellt wäre ein Kollege worden, der davor in der Abteilung Informatik tätig gewesen war. Die Antragstellerin habe den Lehrgang "Organisatorenausbildung" bei der Österreichischen Vereinigung der Organisatoren für Wirtschaft und Verwaltung erfolgreich abgeschlossen. Als Organisationsassistentin wäre sie für mehrere Projekte mitverantwortlich gewesen. In Eigenverantwortung habe sie ein Projekt geleitet. Sie habe demnach sämtliche praktischen und theoretischen Kriterien des Anforderungsprofils durch ihre langjährige einschlägige Tätigkeit jedenfalls erfüllt. Der neue

Abteilungsleiter, den sie auf ihren Wunsch angesprochen habe, habe, ohne auf eine nähere Diskussion eingehen zu wollen, geäußert, dass dieser Posten bereits mit dem genannten Kollegen aus der Abteilung Informatik besetzt werden würde. Die Bestellung des Kollegen wurde auf eine vom Abteilungsleiter angefertigte Bewertung der Bewerber/innen aufgrund eines ebenfalls von diesem aufgestellten Kriterienkatalogs gestützt. Demnach hätte die Antragstellerin zwar fachlich am besten, jedoch persönlich am schlechtesten abgeschnitten.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

In der praktischen Überprüfung von Diskriminierungsvorwürfen wird die Frage, ob tatsächlich eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts stattgefunden hat, primär nach den von der Arbeitgeber/innenseite selbst vorgegebenen Kriterien beurteilt. Mögliche Anhaltspunkte bieten die konkrete Entscheidungsbegründung, eine eventuell vorangegangene Stellenausschreibung oder auch das Vorgehen in vergleichbaren Situationen. Es soll überprüft werden, ob die letztlich seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorgenommene Bewertung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Darüber hinaus verkennt die GBK nicht, dass in Strukturen der Selbstverwaltung mitunter auch parteipolitische Kalküle von Bedeutung und berufliche Realität sind, jedoch im Einzelfall nicht zur Diskriminierung von Bewerber/innen und zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes führen dürfen.

Entsprechend den wissenschaftlich untermauerten Standards für einem Auswahlverfahren zu Grunde liegende Mitarbeiter/innenbeurteilungen wären nach Ansicht der GBK vorauszusetzen. Diese Standards sind im gegenständlichen Fall offenkundig nur in sehr eingeschränktem Ausmaß erfüllt worden.

Insbesondere das vom Abteilungsleiter in seinem durchaus glaubhaft geschildertem Bemühen um Transparenz und Objektivität entwickelte Beurteilungsmodell der Bewerber/innen entbehrt jeglicher wissenschaftlicher Grundlage und führt die entscheidungsbegründende Reihung der Bewerber/innen letztlich auf eine - aus seinem persönlichen Eindruck entstandene - subjektive Bewertung zurück. Das von ihm angepeilte Ziel, das Bewertungsverfahren damit transparent und objektiv zu machen, konnte mit dieser Methode nach Meinung der GBK keinesfalls erreicht werden. Überdies hat die GBK den Eindruck gewonnen, dass gerade die vom Abteilungsleiter selbst geschilderte langjährige „Beobachtung“ der von ihm als positiv beschriebenen „persönlichen Entwicklung“ der Antragstellerin zu einer möglicherweise verzerrten Wahrnehmung geführt

haben könnte. Festzuhalten ist hierzu generell, dass Beurteilungsfehler im Hinblick auf die Qualifikation von Bewerber/innen nicht nur dann vorliegen können, wenn absichtlich Fehlurteile im Hinblick auf erwünschte Effekte getroffen werden. Es konnte der GBK gegenüber nicht dargelegt werden, warum die dem Kollegen zugeschriebenen Kenntnisse im Hinblick auf das Stellenbesetzungsverfahren im Vergleich zu den durch langjährige Tätigkeit erworbenen praktischen Qualifikationen der Antragstellerin einschließlich ihrer Organisationsausbildung so hoch bewertet wurden. In der Bewertung der Bewerber/innen durch den Abteilungsleiter geht nicht hervor, auf welche Weise oder mit welcher Begründung man bei dem Kollegen eine Führungsqualifikation als gegeben, bei der Antragstellerin hingegen eine solche als nicht gegeben erachte. Der Abteilungsleiter hat der GBK im Verfahren geschildert, dass auf Grund der fachlichen Qualifikation die Antragstellerin die bestgeeignete von den Bewerber/innen gewesen wäre. Letztlich ist nach Meinung der GBK das der Auswahlentscheidung zu Grunde liegende Bewertungsverfahren per se ungeeignet, eine transparente und objektive Auswahl der/des Bestgeeigneten zu gewährleisten. Der Sozialversicherungsträger hat sich überdies mit dem "Programm zur Förderung von Chancengleichheit" zur Frauenförderung verpflichtet. Schon das Fehlen eines die Bewerbung von Frauen betreffenden Zusatzes bei der Ausschreibung der gegenständlichen Führungsfunktion konterkariert nach Meinung der GBK das vom "Programm zur Förderung von Chancengleichheit" angestrebte Ziel, zumal der Wille zur effektiven Zielerreichung zumindest bezweifelt werden muss. Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, sind in einem Gesamtzusammenhang auch jene Umstände zu berücksichtigen, die im Umfeld zu dieser Personalentscheidung führen. Die GBK ist daher bei Würdigung der Gesamtumstände zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin bei der Besetzung des ausgeschriebenen Organisationsreferent/inn/enpostens beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts im Sinne des § 2 Abs 1 Z 5 GIBG gegenüber dem Kollegen diskriminiert wurde.

**Antrag 8/2003 (GBK 180/02):**

Eingebracht von der GAW am 12.2.2002

Arbeitgeber/in:



Einrichtung im Sozialbereich

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer:

14 Monate

Antragsinhalt:

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass sich die Antragstellerin aufgrund einer Ausschreibung in der XY-Zeitung für eine Stelle als Institutsleiterin bei der sozialen Einrichtung schriftlich beworben habe. Als Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung wären in der Ausschreibung pädagogische, psychologische oder sozialarbeiterische Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung in der „X-arbeit“ gefordert gewesen. Die Antragstellerin verfüge über ein abgeschlossenes Studium der Politikwissenschaft mit Nebenfach Pädagogik. Sie habe mehr als fünf Jahre unter anderem als Erzieherin für psychotische und verhaltensauffällige Jugendliche gearbeitet und als sozialpädagogische Einzelfallhelferin verhaltensauffällige und mehrfach behinderte Kinder und Jugendliche betreut und außerdem die pädagogische Akademie besucht. Zusätzlich habe sie auch Leitungserfahrung im „Frauenbereich“. Nach der Mitteilung, dass sie als beste Bewerberin an erster Stelle gereiht sei, wurde sie zu einem Gespräch eingeladen. In diesem Gespräch hätten der damals zuständige Abteilungsleiter und die für das Personal Verantwortliche noch einmal betont, dass die Antragstellerin die mit Abstand am besten qualifizierte Bewerberin wäre.

In einem weiteren Treffen mit dem Abteilungsleiter habe dieser gegenüber der Antragstellerin dann bemerkt, dass „die Gerüchteküche brodle“. Diese Bemerkung habe offensichtlich Bezug auf das frauenpolitische Engagement der Antragstellerin genommen, für das sie in der Region bekannt sei.

Nach der Absolvierung von Schnuppertagen habe der Abteilungsleiter ihr eröffnet, dass der Druck von außen, sie nicht anzustellen, zu groß geworden sei. Es hätte viele Interventionen seitens „namhafter regionaler Persönlichkeiten“ gegeben. Diese hätten unter anderem auch gemeint, die Einrichtung im Sozialbereich sei bis jetzt immer konsensorientiert gewesen und die Besetzung einer Leitungsstelle mit jemandem wie der Antragstellerin sei nicht nachvollziehbar. Daher könne man ihr die Leitung nicht übertragen. Mit der

Leitung der Stelle wäre der zweitgereichte, schlechter qualifizierte Mann, der bisher als Betreuer gearbeitet hatte, betraut worden.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Das Diskriminierungsverbot begründet keinen Anspruch auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, sondern konkretisiert vorvertragliche Sorgfaltspflichten, die ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen und bei deren Verletzung als Rechtsfolge Schadenersatzansprüche zugunsten der diskriminierten Person vorgesehen sind. In einem GBK-Verfahren soll nicht das Auswahlverfahren wiederholt werden. Es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines/einer Bewerber/in geführt hat, transparent und sachlich nachvollziehbar war.

Die GBK war auf Grund ihrer langjährigen Erfahrung wiederholt mit Situationen konfrontiert, in denen Persönlichkeitsmerkmale in Bezug auf die Geschlechter unterschiedlich interpretiert worden sind, was sich in den meisten Fällen zu Lasten der Frauen auswirkt. Die Einrichtung im Sozialbereich vermochte der GBK gegenüber den Widerspruch, warum zwar einerseits von den verantwortlichen Personen ausdrücklich eine Führungspersönlichkeit, die auch tatsächlich leitet, gewünscht gewesen war, andererseits der Antragstellerin aber gerade ihr Auftreten als Führungspersönlichkeit zum ausschlaggebenden Vorwurf für die Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses gemacht wurde, nicht aufzulösen. Die GBK verkennt nicht, dass zur Beurteilung der Besteignung von Bewerber/innen für eine bestimmte Funktion in der Praxis vielfältige Kriterien herangezogen und abgewogen werden müssen, wobei die mangelnde „Teamfähigkeit“ eines/er Bewerbers/in trotz formal hervorragender Qualifikationsmerkmale theoretisch durchaus als sachliche Rechtfertigung für die Nichteignung einer Person für eine bestimmte Funktion angesehen werden kann.

Daher dürfte nach dem Eindruck der GBK dieses Motiv entscheidend für die Ablehnung der Bewerbung gewesen sein und nicht deren behauptete mangelnde Teamfähigkeit. Auch wenn der GBK die „Sorge“ wegen allfällig mit der Gemeinde künftig entstehender Probleme nicht gänzlich lebensfremd erscheint, darf dieses Motiv jedoch nicht zur Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes durch Diskriminierung einer bestqualifizierten Frau bei Begründung des Arbeitsverhältnisses führen. Die GBK kam zum Ergebnis, dass die Antragstellerin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 1 Z. 1 GIBG auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

**Antrag 9/2003 (GBK 191/02):**

Eingebracht von der Beschwerdeführerin am 20.6.2002

Arbeitgeber/in:

Großhandel

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

11 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie beim Arbeitgeber für Tätigkeiten in Büro und Lager beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden wäre. Der Arbeitgeber wäre auf eine Geschäftsreise nach Italien aufgebrochen, die Antragstellerin hätte ihn auf ihre Anregung hin begleitet, da sie während seiner Abwesenheit auf Grund der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht gewusst hätte, was sie in der Firma tun solle. Er wäre mit ihrem Vorschlag einverstanden gewesen. Vor der Abreise wäre ihr zugesagt worden, dass sie im Hotel in Italien in einem eigenen Zimmer nächtigen würde. Während der Fahrt nach Italien wäre ihr jedoch vom Arbeitgeber mitgeteilt worden, dass es Probleme mit der Zimmerreservierung gäbe, weil das Hotel ausgebucht und daher nur mehr ein Doppelzimmer frei wäre. Nachdem er ihr zu verstehen gegeben hätte, dass es ihm „zu umständlich“ wäre, sie in einem anderen Hotel unterzubringen und hin- und herzufahren, hätte sie sich schließlich einverstanden erklärt, mit ihm im Doppelzimmer zu nächtigen.

In der dritten Nacht im Hotel hätte sich ihr der Arbeitgeber mitten in der Nacht im Halbschlaf genähert und wäre ihr mit seiner Hand zwischen die Beine gefahren. Dabei wäre sie vollends erwacht, aus dem Bett gestiegen, auf der Toilette verschwunden und erst nach circa einer halben Stunde zurückgekehrt. Sie hätte sich dann wieder ins Bett „ganz an den Rand“ gelegt, ihn aber nicht - auch nicht am nächsten Morgen - auf diesen Vorfall angesprochen. Am nächsten Tag hätte er zu ihr eine Bemerkung in der Art gemacht, dass sie das „nicht so ernst nehmen solle“ und „niemandem von dem Vorfall erzählen“ solle. Im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses hätte er sie jedoch schlecht behandelt,

sie unter anderem vor Kunden „niedergemacht“, beschimpft und ihr nichts mehr erklärt. Einige Wochen nach der Rückkehr aus Italien hätte sie sich einer Blinddarmoperation unterziehen müssen, wäre deshalb längere Zeit im Krankenstand gewesen und schließlich vom Arbeitgeber gekündigt worden.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander sehr widersprechenden Darstellungen der beteiligten Personen konfrontiert, weshalb es im Nachhinein nicht möglich war, den von der Antragstellerin behaupteten Vorfall in der dritten Hotelnacht zu verifizieren. Allerdings hat der Arbeitgeber bei seiner Befragung der GBK gegenüber zugegeben, dass er sich überhaupt nicht bewusst gewesen wäre, dass es – auch im Hinblick auf den Schutz der Sittlichkeit nach § 3 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - zu Problemen führen kann, wenn sich ein Arbeitgeber mit einer Mitarbeiterin ein Hotelzimmer teilt. Die gemeinsame Nächtigung mit der Mitarbeiterin im Doppelbett ist überdies auch als geschlechtsspezifische Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu werten ist, da die gemeinsame Nächtigung im Doppelbett für die Antragstellerin unerwünscht gewesen war. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin auf Grund der Tatsache, dass der Arbeitgeber ihr, ohne das diese dies von sich aus wollte, zugemutet hatte, mit ihm in einem Doppelzimmer nächtigen zu müssen, sexuell belästigt wurde.

**Antrag 10/2003 (GBK 211/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 5.3.2003

Arbeitgeber/in:

Fleischhauerei

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

3 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie beim Arbeitgeber als Ladnerin beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis – da nach Aussage der Chefin eine Versetzung in eine andere Filiale nicht möglich gewesen wäre – schließlich

einvernehmlich gelöst worden sei. Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses habe ein Kollege sie wiederholt zunächst verbal und später massiv physisch sexuell belästigt. So habe er sie an Busen und Po „begrapscht“, sie geküsst und ihr zum Valentinstag eine Rose geschenkt. Er hätte ihr gegenüber auch gemeint, dass „jede Beziehung einen Reiz bräuchte, der Partner es aber nicht zu wissen bräuchte“. Obwohl sie ihm mitgeteilt habe, dass er sein Verhalten und seine Äußerungen unterlassen solle, wäre er mit den Belästigungen fortgefahren und habe auch einmal versucht, sie zu einem Zungenkuss zu zwingen. Von der Arbeitgeberin, die sie von den Vorfällen verständigt habe, habe sie erfahren, dass sie nicht die erste Arbeitnehmerin wäre, die solche Vorwürfe gegen den Kollegen erhebe. Die Arbeitgeberin hätte ihr bei diesem Telefonat jedoch auch mitgeteilt, dass sie ihrer Darstellung ebenso wenig Glauben schenke wie der Darstellung der von einem früheren Vorfall betroffenen Frau.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK zunächst mit einander widersprechenden Darstellungen der beiden hauptbeteiligten Personen konfrontiert. Allerdings war die Darstellung der Antragstellerin nach Meinung der GBK glaubwürdig, nachvollziehbar und lebensnah, während das Bestreiten der gegen ihn erhobenen Vorwürfe durch den Kollegen von der GBK als Schutzbehauptung angesehen wurde. Auch die Schilderungen einer weiteren Auskunftsperson untermauerten die Glaubwürdigkeit der von Antragstellerin dem Kollegen zugeschriebenen Verhaltensweisen. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin durch die für sie unerwünschten Berührungen und verbalen Annäherungen sexuell belästigt wurde.

Hinsichtlich des der Arbeitgeberin zur Kenntnis gelangten Vorfalles mit der Antragstellerin ist darauf hinzuweisen, dass die zum Erreichen einer räumlichen Trennung der beiden Beteiligten gesetzte Maßnahme - nämlich der Antragstellerin die einvernehmliche Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses nahe zu legen – nach Meinung der GBK zwar einen Abhilfeversuch, aber keine adäquate Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt.

**Antrag 11/2003 (GBK 192/02):**

Eingebracht von der GAW am 15.7.2002

Arbeitgeber/in:

Elektrofachgeschäft

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

12 Monate

Antragsinhalt:

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin eine Lehre als Einzelhandelskauffrau bei der Firma begonnen habe. Diese Filiale wäre von einem Filialleiter geleitet worden und er wäre auch für die Ausbildung der Antragstellerin zuständig gewesen. Das anfänglich gute Einvernehmen zwischen den beiden habe sich mit der Zeit jedoch zu verändern begonnen. Der Filialleiter habe in der Filiale immer wieder Pornoseiten im Internet angesehen und zu solchen Gelegenheiten die Antragstellerin zu sich ins Büro geholt und gefragt, wie ihr dies gefalle. Einmal hätten sie gemeinsam im Keller der Firma etwas suchen müssen, dabei habe er ihre Brust gestreift und wäre ihr daraufhin auch körperlich näher gekommen. Ein anderes Mal habe er versucht, ihr an die Brust zu greifen. Sie habe dies aber abgewehrt. Er habe mit den Worten reagiert, dass er ihr schon so viel Gutes getan hätte. Die Geschäftsführerin der Firma habe der Antragstellerin eine Versetzung in eine andere Filiale angeboten, um durch eine räumliche Trennung erste Abhilfe zu schaffen. In weiterer Folge wäre es auf Grund von Beschimpfungen durch einen Kollegen zu einer Aussprache gekommen. Während dieser Aussprache habe der Filialleiter auch zugegeben, „dass er nicht immer hingeschaut habe, wo er hingreife“. Nach einer Intervention der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen wäre das Lehrverhältnis schließlich einvernehmlich gelöst worden, weil es für die Antragstellerin nicht mehr tragbar gewesen wäre, in der Firma zu arbeiten. Die ganze Angelegenheit hätte sich wie ein Lauffeuer herumgesprochen. Die Antragstellerin wäre von vielen Seiten als „Lügnerin“ bezeichnet und in der Firma von einigen Mitarbeitern angefeindet worden. Die von der Arbeitgeberin veranlasste Prüfung der aufgerufenen Internetseiten hätte ergeben, dass in dieser Filiale tatsächlich derart einschlägige Seiten aufgerufen worden wären.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK zunächst mit einander widersprechenden Darstellungen der beiden hauptbeteiligten Personen konfrontiert. Allerdings ist zu bemerken, dass die Darstellung der Antragstellerin für die GBK glaubwürdig und nachvollziehbar war. Der Filialleiter hat im Hinblick auf den Vorwurf des Aufrufens von Pornoseiten im Internet diese Handlung seiner Arbeitgeberin gegenüber eingestanden. Dies wurde auch durch die Anwesenheitslisten und die Protokolle der Zugriffe auf die Internetseiten belegt. Die schriftliche Darlegung, dass er die Antragstellerin „nie sexuell belästigt hätte und von ihr auch nie ein sexuelles Entgegenkommen verlangt hätte“, hat die GBK allerdings als nicht glaubwürdig gewertet. Dass der der Arbeitgeberin gegenüber eingestandene Aufruf von Pornoseiten im Internet und die Aufforderung gegenüber einem Lehrling, sich solche Seiten anzusehen, von ihm als „Spaß“ qualifiziert worden sind, verdeutlicht nach Meinung der GBK einerseits dessen mangelnde Kenntnis der Rechtslage zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, andererseits zeigt es auch seine mangelnde Sensibilität im Hinblick auf seine Fürsorgepflicht als Lehrlingsausbildner und seine Funktion als Betriebsrat. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Filialleiter sexuell belästigt wurde.

**Antrag 12/2003 (GBK 198/02):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 30.9.2002

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

9,5 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Bürokauffrau-Lehrling beschäftigt gewesen. In der Druckerei hätten die Übergriffe durch den in der Druckerei beschäftigten Mitarbeiter begonnen, welche sich über einen Zeitraum von insgesamt ca. 2 – 3 Wochen erstreckt hätten. So hätte er ihr unter anderem auf Oberschenkel und Po gegriffen und sie aufgefordert, mit ihm nach Hause zu fahren. Weiters hätte er versucht, ihr

ein „Busserl“ zu geben, wobei sie ihn weggedrückt und sich dagegen gewehrt hätte. Als er ihr dann noch einen „Liebesbrief“ verbunden mit der Aufforderung, ihn anzurufen, zukommen habe lassen, hätte sie sich entschlossen, die Arbeiterkammer zu kontaktieren, welche ihr in der Folge zum vorzeitigen Austritt aus dem Lehrverhältnis geraten hätte. Einen unzuständigen Abteilungsleiter hätte sie ebenfalls von den Vorfällen in Kenntnis gesetzt, da ihr Abteilungsleiter zu dieser Zeit im Urlaub gewesen wäre und sich dessen Stellvertreterin sehr gut mit dem Mitarbeiter verstanden hätte.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Grundsätzlich ist zu der im GBK-Verfahren vorgebrachten Darstellung, dass durch die äußere Aufmachung der Antragstellerin „eine sexuelle Belästigung der übrigen Mitarbeiter erfolgt wäre“, zu bemerken, dass nach langjährigen Erfahrungswerten der GBK der Vorwurf sexueller Belästigung vom mutmaßlichen Belästiger oft mit dem Hinweis auf „provozierendes Verhalten oder provozierende äußere Aufmachung“ der davon betroffenen Frau zu „rechtfertigen“ versucht wird. In diesem Zusammenhang ist daher klar auf das Gleichbehandlungsgesetz hinzuweisen, wonach eben gerade das subjektive Empfinden, ab wann sich eine Person durch Aussagen oder durch Verhaltensweisen sexuell belästigt fühlt, unterschiedlich ausgeprägt sein kann.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK zunächst mit einander widersprechenden Darstellungen konfrontiert. Zu den Ausführungen der Antragstellerin ist festzuhalten, dass diese glaubwürdig und lebensnah dargebracht waren. Der Mitarbeiter hingegen hat sich trotz mehrmaliger Aufforderung in keiner Weise zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen vor der GBK geäußert, weshalb die GBK daher die Ausführungen der Antragstellerin ihren Erwägungen zu Grunde gelegt hat. Die von ihr geschilderten, für sie unerwünschten Berührungen und Aufforderungen erfüllen den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin durch den Mitarbeiter sexuell belästigt wurde.

Hinsichtlich der ebenfalls zu prüfenden Arbeitgeber/innenverantwortung ist die GBK zur Auffassung gelangt, dass keine mangelnde Abhilfe vorliegt.

**Antrag 13/2003 (GBK 200/02):**

Eingebracht von der AK Wien am 29.10.2002



Arbeitgeber/in:

EDV-Dienstleister

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

8,5 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als kaufmännische Angestellte in die Firma eingetreten und das Dienstverhältnis wurde durch Arbeitgeberkündigung beendet. Das anfangs sachliche Betriebsklima hätte sich nach Ablauf des Probemonats zu verändern begonnen. Bemerkungen des Arbeitgebers über Figur, Kleidung und Aussehen der Antragstellerin hätte diese damals noch nicht als sexuelle Belästigung erkannt, sondern für „Komplimente“ gehalten. Beispielsweise hätte er sich nach der Farbe ihrer Unterwäsche erkundigt, gefragt, ob es sich um einen Stringtanga handle und ob er diese Unterhose sehen dürfe. Auch nach der Größe ihres BHs bzw. ob sie überhaupt einen trage, hätte er sich erkundigt. Kurz danach hätte er behauptet, in sie verliebt zu sein, weil sie so süß und nett wäre. Die Antragstellerin habe daraufhin ablehnend reagiert und ihm unmissverständlich gesagt, dass sie keinen Vaterkomplex habe und ein normales dienstliches Verhältnis mit ihm wolle. Er habe jedoch nicht aufgehört und immer wieder derlei Fragen vor der Belegschaft gestellt. Auch hätte er ihr ein SMS geschickt mit der Bitte, ihn anzurufen. In der Annahme, dass es sich dabei um eine dienstliche Angelegenheit handle, wäre sie diesem Auftrag gefolgt. Im nachfolgenden Telefonat hätte er ihr erklärt, in sie verliebt zu sein.

Arbeitskollegen hätten ihr überdies erzählt, dass er behaupte, mit ihr ein Verhältnis zu haben und sich über ihre sexuellen Vorlieben geäußert hätte. Wiederholt habe er ihr – als sie am PC gesessen wäre – die Hand auf den Oberschenkel gelegt und hätte diese auch ihren Oberschenkel entlang „höherwandern“ lassen. Die Antragstellerin hätte sich gegen diese Übergriffe sowohl verbal als auch durch das Wegschieben seiner Hand gewehrt und ihm zu verstehen gegeben, dass er sie in Ruhe lassen solle und sie das nicht wolle. Während einer dienstlichen Autofahrt hätte er ihr einmal auf die Schenkel gegriffen, dann bei Tempo 140 km/h das Lenkrad losgelassen und ihr anschließend in die Bluse gegriffen. Darauf hin hätte sie geschrien, dass er das

unterlassen solle, da sie sonst aus dem Auto springe. Nach diesem Vorfall hätte sich das Arbeitsklima merklich verschlechtert.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander widersprechenden Darstellungen der beiden hauptbeteiligten Personen konfrontiert. Allerdings war die Darstellung der Antragstellerin nach Meinung der GBK glaubwürdig, nachvollziehbar und lebensnah, während das Bestreiten der gegen ihn erhobenen Vorwürfe durch den Arbeitgeber von der GBK als Schutzbehauptung angesehen wurde. Die GBK hat den Eindruck gewonnen, dass sich der Arbeitgeber der im Arbeitsleben relevanten persönlichen Grenzen nicht in ausreichendem Ausmaß bewusst ist und sich bis zu den antragsgegenständlichen Vorfällen auch nicht mit dem Thema „Sexuelle Belästigung“ auseinandergesetzt haben dürfte. Zwar war für die GBK nachvollziehbar, dass der Arbeitgeber gefordert war, die Einhaltung der auf Grund verschiedener Rechtsvorschriften relevanten Bekleidungsvorschriften sicherzustellen, jedoch tat er dies auf eine unkonventionelle und inakzeptable Weise. Auf Grund des dabei gewonnenen Gesamteindrucks hat er dabei jedoch – möglicherweise auch aus seinem falsch verstandenen Bemühen heraus, das Thema der arbeitsplatzgerechten Bekleidung „humorvoll“ zu behandeln – die im Arbeitgeber-Arbeitnehmerinnen-Verhältnis erforderliche Sachlichkeit und Distanz vermissen lassen. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin durch die für sie unerwünschten Berührungen und Äußerungen vom Arbeitgeber sexuell belästigt wurde.

**Antrag 14/2003 (GBK 199/02):**

Eingebracht von der AK Wien am 18.10.2002

Arbeitgeber/in:

Friseur

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer:

10 Monate

**Antragsinhalt:**

Im Antrag wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin bis zu ihrem berechtigten vorzeitigen Austritt aus dem Lehrverhältnis im Friseurgeschäft als Friseur- und Perückenmacherlehrling beschäftigt gewesen sei. Der Arbeitgeber habe begonnen, sein Verhalten gegenüber der Antragstellerin zu verändern und damit eine für diese unerträgliche Situation geschaffen. Er habe ihr wiederholt aufgetragen, die Wäsche in einem im Keller des Geschäftslokales befindlichen Raum aufzuhängen und wäre ihr bei solchen Gelegenheiten mehrfach in den Keller nachgegangen – immer zu Zeiten, als die Aufmerksamkeit der beiden im Geschäft tätigen Friseurinnen auf Kunden gerichtet gewesen wäre. Bei diesen Gelegenheiten habe er sich dann ihr mehrfach von hinten genähert und sie wiederholt an Bauch, Po und Brüsten berührt. Sie wäre „starr vor Schreck“ gewesen und hätte ihn ersucht, diese Übergriffe einzustellen. Dieser hätte ihr zwar gesagt, dass er damit aufhören würde, jedoch immer wieder damit angefangen. In der Folge hätte sie Angstzustände bekommen, wenn sie in den Keller geschickt worden war. Schließlich wäre die Situation eskaliert, nachdem der Arbeitgeber ihr wieder in den Keller nachgegangen wäre, sie festgehalten, ihr dort auf das Gesäß gegriffen, ihre Hose geöffnet und seine Hand hineingesteckt hätte. Gleichzeitig hätte er ihr mit der anderen Hand an die Brust gefasst und ihr seine Zunge in den Mund gesteckt. Die Antragstellerin habe sich in dieser Situation verzweifelt gewehrt und gebettelt, er möge sie loslassen. Dieser habe ihr wiederum versichert, „es nie wieder zu tun“.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander widersprechenden Darstellungen der beiden befragten Personen zu den antragsgegenständlichen Vorfällen konfrontiert. Daher war es für die GBK im Nachhinein nicht mehr möglich, den tatsächlichen Sachverhalt im Hinblick auf die von der Antragstellerin behaupteten Übergriffe zu ermitteln.

Grundsätzlich ist zum durchgeführten Verfahren allerdings zu bemerken, dass der Arbeitgeber nach Meinung der GBK einerseits sowohl eine ausreichende Information zum Thema „sexuelle Belästigung“ und seine diesbezüglichen Pflichten als Arbeitgeber sowie andererseits ausreichendes Bewusstsein der Sensibilität dieses Themas – auch und speziell im Hinblick auf jugendliche Auszubildende – vermissen ließ. Die GBK verkennt nun nicht, dass – wie von ihm angesprochen – unabsichtliche Berührungen von

Mitarbeiter/innen in engen Geschäftslokalen in der Hektik gelegentlich vorkommen können. Es ist auf Grund dieser individuellen Unterschiede im Arbeitsleben – um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen – ein äußerst sensibler Umgang unter Kolleg/innen und zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten anzulegen, um nicht unbeabsichtigtweise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten. Gerade auch im Hinblick auf das jugendliche Alter, damit verbundenen Unsicherheiten und der - wie im gegenständlichen Fall - damit bei Lehrlingen auch häufig verbundenen Angst vor dem Verlust des Lehrplatzes bzw. vor diesbezüglichen Problemen mit den Erziehungsberechtigten. Hier ist ein/e Arbeitgeber/in besonders gefordert, sich in Situationen die Fragen der persönlichen Grenzen im Arbeitsumfeld betreffen, im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes problemlösungsorientiert zu verhalten.

Die GBK ist zur Auffassung gelangt, dass die sexuelle Belästigung von der Antragstellerin durch den Arbeitgeber nicht ausgeschlossen werden kann. Eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen war für die GBK nicht erkennbar.

### **Antrag 15/2003 (GBK 203/02):**

Eingebracht von der GAW am 13.11.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer:

10 Monate

Antragsinhalt:

Eine Akademikerin mit einem absolvierten Doktoratsstudium in Technischer Mathematik und praktischer Erfahrung in der Betreuung eines EDV-Systems hatte sich für den vakanten Posten der Abteilungsleiterin/des Abteilungsleiters der EDV-Abteilung beworben. Laut Anforderungsprofil waren folgende fachliche Voraussetzungen genannt worden: Abschluss einer allgemeinbildenden- oder berufsbildenden höheren Schule; Erfahrungen und sehr gute Kenntnisse in der

automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik; mehrjährige einschlägige Berufspraxis. Als persönliche Anforderungen wären die Eignung zur Menschenführung, Teamwork sowie die Bereitschaft zu überdurchschnittlichem Arbeitseinsatz erwartet worden. Ausdrücklich sei in dieser Stellenausschreibung darauf hingewiesen gewesen, dass der Sozialversicherungsträger bemüht sei, den Frauenanteil in leitenden Positionen zu erhöhen und daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung einlade. Nach dem Bewerbungsgespräch habe die Antragstellerin erfahren, dass der bisherige männliche Stellvertreter des bisherigen Abteilungsleiters zum Leiter bestellt worden sei. Von seiner Qualifikation her hätte er als Elektriker gearbeitet, dann die HTL-Matura gemacht und er sei seit ca. einem Jahr stellvertretender Leiter der EDV-Abteilung gewesen.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

§ 2 Abs. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes definiert als maßgebliches Kriterium im Zusammenhang mit der Prüfung einer behaupteten Diskriminierung auf Grund des Geschlechts die „sachliche Rechtfertigung“ einer bestimmten Maßnahme. Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der durchgeführten Befragungen konnte jedoch nicht schlüssig ermittelt werden, worin die tatsächliche Ursache für die bessere Qualifikation und damit die Bestellung des Stellvertreters zu sehen gewesen wäre. Die GBK sah sich mit der Tatsache konfrontiert, dass eine – im Hinblick auf ihre technische Ausbildung - offenkundig fachlich höchstqualifizierte und auch von den persönlichen Führungs- und Teamerfahrungen mit dem Stellvertreter zweifelsohne vergleichbare Frau sich um die ausgeschriebenen Funktion beworben hatte. Der Sozialversicherungsträger konnte nicht nachvollziehbar darlegen, weshalb die genannten persönlichen Eigenschaften des Stellvertreters für die Personalentscheidung zugunsten des Stellvertreters ausschlaggebend gewesen waren. Im Hinblick auf diese fehlende Nachvollziehbarkeit dieser Personalentscheidung – die noch durch die gesamten Umstände des Auswahlverfahrens untermauert wurden – hat die GBK jedenfalls den Eindruck gewonnen, dass das „Auswahlverfahren“ hochgradig mangelhaft durchgeführt worden ist und hat somit zu keiner transparenten und nachvollziehbaren Entscheidung geführt. Im Hinblick auf das im Verfahren relevierte Kriterium der Betriebszugehörigkeit ist generell festzuhalten, dass dieses Kriterium in Personalauswahlentscheidungen einfließen kann, jedoch nicht dazu führen darf, dass durch die unsachliche Überbewertung dieses Punktes eine bei einer Gesamtbetrachtung dem Anschein nach deutlich besser als der letztlich

ausgewählte Bewerber qualifizierte Frau auf Grund des Geschlechts diskriminiert wird. Die GBK ist daher bei Würdigung der Gesamtumstände zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin auf Grund des gänzlich intransparenten Auswahlverfahrens bei der Besetzung des Postens des Leiters/der Leiterin der EDV-Abteilung auf Grund des Geschlechts gemäß § 2 Abs. 1 GIBG diskriminiert worden ist.

**Antrag 16/2003 (GBK 213/03):**

Eingebracht von der Antragstellerin am 2.5.2003

Arbeitgeber/in:

Personalvermittler

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer:

4,5 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie sich per Email auf eine Anzeige in einer Zeitung bei der Firma beworben habe. In der genannten Stellenanzeige wäre ein „Sachbearbeiter, (WU/Jus-Studium, bis 30 Jahre) mit guten Umgangsformen sowie Reisebereitschaft für ein namhaftes Unternehmen per sofort“ gesucht gewesen. Obwohl sie der Meinung gewesen sei, alle in der Ausschreibung genannten Erfordernisse zu erfüllen, habe sie bereits am nächsten Tag ein Standardantwortschreiben erhalten, aus dem sich ergeben habe, dass man ihr „derzeit keine passende Stelle zu ihrer Qualifikation anbieten könne“, aber ihre Bewerbung in Evidenz halten werde. Auf Nachfrage habe sie schließlich erfahren, „dass für die Stelle eigentlich ein Mann gesucht werde“. Die Mitarbeiterin hätte in diesem Gespräch ihr unter dem Hinweis auf ihre Verschwiegenheitspflicht ihrem Auftraggeber gegenüber jedoch weder den Namen des Arbeitgebers noch dessen genauen Aufgabenbereich nennen können.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Das Diskriminierungsverbot bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist nach ständiger Judikatur extensiv zu interpretieren. Alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge sind hiervon umfasst. Die vorvertraglichen Sorgfaltspflichten sind auch in Fällen relevant, in

denen ein/e Personalberater/in für den/die künftige/n Arbeitgeber/in eine (Vor)Auswahl trifft, da bereits hier das Gebot, geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu unterlassen, auch für denjenigen, der im Kund/inn/enauftrag eine (Vor)Auswahl trifft, wirksam wird. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass für den diesen Erwägungen zugrundegelegten, extensiv interpretierten Arbeitgeber/innenbegriff auch der Umstand spricht, dass andernfalls die Umgehung des Gleichbehandlungsgebotes durch Einschaltung von Personalvermittler/innen, die aufgrund eines entsprechenden „Auftrages“ Bewerber/innen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminieren, leicht möglich wäre. Auf Grund des Schutzzweckes des GIBG besteht daher für die Firma jedenfalls die Verpflichtung zu einer diskriminierungsfreien Handlungsweise im gesamten Umfeld von Bewerbungen.

Der Kreis der sachlichen Rechtfertigungsgründe ist im Hinblick auf den Schutzzweck des Gleichbehandlungsgesetzes eng auszulegen, insbesondere im Hinblick auf die „Unverzichtbarkeit“ eines bestimmten Geschlechts für eine spezifische Tätigkeit. „Kundenwünsche“, auf Grund welcher „kleine zierliche Frauen“ von Tätigkeiten in dem im GBK-Verfahren thematisierten Umfeld von vornherein und ohne Prüfung der Qualifikationen der Bewerberin im Einzelfall generell abgelehnt werden, sind daher keinesfalls als sachliche Rechtfertigung im Sinne des GIBG anzusehen, ebenso wenig der Hinweis auf eine eventuell gefährdete Kund/innenbeziehung bei Nichtbefolgung dieser Wünsche. Im Zuge des Verfahrens ist für die GBK unzweifelhaft zum Ausdruck gekommen, dass die konkrete Eignung von der Antragstellerin für den ausgeschriebenen Posten auf Grund des Kundenwunsches nach einem Mann offenbar nicht einmal geprüft worden ist, sondern sie auf Grund des Geschlechts bereits bei der von der Firma zu treffenden Vorauswahl „ausgesondert“ wurde. Das tatsächlich ausschlaggebende Motiv für die Nichteinbeziehung der Antragstellerin in die engere Auswahl der dem Kunden präsentierten Bewerbern trotz der formalen Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen war in dem Umstand gelegen, dass sie eine Frau ist. Die GBK kam daher zum Ergebnis, dass die Antragstellerin von der Firma durch die Verletzung der im Vorfeld der Begründung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Sorgfaltspflichten gemäß § 2 Abs. 1 Z. 1 GIBG auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

**Antrag 17/2003 (GBK 211/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 5.3.2003

**Arbeitgeber/in:**

Sonnenstudio

**Wegen:**

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:**

7 Monate

**Antragsinhalt:**

Im Antrag wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin mit dem Inhaber des Sonnenstudios ein Arbeitsverhältnis begründet habe. Anfang September wäre vor dem Geschäftslokal eine Baustelle errichtet worden. Im Zuge dieser Bauarbeiten habe sich an dieser Baustelle ein Mann aufgehalten. Dieser Mann sei ins Geschäft gekommen und habe vorgegeben, dass er Kunde wäre. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass er das Sonnenstudio nur wegen der Antragstellerin betreten habe. Laut mündlicher Darstellung der Antragstellerin wäre dieser Mann öfters ins Sonnenstudio Kaffee trinken gekommen, wobei sie sich mit ihm dabei „normal“ unterhalten und dabei auch Dinge aus ihrem Privatleben mit ihm besprochen hätte. Sie erläuterte, dass sie die ursprünglich von ihrer Kollegin eingeführte „Übung“, diesem Mann nicht nur Kaffee anzubieten, sondern ihn auch die Dusche des Sonnenstudios benutzen zu lassen, fortgeführt hätte. Einmal habe dieser Mann das Sonnenstudio betreten und der Antragstellerin Reizwäsche schenken wollen. Sie habe den Mann aufgefordert, sein Paket zu nehmen, das Geschäft zu verlassen und sinngemäß, dass er diese Redensarten lassen solle. In der Folge habe laut Antrag der Arbeitgeber dies als Annahme dieses zweifelhaften „Geschenkes“ gewertet. Die Antragstellerin habe ihren Arbeitgeber von diesem Vorfall telefonisch in Kenntnis gesetzt und ihn gebeten, geeignete Abhilfe gegen die Belästigungen dieses Mannes zu schaffen, weil sie vor einer weiteren Begegnung mit dieser Person große Angst gehabt hätte. Schon am nächsten Tag habe dieser Mann in der Mittagszeit das Sonnenstudio betreten und begonnen, vor der Antragstellerin zu onanieren. Beim Verlassen des Sonnenstudios habe er die Antragstellerin beschimpft. Sie wäre zu diesem Zeitpunkt allein im Geschäftslokal gewesen. Am Abend habe die Antragstellerin



das Bezirkskommissariat aufgesucht, um Anzeige zu erstatten. Der Belästiger habe die Antragstellerin weiterhin in Angst versetzt, da er zwar das Geschäft nicht mehr betreten, aber durch Telefonanrufe im Sonnenstudio sich nach ihren Dienstzeiten erkundigt hätte. In weiterer Folge wäre ein Bekannter auf ihr Ersuchen öfters im Sonnenstudio anwesend gewesen. Zehn Minuten nach dem Eintreffen des Bekannten im Geschäft habe der Belästiger durch das Auslagenfenster des Sonnenstudios hereingeblickt. Als der Belästiger gesehen hätte, dass noch jemand außer der Antragstellerin im Studio anwesend sei, wäre er weitergegangen.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Der im Antrag der Arbeiterkammer Wien als „Belästiger“ Benannte brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme und bei seiner mündlichen Befragung durch die GBK vor, dass er zwar nicht Kunde des Sonnenstudios gewesen, jedoch gegenüber auf einer Baustelle beschäftigt gewesen wäre. Da er fast täglich das Sonnenstudio aufgesucht hätte, hätte er sich seiner Einschätzung nach dabei mit der Antragstellerin „angefreundet“. Sie hätten dabei verschiedenste, mitunter auch intime Dinge miteinander besprochen. Von der GBK zu dem behaupteten Vorfall, dass er vor ihr onaniert habe, befragt, gab er an, dass dieser Vorfall nicht stattgefunden hätte. Er schilderte der GBK, dass die Antragstellerin ihm wiederholt in die Dusche nachgegangen wäre, um ihm Handtuch und Körpercreme zu bringen. Dabei hätte sie ihn auch nackt gesehen.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander eklatant widersprechenden Darstellungen der befragten Personen zu den behaupteten Vorfällen mit dem Mann konfrontiert. Auch im Hinblick auf eine Abwägung der Glaubwürdigkeit der beiden Hauptbeteiligten war nach Einschätzung der GBK keine so deutliche Differenz festzustellen, dass eine der beiden Aussagen deutlich glaubwürdiger als die andere erschienen wäre. Daher war es für die GBK im Nachhinein nicht möglich, den tatsächlichen Sachverhalt im Hinblick auf die behaupteten Vorfälle zu ermitteln. Es ist für die GBK allerdings im Zuge der Befragungen aller zum Antrag gehörten Auskunftspersonen deutlich geworden, dass es offenkundig zwischen den beiden eine Bekanntschaft gegeben hatte, die sich sukzessive gesteigert hatte, wobei dann eine Seite nicht erkannt hatte, wo die Grenzen zu ziehen seien. Die GBK ist bei Abwägung aller verfahrensrelevanten Umstände daher zur Auffassung

gelangt, dass die sexuelle Belästigung der Antragstellerin nicht ausgeschlossen werden kann.

Zur Frage der ausreichend wahrgenommenen Arbeitgeber/innenverantwortung durch den Besitzer des Sonnenstudios ist die GBK nach Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes zur Auffassung gelangt, dass durch die von diesem gesetzten Schritte diesem kein Versäumnis in Bezug auf seine vom GIBG festgelegten Pflichten vorzuwerfen ist und daher in diesem Fall keine mangelnde Abhilfe im Sinne des § 2 Abs. 1 a Z. 3 GIBG vorliegt.

### **Antrag 18/2003 (GBK 223/03):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 4.7.2003

#### Arbeitgeber/in:

Fleischhauerei

#### Wegen:

Sexueller Belästigung

#### Verfahrensdauer:

3,7 Monate

#### Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie in einem Fleischhauereibetrieb als Ladnerin beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis durch berechtigten vorzeitigen Austritt beendet worden wäre. Grund für den vorzeitigen Austritt wären die verbalen und körperlichen Belästigungen durch einen Arbeitskollegen gewesen. So hätte er sie gefragt, ob sie am Wochenende genug Sex bekommen hätte, ob ihr Mann „ausdauernd genug“ wäre und ob sie Interesse an einem Seitensprung hätte. Auf Nachfrage der Antragstellerin bei Kolleginnen und der Freundin des Chefs, ob das Verhalten des Kollegen normal wäre, habe sie nur ein „wissendes Lachen“ aller Anwesenden geerntet und darüber hinaus hätte daraufhin niemand im Betrieb mehr mit ihr gesprochen. Neben verbalen Belästigungen wie unter anderem Fragen, ob sie „musikalisch“ wäre, weil sie ihm dann ja „einen blasen“ könnte, bzw. der Hinweis auf die Frage nach ihren Fremdsprachenkenntnissen, dass „Französisch und Griechisch besser wären, da man tolle Sexspiele lernen könnte“ wären auch körperliche Übergriffe erfolgt.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander widersprechenden Darstellungen der beiden befragten Personen zu den antragsgegenständlichen Vorfällen konfrontiert. Allerdings war die Darstellung der behaupteten Vorfälle durch die Antragstellerin insgesamt glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar, während das vehemente Bestreiten jeglicher Übergriffe durch den Kollegen in Verbindung mit seiner gesamten Aussage von der GBK als reine Schutzbehauptung qualifiziert wurde. Die GBK hat den Eindruck gewonnen, dass dem Kollegen völlig unklar war, was eine sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. gleichbehandlungsgesetzkonformes Verhalten am Arbeitsplatz überhaupt ist. Auf Grund dieser Wissenslücke war es für ihn offensichtlich auch nicht möglich zu erkennen, dass das seinen Kolleginnen gegenüber anscheinend generell gesetzte Verhalten die vom Gleichbehandlungsgesetz gezogenen Grenzen vehement überschritten hat und daher nicht nur als quasi „spaßiger Umgang“ mit Kolleginnen angesehen werden könne. Der Umstand, dass sein Verhalten im Betrieb zwar offenbar seit längerem bekannt, er jedoch diesbezüglich von den Betroffenen nie in Grenzen verwiesen und auch vom Arbeitgeber nicht auf die gesetzlichen Grenzen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen worden sein dürfte, dürfte bei ihm fälschlicherweise zum Eindruck geführt haben, dass das Erzählen von anzüglichen Witzen etc. ein der Arbeitswelt angemessener und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechender Verhaltensmaßstab wäre. So kann z.B. das Erzählen eines zweideutigen Witzes für eine Kollegin noch akzeptabel sein, während sich eine andere dadurch bereits in ihrer vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Sphäre verletzt fühlt. Verhaltensweisen wie das im Verfahren vor der GBK ebenfalls behauptete Umarmen von Kolleginnen sind jedoch im Hinblick auf die vom Gleichbehandlungsgesetz aufgestellten Maßstäbe als generell äußerst problematisch anzusehen und daher zu unterlassen. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Kollegen sexuell belästigt wurde. Die ursprünglich ebenfalls beantragte Prüfung der Diskriminierung durch mangelnde Abhilfe durch den Arbeitgeber bei sexueller Belästigung durch einen Dritten wurde auf Grund eines Vergleiches zurückgezogen.

**Antrag 19/2003 (GBK 215/03):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 9.5.2003

**Arbeitgeber/in:**

Elektrohandel

**Wegen:**

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Verfahrensdauer:**

5,5 Monate

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie bei der Firma zunächst als Lehrling und später als Abteilungsleiterin beschäftigt gewesen und das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst worden wäre. Zuvor wäre sie vom Geschäftsführer über ein Jahr sexuell belästigt worden. So hätte er ihr mehrere SMS mit persönlichem Inhalt, wie etwa der Abkürzung „ild“ – „ich liebe dich“ – geschrieben. Daneben hätte er dienstliche Gründe für Einladungen zu Essen vorgeschoben und dann versucht, ihre Hand zu halten. Auch hätte er versucht, sie im Auto „anzuschmusen“ und ihr auf den Oberschenkel gegriffen. Ferner hätte er die Einladung an sie ausgesprochen, mit ihm in sein Haus zu kommen. Die expliziten und auch non-verbale Zurückweisungen seines Verhaltens durch sie hätte er nicht zur Kenntnis genommen, sondern einmal damit beantwortet, dass er auch nicht wisse, was mit ihm los wäre und er sich zu ihr hingezogen fühle. Überhaupt hätte es im Zusammenhang mit männlichen Kollegen für sie seit Jahren Probleme gegeben. So wäre sie beispielsweise von einem Kollegen wiederholt verbal belästigt worden und hätte diesbezüglich auch den Geschäftsführer informiert, der diesen Kollegen verwarnt hätte.

**Auszug aus der Entscheidung der GBK:**

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander teilweise widersprechenden Darstellungen der beiden befragten Personen zu den von behaupteten SMS und Berührungen konfrontiert.

Die Antragstellerin konnte der GBK glaubwürdig die Existenz eines SMS mit der Abkürzung „ild“ darlegen, was nach den allgemeinen Regeln für bei SMS gebräuchlichen Abkürzungen als „ich liebe dich“ identifiziert wurde. Nach Meinung der GBK widerspräche es im Hinblick darauf nun der allgemeinen Lebenserfahrung anzunehmen, dass es außer diesem einen SMS überhaupt keine

sonstigen Vorfälle zwischen den beiden Verfahrensparteien gegeben haben soll und dieses SMS quasi völlig zusammenhanglos und ohne jeglichen Bezug zum Umgang der Beiden existieren sollte. Auch wenn die GBK bezüglich der Glaubwürdigkeit der Aussagen beider Beteiligten in einigen Punkten Zweifel hatte, ist bei einer Abwägung aller verfahrensrelevanten Umstände nach Meinung der GBK jedoch davon auszugehen, dass es eine von der Antragstellerin unerwünschte Annäherung durch den Geschäftsführer tatsächlich gegeben hatte. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Geschäftsführer sexuell belästigt wurde.

## **2. DURCH RÜCKZIEHUNG IN DEN VERSCHIEDENSTEN VERFAHRENSSTADIEN ERLEDIGTE ANTRÄGE:**

### **Antrag 20/2003 (GBK 169/01):**

Eingebracht von der AK Tirol am 2.8.2001

Arbeitgeber/in:

Hotel

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen durch Berührungen und einen Kussversuch belästigt worden.

### **Antrag 21/2003 (GBK 178/01):**

Eingebracht vom Antragsteller am 15.1.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Der Antragsteller erachte sich bei der Besetzung einer Leitungsfunktion mit einer Frau durch seine wesentlich längere Dienstzeit und einschlägige Erfahrung im Sozialversicherungsträger als auch auf Grund des Geschlechts diskriminiert.

### **Antrag 22/2003 (GBK 181/02):**

Eingebracht von der GAW am 2.4.2002

Arbeitgeber/in:

Im Sozialbereich tätige Organisation

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die beiden Antragstellerinnen seien von einem Kollegen verbal sexuell belästigt worden. In weiterer Folge sei es zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für die beiden Betroffenen und schließlich zur Kündigung gekommen.

**Antrag 23/2003 (GBK 182/02):**

Eingebracht von der GAW am 9.4.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei trotz besserer fachlicher Qualifikation bei der Besetzung einer Leitungsfunktion gegenüber einem Mitbewerber diskriminiert worden.

**Antrag 24/2003 (GBK 185/02):**

Eingebracht von der GAW am 12.4.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin als langjährige Mitarbeiterin sei durch schikanöse Eingriffe in ihre Arbeit von Vorgesetzten sowie eine negative Arbeitsbeschreibung die Erlangung einer Betriebspension, eines erhöhten Kündigungsschutzes sowie eine Vorrückung verunmöglicht worden. Sie erachte sich gegenüber einem männlichen Kollegen als diskriminiert. Nach Nichtmeldung einer Nebentätigkeit wäre ihr nahegelegt worden, die Kündigung einzureichen.

**Antrag 25/2003 (GBK 193/02):**

Eingebracht von der GAW am 29.7.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei einer Postenbesetzung gegenüber einem männlichen Kollegen trotz bester Qualifikation diskriminiert worden.

**Antrag 26/2003 (GBK 184/02):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 12.4.2002

Arbeitgeber/in:

Gasthaus

Wegen:

sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei während ihrer Lehrzeit von ihrer Lehrberechtigten und einem Gast verbal sexuell belästigt worden.

**Antrag 27/2003 (GBK 197/02):**

Eingebracht von der GAW am 26.8.2002

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden, weil ihr auf ihr Bewerbungsschreiben um eine Lehrstelle als Werkzeugtechnikerin schriftlich mitgeteilt worden wäre, dass „Mädchen als gewerbliche Lehrlinge nicht ausgebildet werden“.



**Antrag 28/2003 (GBK 201/02):**

Eingebracht von der AK Wien am 7.11.2002

Arbeitgeber/in:

Gastronomiebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber während einer Dienstreise durch Übergriffe und verbal massiv sexuell belästigt worden.

**Antrag 29/2003 (GBK 202/02):**

Eingebracht von der GAW am 13.11.2002

Arbeitgeber/in:

Spedition

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe ein geringeres Gehalt als ein von der Tätigkeit vergleichbarer männlicher Kollege bezogen, obwohl sie höher qualifiziert und auch in punkto Sprachkenntnisse dem Kollegen überlegen wäre. Ferner wäre sie auch in punkto Prämienvereinbarung und Absolvierung von Dienstreisen gegenüber männlichen Kollegen schlechter gestellt gewesen.

**Antrag 30/2003 (GBK 204/02):**

Eingebracht von der AK Wien am 14.11.2002

Arbeitgeber/in:

Friseur

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Ehemann der Saloninhaberin verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

**Antrag 31/2003 (GBK 205/02):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 29.11.2002

Arbeitgeber/in:

Parfümeriekette

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei durch einen Kaufhausdetektiv darauf hingewiesen worden, dass sie beim Umkleiden durch die von der Arbeitgeberin angebrachten Videoüberwachungskameras beobachtet worden sei.

**Antrag 32/2003 (GBK 208/03):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 10.2.2003

Arbeitgeber/in:

Gasthaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber durch Berührungen an Hüften, Schultern und Po sexuell belästigt worden.

**Antrag 33/2003 (GBK 209/03):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 10.2.2003

Arbeitgeber/in:

Gasthaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber durch Berührungen an Hüften und Schultern und die Frage, ob sie nicht mit ihm schlafen möchte, sexuell belästigt worden.

**Antrag 34/2003 (GBK 212/03):**

Eingebracht von der Antragstellerin am 23.4.2003

Arbeitgeber/in:

Inkassoeinrichtung

Wegen:

Mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere im Hinblick auf eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin vermutet, auf Grund ihres Karenzurlaubes nach der Geburt eines Kindes gekündigt worden zu sein.

**Antrag 35/2003 (GBK 214/03):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 2.5.2003

Arbeitgeber/in:

Betriebskantine

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von zwei Vorgesetzten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

**Antrag 36/2003 (GBK 207/03):**

Eingebracht von der GAW am 9.1.2003

Arbeitgeber/in:

Architekt

Wegen:

Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe im Laufe ihrer mehrjährigen Tätigkeit beim Arbeitgeber wiederholt festgestellt, dass männliche Kollegen rascher mit Leitungsaufgaben betraut worden wären und ein höheres Gehalt als sie bezogen hätten. Nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub nach der Geburt eines Kindes wäre sie gekündigt worden.

**Antrag 37/2003 (GBK 219/03):**

Eingebracht von der Antragstellerin am 17.6.2003

Arbeitgeber/in:

Unternehmen im Energiesektor

Wegen:

Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie während ihres befristeten Dienstverhältnisses nicht die für sie arbeitsnotwendigen Informationen von ihrem Vorgesetzten erhalten hätte und in der Folge ihr einvernehmlich die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen worden wäre.

**Antrag 38/2003 (GBK 224/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 9.7.2003

Arbeitgeber/in:

Gastronomiebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Inhaber des Gastronomiebetriebes verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

**Antrag 39/2003 (GBK 231/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 2.10.2003

Arbeitgeber/in:

Inkassoeinrichtung

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, von ihrem ehemaligen Dienstvorgesetzten und einem Kollegen verbal sexuell belästigt worden zu sein.

**Antrag 40/2003 (GBK 206/02):**

Eingebracht von der GAW am 12.12.2002

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin, eine langjährige Mitarbeiterin der Firma, war nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftskarenzurlaub die Kündigung in Aussicht gestellt worden. Gleichzeitig war in der Schwesterfirma eine Stelle ausgeschrieben worden, deren Anforderungsprofil genau den Qualifikationen der Antragstellerin entsprochen habe, welche jedoch trotz ihrer Bewerbung mit einem Mann besetzt worden wäre.

### **3. OFFENE ANTRÄGE**

#### **Antrag 41/2003 (GBK 133/00):**

Eingebracht von ÖGB und GAW am 22.12.1999

Arbeitgeber/in:

Metallverarbeitender Betrieb

Wegen:

Überprüfung eines Sozialplanes auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten bei Festsetzung des Entgelts.

Antragsinhalt:

Überprüfung, ob die Berechnungsmodalitäten bei Abfertigung und Vorruhestandsregelung gleichbehandlungsgesetzwidrig sind

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

#### **Antrag 42/2003 (GBK 157/01):**

Eingebracht von der GAW am 28.2.2001

Wegen:

Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GIBG zum Thema „Sexistische Werbematerialien“

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

#### **Antrag 43/2003 (GBK 216/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 14.5.2003

Arbeitgeber/in:

KFZ-Werkstatt

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Inhaber der Werkstätte durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 44/2003 (GBK 217/03):**

Eingebracht von der GAW am 26.5.2003

Arbeitgeber/in:

Konzern im Energiesektor

Wegen:

Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die in einer Leitungsfunktion tätig gewesene Antragstellerin war nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft ihrer Leitungsfunktion enthoben worden. Nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub wurde ihr eine verschlechternde Versetzung angeboten, die Ablehnung dieses Angebotes durch die Antragstellerin hat letztlich zu deren Kündigung geführt.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

**Antrag 45/2003 (GBK 218/03):**

Eingebracht von der GAW am 16.6.2003

Arbeitgeber/in:

Gasthaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen verbal und durch körperliche Übergriffe sexuell belästigt worden.

Stand des Verfahrens:

Beweisbeschluss

**Antrag 46/2003 (GBK 220/03):**

Eingebracht von der GAW am 18.6.2003

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim Beruflichen Aufstieg und bei der Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin erachte sich gegenüber einem geringer qualifizierten männlichen Kollegen bei der Besetzung einer Leitungsfunktion und durch das Vorenthalten einer Verwendungszulage diskriminiert.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 47/2003 (GBK 221/03):**

Eingebracht von der GAW am 30.6.2003

Arbeitgeber/in:

Museum

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die einschlägig hervorragend qualifizierte Antragstellerin sei bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem fachlich nicht so einschlägig qualifizierten Mann benachteiligt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 48/2003 (GBK 222/03):**

Eingebracht vom Betriebsrat am 2.7.2003

Arbeitgeber/in:

Bank

Wegen:

Vermutung einer mittelbaren Diskriminierung

Antragsinhalt:



Der Dienstgeber behauptete, dass eine in der Betriebsvereinbarung zur Umstellung des Pensionssystems auf ein Pensionskassensystem enthaltene Startprämie nur Vollzeitmitarbeiter/innen zugute kommen könne, obwohl diese Startprämie ein Pauschalbetrag wäre und eine Einschränkung des Geltungsbereiches der Betriebsvereinbarung auf Vollzeitbeschäftigte nicht vorliege.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 49/2003 (GBK 225/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 11.7.2003

Arbeitgeber/in:

Gastronomiebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 50/2003 (GBK 226/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 24.7.2003

Arbeitgeber/in:

Investmentunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe gegenüber einem mutmaßlich geringer qualifizierten männlichen Kollegen ein geringeres Entgelt bezogen. Ferner wäre ihr mitgeteilt worden, dass sie sich keine Hoffnung auf einen Vorstandsposten machen könne, da der Aufsichtsratsvorsitzende nichts von Frauen im Vorstand halte und Frauen keine derartige Position zutraue.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 51/2003 (GBK 227/03):**

Eingebracht von der AK Steiermark am 25.8.2003

Arbeitgeber/in:

Unternehmen im Energiebereich

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde nach Änderung ihrer Tätigkeit nicht von der Beschäftigungsgruppe IV in die Beschäftigungsgruppe III umgestuft, zwei Männer, die eine gleiche Tätigkeit ausüben, wären dagegen in der Beschäftigungsgruppe II eingestuft.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 52/2003 (GBK 228/03):**

Eingebracht von der GAW am 1.9.2003

Arbeitgeber/in:

Fotogeschäft

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 53/2003 (GBK 229/03):**

Eingebracht von der Antragstellerin am 5.9.2003

Arbeitgeber/in:

Fitnessstudio

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei der Begründung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal, durch Berührungen und durch E-Mails sexuell belästigt worden. Nachdem sie mit dessen Vorgesetzten ein Gespräch habe führen wollen, wäre ihr mitgeteilt worden, dass man kein Vertrauen mehr zu ihr haben könne und es wäre auf Druck schließlich zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 54/2003 (GBK 230/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 8.9.2003

Arbeitgeber/in:

Personalbereitstellungsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen massiv verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

**Antrag 55/2003 (GBK 232/03):**

Eingebracht von der AK Wien am 7.10.2003

Arbeitgeber/in:

Großhandel

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

**Antrag 56/2003 (GBK 233/03):**

Eingebracht von der GAW am 1.12.2003

Arbeitgeber/in:

Unternehmen im Kulturbereich

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei gegenüber einem männlichen Kollegen bei der Besetzung einer Leitungsfunktion diskriminiert worden.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme



**Bericht**  
**des**  
**Bundesministeriums für**  
**Wirtschaft und Arbeit**  
**für**  
**2003**

## GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Im Jahr 2003 wurde das Gleichbehandlungsgesetz (noch) nicht novelliert bzw neu erlassen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat nach Gesprächen mit anderen Bundesministerien und den Sozialpartnern am 15. Juli 2003 den Entwurf eines neuen Gleichbehandlungsgesetzes einem allgemeinen Begutachtungsverfahren unterzogen. Das Begutachtungsverfahren zu diesem Entwurf wurde Mitte September 2003 abgeschlossen. Der nach dem Begutachtungsverfahren überarbeitete Gesetzesentwurf wurde vom Ministerrat am 4. November 2003 als Regierungsvorlage beschlossen und dem Parlament zugeleitet.

Mit dem neuen Gesetz werden die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (mit Ausnahme des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung, der in einem eigenen Gleichstellungsgesetz geregelt werden soll) sowie die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (die erst bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen ist) umgesetzt. Außerdem sind Regelungen zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes enthalten. Die Regierungsvorlage enthält folgende grundsätzliche Regelungen, die auch in dem im Jahr 2004 beschlossenen Gesetz enthalten sind:

- Ausweitung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die Antidiskriminierungsrichtlinien gemäß

Artikel 13 EG-Vertrag, ausgenommen der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung,

- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf arbeitnehmerähnliche Personen,
- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Entsendefälle in Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie,
- Aufnahme von ausdrücklichen Begriffsdefinitionen zur unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung,
- Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungstatbestandes der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und Beweismaßerleichterung bei allen diesen Formen der Belästigung,
- Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Ausdehnung der Möglichkeit für positive Maßnahmen auf alle vom Entwurf erfassten Bereiche,
- Ausdehnung der Verpflichtung, dem Nationalrat über alle vom neuen Gleichbehandlungsgesetz erfassten Bereiche zu berichten,
- Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inkl. Schadenersatzregelungen in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien,
- Einführung eines Benachteiligungsverbot es als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeug/inn/en) in Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien,
- Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber/innen (mit Verwarnung beim ersten Verstoß) sowie Einführung des Gebotes der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung inkl. Strafsanktion,
- Einführung besonderer mit der Gleichbehandlung befasster unabhängiger Stellen im Sinne des Art. 13 der Antirassismusrichtlinie und des Art. 8a der Änderungsrichtlinie 2002/73/EG durch entsprechende Ausgestaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft,
- Einführung der Parteistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verwaltungsstrafverfahren bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen bzw. der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung



und eines Antragsrechtes der Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen an die Gleichbehandlungskommission.

## **VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE**

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches auf Gleichbehandlung wird aber in der Praxis relativ selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt noch nicht vor. Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sind folgende Entscheidungen aus dem Jahr 2003 bekannt:

### **1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1)**

ASG Wien 22 Cga 306/02 h vom 10. Juli 2003:

Das Gericht hat mit diesem Urteil einen Verstoß gegen § 2 Abs. 1 Z 1 Gleichbehandlungsgesetz festgestellt, da als Grund für die Ablehnung eines männlichen Bewerbers unter anderem ausgeführt wurde, dass es keine Sanitäranlagen für männliche Angestellte gebe, weshalb dem Kläger ein Schadenersatz in Höhe von zwei Monatsentgelten zustehe.

Der gegen das Urteil erhobenen Berufung des Arbeitgebers wurde Folge gegeben. Während das Erstgericht dem Begehren stattgab, sah das OLG Wien eine Diskriminierung des männlichen Bewerbers als nicht gegeben an.

Das OLG Wien stellte in seinem Urteil 8 Ra 167/03 t vom 28. Jänner 2004 fest, dass, wenn in einem Stelleninserat deutlich zum Ausdruck kommt, dass für die zu vergebende Stelle einschlägige Berufserfahrung zwar nicht Bedingung, sehr wohl aber erwünscht sei, sich ein übergangener männlicher Bewerber, der nicht

über die entsprechende Qualifikation verfügt, nicht auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes berufen könne, wenn ihm eine weibliche Bewerberin mit einer der gewünschten Qualifikation entsprechenden Ausbildung und Berufserfahrung vorgezogen wurde.

Daran ändere auch der Umstand nichts, dass im Ablehnungsschreiben der Satz zu finden war, dass der Arbeitgeber „außerdem nicht über die Einrichtungen (Sanitäranlagen) verfüge, die er laut Arbeitsinspektorat benötigt, um Mitarbeiter männlichen Geschlechts einstellen zu können.“ Dieser - im Übrigen von einem untergeordneten Mitarbeiter eigenmächtig - angefügte Beisatz sei als überschießende Begründung zu werten, die angesichts der sonstigen Umstände im vorliegenden Fall mangels Eignung des männlichen Bewerbers nicht herangezogen werden kann.

Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Es wurde eine außerordentliche Revision an den OGH erhoben.

## **2. Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 7)**

### a) OGH 8 ObA 40/03 w vom 12. Juni 2003:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass die Reaktion auf die Geltendmachung nicht unberechtigter Ansprüche - wenn auch im Umweg über ein „Änderungsangebot“ - mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses diese Kündigung im Sinne des § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i Arbeitsverfassungsgesetz bzw. - sofern es sich um Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgesetz handelt – nach § 2a Abs. 8 Gleichbehandlungsgesetz anfechtbar macht.

Dass die Arbeitnehmerin im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot des § 2 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz und auf den in Artikel 141 EG-Vertrag verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ihre Forderung jedenfalls mit Grund als berechtigt erachten konnte, sei unter den gegebenen Umständen keineswegs unplausibel. Im konkreten Fall habe der Arbeitgeber unter Androhung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Angleichung des Entgelts der Arbeitnehmerin an jenes

des männlichen Kollegen (allerdings nur gemessen an der Vollzeitbeschäftigung) davon abhängig gemacht, dass die Arbeitnehmerin in eine Reduzierung der Arbeitszeit einwilligen müsse, allerdings ohne gleichzeitige Reduzierung der zu erbringenden Leistungen.

Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerin inhaltlich die gleiche Leistung wie bisher hätte erbringen müssen, dafür aber wesentlich weniger an Entgelt erhalten hätte. Berücksichtigt man überdies, dass der Arbeitgeber selbst (allerdings unter Bezugnahme auf die Stundenkürzung) ausführt, dass die Arbeitnehmerin wegen der Ablehnung dieser Arbeit gekündigt wurde, erweise sich daher die Auffassung, die Arbeitnehmerin sei letztlich deshalb gekündigt worden, weil sie auf ihrer (durch das Angebot keineswegs erfüllten) Forderung beharrt habe, als keineswegs unvertretbar.

b) ASG Wien 33 Cga 120/99 d vom 12. März 2003:

Das Gericht hat mit diesem Urteil verneint, dass das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes der Arbeitnehmerin oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen (§ 2a Abs. 8 Gleichbehandlungsgesetz) gekündigt wurde, da die Klägerin diesen Umstand letztlich im Verfahren nicht glaubhaft machen konnte, insbesondere deshalb, weil die von der Klägerin angeführten Vorfälle fast ein Jahr vor der Kündigung stattgefunden haben sollen. Es mangle einerseits am engen zeitlichen Zusammenhang zum Ausspruch der Kündigung und andererseits daran, dass dem Dienstgeber die Tatsachen und Vorstellungen nicht bekannt waren, die ihm im Zusammenhang damit vorgeworfen wurden. Die Klägerin habe auch nicht glaubhaft machen können, dass ihre Kündigung deswegen erfolgt wäre, weil die beklagte Partei an ihrer Stelle einen männlichen Arbeitnehmer hätte aufnehmen wollen.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

### **3. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 2 Abs. 1a und 1b)**

a) OGH 8 ObA 18/03 k vom 20. März 2003:

Der OGH hat mit dieser Entscheidung einen Schadenersatz in Höhe von € 3.633,64 für eine ca. zwei Jahre andauernde sexuelle Belästigung einer erwachsenen Arbeitnehmerin bestätigt und die außerordentliche Revision zurückgewiesen.

Er führte dazu aus, dass der durch die sexuelle Belästigung verursachte Schaden gemäß § 2a Abs. 7 Gleichbehandlungsgesetz im Wege einer Globalbemessung für die durch die fortgesetzte Belästigung geschaffene Situation in ihrer Gesamtheit nach dem sonst im Schadenersatzrecht angewandten Grundsätzen angemessen sei. Der Gesetzgeber habe dem Richter lediglich im unteren Bereich die sonst immer von den Umständen geprägte Bewertung vorgegeben. Bei der Ausmessung der Höhe des zustehenden Ersatzbetrages handle es sich um eine Entscheidung im Einzelfall, die nur bei einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage eine Anrufung des OGH vorsehen kann. Von einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage durch das Berufungsgericht, das an Stelle der begehrten rund € 5.450,-- rund € 3.630,-- als berechtigt anerkannt hat, könne keine Rede sein.

b) OLG Wien 9 Ra 66/03 x vom 27. Juni 2003:

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass über eineinhalb Jahre anhaltende gravierende sexuelle Übergriffe des Arbeitgebers auf eine zu Beginn der Belästigungen erst 15 Jahre alte Auszubildende massiv gegen den besonderen arbeits- und strafrechtlichen Schutz Jugendlicher verstoßen, sodass ein Schadenersatz von € 4.360,-- gerechtfertigt sei. Ob die psychische Beeinträchtigung der Arbeitnehmerin durch Nervosität, Depressionen, Ess- und Schlafstörungen, Beziehungsstörungen sowie andere psychosomatische Beschwerden wie etwa Ekelgefühle und Waschzwang Krankheitswert erreicht hat, sei nicht entscheidend. Angesichts der besonderen Umstände des Falles - besonders lange Dauer und ganz beträchtliche Intensität der sexuellen Belästigungen, Missbrauch des Autoritätsverhältnisses sowie vor allem das jugendliche Alter der Arbeitnehmerin und das damit einhergehende besondere Ausmaß der psychischen Folgen - erscheine ein voller Zuspruch des begehrten Schadenersatzes in der Höhe von € 4.360,-- angemessen. (Vom Erstgericht war

ursprünglich nur ein Schadenersatz von € 3.000,-- zuerkannt worden.) Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

c) OLG Wien 10 Ra 90/03 h vom 21. August 2003:

Das Gericht gelangte in diesem Verfahren auf Grund einer Kündigungsanfechtungsklage gemäß § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a Arbeitsverfassungsgesetz zur rechtlichen Beurteilung, dass die festgestellten verbalen sexuellen Belästigungen, die mehrere sehr gravierende Vorfälle und für die weiblichen Mitarbeiter beleidigend und herabwürdigend waren, ohne Zweifel Gründe darstellen, die jeden verständigen Betriebsinhaber zur Kündigung veranlassen. Das Gericht stellte fest, dass eine andere (mildere) Reaktion als die Kündigung (z. B. Versetzung) des Arbeitnehmers nicht zumutbar gewesen sei, verneinte die Sozialwidrigkeit der Kündigung und wies die Kündigungsanfechtungsklage des Arbeiterbetriebsrates als unbegründet ab.

Die Revision wurde vom OGH mit Beschluss vom 17. März 2004 zurückgewiesen, sodass das Urteil des OLG Wien rechtskräftig ist.

**4. Feststellungsklage (§ 6 Abs. 3); Zurückweisung der Revision mangels Aktivlegitimation**

OGH 9 ObA 12/03 k vom 19. November 2003:

Der OGH hat mit dieser Entscheidung der Revision mangels Aktivlegitimation des ÖGB nicht Folge gegeben. Es handle sich bei dem gegenständlichen Begehren um eine Feststellungsklage gemäß § 6 Abs. 3 Gleichbehandlungsgesetz, die allerdings nur unter der Voraussetzung eines vorhergehenden Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes erhoben werden könne. Dies sei aber nicht geschehen, da dem Verfahren lediglich eine Beschwerde bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission vorausgegangen war. Daraus ergebe sich aber keine ausreichende Legitimation, woran auch der Verweis des § 76a Post-Betriebsverfassungsgesetz auf den dritten Teil des

Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, der wiederum den Weg zur Bundes-Gleichbehandlungskommission vorsieht, nichts ändern könne.

## **GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM EU-RECHT**

Im Juli 2003 startete die Europäische Kommission via Internet eine Konsultation, in der sie die Mitgliedstaaten und andere interessierte Stellen aufforderte, zu einer Kommissionsinitiative für Vereinfachung und Verbesserung der Rechtsvorschriften im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern Stellung zu nehmen.

Dabei schlug die Kommission drei Alternativen vor:

Die erste Option bestand im Wesentlichen in einer reinen Kodifizierung – ohne inhaltliche - Änderungen der RL 75/117 über gleiches Entgelt, der RL 76/207 über den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen, der RL 2002/73 zur Änderung der RL 76/207, der RL 86/378 über die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit (und Änderungsrichtlinie 96/97) sowie der RL 97/80 über die Beweislast.

Die zweite Option bestand ebenfalls in der Kodifikation der oben genannten Gleichbehandlungsrichtlinien mit Einbeziehung der Rechtsprechung des EuGH in diesem Bereich.

Die dritte Option entsprach der zweiten Option, wobei diese um einige Bestimmungen der RL 92/85 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz ergänzt wurde.

Österreich hat sich im Konsultationsprozess für die zweite Option ausgesprochen, da damit Richtlinien zusammengeführt werden, die thematisch eng verbunden sind und dabei auch auf die Rechtsprechung des EuGH Bezug genommen wird. Somit entstünde ein eindeutiger Text, der der Rechtssicherheit dient.

Am 21. April 2004 hat die Europäische Kommission schließlich einen Richtlinienvorschlag zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angenommen. Dieser Vorschlag entspricht der zweiten Option des Optionenpapiers und wurde im Juni 2004 in der Ratsarbeitsgruppe „Sozialfragen“ von der Kommission vorgestellt.