

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. Dezember 2010 über den am 8. April 2009 eingelangten Antrag von **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** im Falle einer **sexuellen Belästigung durch Dritte**, es die **Arbeitgeberin, X GmbH (Antragsgegnerin), unterlassen** hat, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) **angemessene Abhilfe** zu schaffen, in eventu im Falle einer **Belästigung durch Dritte**, es die **Arbeitgeberin, X GmbH, unterlassen** hat, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG angemessene Abhilfe** zu schaffen sowie in eventu bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die **Arbeitgeberin, X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass A nicht durch die X GmbH durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt weiters zur Auffassung, dass A nicht durch die X GmbH durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.

3. Der Senat I der GBK kommt weiters zur Ansicht, dass A nicht auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der Antragstellerin eingebrachten Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragsgegnerin sie aus geschlechtlichen Motiven gekündigt habe. Dies sei unmittelbar nach ihrer Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschehen.

In Erwiderung der erlogenen Schutzbehauptung seitens der Geschäftsführung sei die Antragstellerin monatelang als deutlich sichtbar weiblich orientierte Transgenderperson im Call-Center tätig gewesen. Wenngleich niemand genauere Hintergründe gewusst haben möge, so sei eindeutig erkennbar gewesen, dass gewisse geschlechtliche Probleme auftreten könnten, insbesondere beim Toilettenbesuch. Lediglich im Probemonat habe die Antragstellerin ihre Geschlechtsidentität verborgen und dies ausschließlich zur Vermeidung sexistischer Kündigungen getan. Daraus könne – entgegen der der Antragstellerin vorliegenden Gegendarstellung seitens der Geschäftsführung – nicht abgeleitet werden, sie fühlte sich dauerhaft dem männlichen Geschlecht zugehörig. Während der Monate September 2008 bis Dezember 2008 habe niemand mit der Antragstellerin ein Gespräch gesucht. Auf E-Mails, die die Antragstellerin mit „...“ (*Anmerk.: der von der Antragstellerin gewählte neue Vorname setzt sich aus dem männlichen Vornamen der Antragstellerin sowie einem weiblichen Vornamen zusammen*) signiert habe – jener Name, den sie sich bei vorhandenen finanziellen Mitteln zulegen werde – habe sie stets eine Antwort, die mit „Lieber ...“ (*Anmerk.: der männliche Vorname der Antragstellerin*) begonnen habe, bekommen. Nun sei dieses Verhalten nach Einschätzung der Antragstellerin nicht schadenersatzwürdig, es zeige jedoch eine völlige Ignoranz und Problemverleugnung. Weiters habe das beim Gasometer befindliche Call-Center regelmäßig Besuch von Männern bekommen, die in ..., dem Sitz der Geschäftsführung, tätig seien sowie von hauptsächlich männlichen Firmenkunden. Zusätzlich seien regelmäßig Techniker für EDV und die Getränkeautomaten vor Ort gewesen. Die Antragstellerin sei von diesen Männern oft sensationellen Blicken und auch manchmal abfälligen Bemerkungen ausgesetzt gewesen, wenn sie die Herrentoilette betreten und verlassen habe. Im WC selbst habe sie öfters „Besuch“ von Männern bekommen, die „nur kurz die Hän-

de waschen wollen“, sich in einem Abstand von weniger als 10 cm neben sie gestellt und einem Panoptikum gleich die Antragstellerin sowohl von hinten als über den großen Spiegel auch von vorne angestarrt hätten. Niemand könne wissen, ob diese Herren wirklich justament in diesem Moment die Hände waschen haben wollen oder ob deren Neugier Oberhand genommen habe. Der Aufenthalt der Antragstellerin im WC habe aus typischen Frauenangelegenheiten wie Nachschminken und Frisieren bestanden. Neben der allgemein äußerst unangenehmen Situation wolle die Antragstellerin auf zwei Aspekte besonders hinweisen:

Auch wenn keine sexuelle Berührung stattgefunden habe und keine grob unflätige Bemerkung wie „geile Tunte, Hure“ etc., so habe die Antragstellerin doch auf Grund des sensationslüsternen Verhaltens der Männer ebensolche Demütigungen erwarten müssen und die beiläufig klingende Frage eines Kollegen „Na, musst dich schon wieder schminken?“ sei für sie ein weiterer Anlass gewesen, im Erdboden versinken zu wollen. Es sei für die Antragstellerin das dauerhafte Gefühl der Verfolgung und Verletzung ihrer sexuellen Intimsphäre entstanden. Als sexuelle Belästigung würden unter anderem sexistische und geschlechtsbezogene entwürdigende bzw. beschämende Bemerkungen und Handlungen gelten, unerwünschte körperliche Annäherung, Annäherungen in Verbindung mit Versprechen von Belohnungen und/oder Androhung von Repressalien gelten. Die Antragstellerin halte diese Definition der sexuellen Belästigung erfüllt und weise darauf hin, dass sie permanent in Furcht vor noch schlimmeren Ereignissen leben habe müssen und deswegen nur äußerst ungern die Toilette aufsuchen habe können. Insbesondere die wiederholte Annäherung, wenn auch von unterschiedlichen für sie völlig unbekanntem Männern sei gegeben gewesen. Einige Herren hätten ... besucht, der im gleichen Gebäude ansässig sei, und bei dieser Gelegenheit ebenso die Toilette benützt.

Gleichzeit habe die Antragstellerin dauerhaft mit der peinlichen Vorstellung gelebt, ihr verschmiertes Gesicht und die unordentlichen Haare nicht einrichten zu können, da sie sich vor dem WC gefürchtet habe. Ebenso habe sie den Harndrang vermeiden wollen, was aber zu Nervosität und genau dem Gegenteil geführt habe. Daraus sei eine regelrechte Arbeitsplatzphobie entstanden. Daher halte sie den „Ratschlag“ von Frau B, die Antragstellerin solle halt weniger oft aufs WC gehen, dann würde weniger passieren, für besonders zynisch. Jedenfalls, und darin begründe sich die Schuld des Unternehmens, sei ihre Situation, wenn auch nicht in der vollen Dramatik, so doch prinzipiell mehrfach bekannt gewesen und niemand sei ihr zur Hilfe gekommen.

Auf die Beschwerde der Antragstellerin am 27. November 2008 habe Frau B die Personalabteilung angerufen und angeblich die Auskunft bekommen, dass die Antragstellerin erst ihren Personenstand auf weiblich ändern müsse, erst danach dürfe sie die Damentoilette besuchen. Bereits zwei Wochen vorher habe ihr Teamleader C der Antragstellerin ausdrücklich bei sonstiger Entlassung verboten, das Damen-WC zu benutzen. Als sie jedoch am 3. Dezember 2008 auf Abhilfe beharrt und ankündigt habe, Klage einreichen zu wollen, habe Frau B ihre Beschwerde an die Geschäftsführung weitergeleitet. Diese habe sich nur mit einer Kündigung zu helfen gewusst, welche fristwidrig am 13. Dezember 2008 schlagend geworden sei. Aber selbst in den letzten Tagen, als alle auch offiziell in Kenntnis gesetzt worden seien, habe die Antragstellerin keinerlei Unterstützung bekommen. Die Dienstgeberin habe durch schuldhaftes Unterlassen einen dauerhaft einschüchternden und demütigenden Zustand aufrechterhalten.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Der Umstand, dass die Antragstellerin biologisch gesehen nach wie vor ein Mann sei, sei ein wichtiger Faktor dafür gewesen, warum man im Unternehmen den Wünschen der Antragstellerin nach Benutzung der Damentoilette nicht nachkommen habe können.

Das Vorstellungsgespräch habe die Antragstellerin als Mann absolviert, d.h. es sei für niemanden im Unternehmen erkennbar, geschweige denn offensichtlich gewesen, dass sie transsexuell (mit weiblicher Ausrichtung) sei. Auch bei Arbeitsantritt habe die Antragstellerin weder ihre Vorgesetzte, Frau B, noch die Geschäftsleitung über ihre Transsexualität. Nach einigen Wochen ihre Tätigkeit habe sie sich insofern „geoutet“, als sie das Büro bei Dienstantritt zwar weiterhin „als Mann“ betreten habe, sich dann aber regelmäßig auf der Toilette geschminkt und ihre Kleidung (auf Damenbekleidung) gewechselt bzw. weibliche Accessoires anlegt habe. Auch diese „Verwandlung“ habe die Antragstellerin aber nicht an jedem Arbeitstag vollzogen. Erst als sie im November 2008 begonnen habe, die Damentoilette zu benutzen, sei der Geschäftsleitung die Transsexualität der Antragstellerin wirklich bewusst geworden und die verantwortlichen Personen seien bemüht gewesen, der arbeitgeber/innenseitigen Fürsorgepflicht nachzukommen.

§ 33 Abs 2 Arbeitsstättenverordnung¹ (AStV) sehe vor, dass der/die Arbeitgeber/in nach Geschlechtern getrennte Toiletten einzurichten habe, wenn mindestens fünf männliche Arbeitnehmer und mindestens fünf weibliche Arbeitnehmerinnen darauf angewiesen seien. Diese Zahlen würden bei der Antragsgegnerin bei weitem überschritten. Der AStV sei nicht zu entnehmen, dass die Eigenschaften „männlich“ und „weiblich“ bzw. das jeweilige „Geschlecht“ am Empfinden der jeweiligen Person festzumachen sei. Letzteres wäre wohl auch vom Arbeitsinspektor kaum kontrollierbar. Ebenso wenig sei es der Antragsgegnerin möglich, der Antragstellerin eine eigene Toilettenräumlichkeit zuzuweisen, weil die Mitarbeiter/innenzahl eine solche Aufteilung nicht zugelassen hätte.

Neben den erwähnten arbeitnehmer/innenschutzrechtlichen Vorschriften habe die Antragsgegnerin auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber den weiblichen Arbeitnehmerinnen nachkommen müssen, die sich durch die Anwesenheit der Antragstellerin auf der Damentoilette belästigt gefühlt hätten. Die Bedenken der weiblichen Arbeitnehmerschaft habe darauf beruht, dass die Antragstellerin – wie erwähnt – trotz ihrer Transsexualität rein körperlich nach wie vor ein Mann gewesen sei. Eine Arbeitnehmerin, Frau D, sei Muslima und trage aus religiösen Gründen ein Kopftuch. Um dieses abzunehmen bzw. es neu zu binden, suche sie regelmäßig die Damentoilette auf. Es sei ihr sehr unangenehm gewesen, das Kopftuch vor der Antragstellerin abzunehmen, was sie ihr auch gesagt habe. Ihre Reaktion sei nur gewesen, dass sie sich über sie lustig gemacht habe.

Es könne aber nicht angehen, dass im Rahmen des GIBG nur dem/der Arbeitgeber/in strenge Fürsorgepflichten auferlegt, dem/der Arbeitnehmer/in aber keinerlei korrespondierende Treuepflichten abverlangt werden würden. Vor dem Hintergrund, dass die Antragstellerin biologisch betrachtet nach wie vor ein Mann sei und zudem auch im Zuge ihrer Tätigkeit für die Antragsgegnerin nicht immer als Frau aufgetreten sei, habe ihr – angesichts der geschilderten Probleme – zugemutet werden können, die Herrentoilette zu benutzen. Es sei der Antragsgegnerin nicht bekannt, dass es – wie von der Antragstellerin nunmehr behauptet – zu sexuellen bzw. geschlechtsbezogenen Belästigungen durch männliche Kollegen gekommen sein solle. Natürlich errege „anders sein“ eine gewisse Aufmerksamkeit und es sei zu gewissen Sticheleien gekommen, weil die Antragstellerin regelmäßig die Herrentoilette dazu benutzt

¹ Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen festgelegt und die Bauarbeiterschutzverordnung geändert wird, BGBl. II Nr. 368/1998

habe, sich „Frauensachen“ anzuziehen und Make-up aufzulegen. Es würde die gesetzlichen Bestimmungen wohl überstrapazieren, bei jeder kleinen Bemerkung als Arbeitgeber/in rigoros einschreiten zu müssen. Dazu sei anzumerken, dass die Antragstellerin im Umgang mit ihren Kolleginnen – wie sich im Nachhinein herausgestellt habe – auch nicht gerade zimperlich gewesen sei. So habe sie einigen weiblichen Arbeitnehmerinnen obszöne Zeichnungen über „zweigeschlechtliche Wesen“ gezeigt.

Die Antragsgegnerin beschäftige hauptsächlich am Telefon arbeitende Kundenbetreuer/innen. Diese Tätigkeit erfordere keine spezifische Ausbildung, geschweige denn besondere „optische Vorgaben“. Die Arbeitnehmer/innenschaft sei „bunt gemischt“, wechsele häufig, weil die Tätigkeit oftmals nur vorübergehend (z.B. von Studenten/Studentinnen) verrichtet werde; dementsprechend sei die Antragsgegnerin mit den verschiedensten Menschen unterschiedlicher Herkunft, sexueller Ausrichtung oder Weltanschauung konfrontiert. Das Klima im Unternehmen sei als überaus tolerant zu bezeichnen und es habe bis zum jetzigen Zeitpunkt keine Beschwerden gegeben, die auch nur ansatzweise darauf schließen lassen würden, dass sich einzelne Mitarbeiter/innen belästigt oder gar diskriminiert fühlen würden.

Ergänzend wolle die Antragsgegnerin ausführen, dass es nicht richtig sei, dass im Unternehmen das Anliegen der Antragstellerin nicht ernst genommen worden sei. Frau B habe ihr Anliegen einerseits an die Geschäftsleitung weitergeleitet und habe andererseits versucht, auch direkt eine Lösung für das Problem zu finden. Beispielsweise habe sie der Antragstellerin vorgeschlagen, immer die kleinere der beiden Herrentoiletten zu benutzen. Darin würden sich nur eine Kabine und ein Waschraum befinden, d.h. ein Zusammentreffen mit anderen Personen sei eher unwahrscheinlich. Ausdrücklich bestritten werde, dass ständig betriebsfremde Personen die WC-Anlagen benutzen würden. Die Büroräumlichkeiten seien nicht frei zugänglich. Sei ein Techniker oder ein Kunde im Haus, werde diesen aber selbstverständlich nicht verwehrt, die Toilette zu benutzen.

Zusammenfassend sei zu sagen, dass es während des gesamten Dienstverhältnisses zu keiner Diskriminierung im Sinne des GIBG gekommen sei und dass das befristete Dienstverhältnis nicht deswegen nicht weitergeführt worden sei, weil die Antragstellerin transsexuell sei. Vielmehr sei man im Unternehmen den völlig überzogenen und in keiner Weise gerechtfertigten Wünschen der Antragstellerin mit Toleranz

begegnet und habe versucht, ihr bei der Integration in das betriebliche Geschehen behilflich zu sein. Ihre Vorwürfe seien daher auf das Schärfste zurückzuweisen.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Hinsichtlich der von der Antragstellerin verlangten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch die **Arbeitgeberin**, X GmbH, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es **schuldhaft unterlassen** hat, im **Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte**², eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages **angemessene Abhilfe zu schaffen**, ist Nachstehendes festzuhalten:

§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht.³ Danach haben Arbeitgeber/innen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeits-sphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer/innen nicht durch Belästigungen durch andere Arbeitnehmer/innen beeinträchtigt wird.⁴ Neben der Vornahme der im Einzelfall gebotenen Abhilfemaßnahmen sind Arbeitgeber/innen gut beraten, schon präventiv eine „Unternehmenskultur“ zu entwickeln, in der Belästigungen aller Art grundsätzlich verpönt sind und es möglichst gar nicht so weit kommt.⁵

„Angemessen“ ist die Abhilfe dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/in auf Grund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt und Stellung im Arbeitsverhält-

² Hierzu sei anzumerken, dass als Dritte iSd § 6 GIBG Personen in Betracht kommen, die vom/von der Arbeitgeber/in und der belästigten Person verschieden sind; so im Fall des § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG z.B. Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/innen oder Kunden/Kundinnen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

³ Siehe dazu § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG etc. sowie OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z, ecollex 2008/353

⁴ OGH 26.8.2004, 8 Ob 3/04f, ZAS 2005/44 (Posch); ARD 5608/13/2005 (Adamovic); VwGH 21.9.2005, 2002/09/0135

⁵ Vgl. Mazal, Belästigung in der Arbeitswelt – Abhilfe durch Unternehmenskultur! ecollex 2009, 460 (462)

nis ausreichende Mittel zur Verfügung, die nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden sind.⁶

Das Ersuchen um Abhilfe ist jedenfalls an den/die Arbeitgeber/in – bei juristischen Personen an das vertretungsbefugte Organ (Vorstandsmitglied, Geschäftsführer/in etc.) – oder an jene Person zu richten, die vom/von der Arbeitgeber/in mit der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht im Allgemeinen bzw. der Abhilfe im Speziellen betraut wurde. Es bleibt Arbeitgeber/innen selbstverständlich unbenommen, die Abhilfepflichtung zu delegieren; der allfälligen Haftung für die unterlassene Abhilfe können sie sich damit aber nicht „entledigen“.⁷

Zum Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ist anzumerken, dass dieses wegen der weiten Auslegung auch Benachteiligungen von Transgenderpersonen erfasst.⁸

Das Verfahren vor dem Senat I der GBK ergab, dass die von der Antragstellerin vorgebrachten Situationen im Waschraum der Herrentoilette nicht unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung subsumiert werden können. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche sexuelle Belästigung durch Dritte.

Es liegt daher **kein schuldhaftes Unterlassen der Antragsgegnerin** im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gegenüber der Antragstellerin **angemessene Abhilfe zu schaffen** vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch die **Arbeitgeberin**, X GmbH, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es **schuldhaft unterlassen** hat, im **Falle einer Belästigung durch Dritte**, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages **angemessene Abhilfe zu schaffen**, verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG enthält ebenso eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht.⁹ Näheres ist den Ausführungen zu § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG zu entnehmen.

⁶ RV 735 BlgNR 18. GP 32f

⁷ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 10

⁸ Vgl. dazu EuGH 30.4.1996, C-13/94, P, Slg 1996, I-2143; 27.4.2006, C-423/04, Richards, Slg 2006, I-3585

⁹ Siehe dazu § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG etc. sowie OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z, ecolex 2008/353

Im Hinblick auf die von der Antragstellerin in der mündlichen Befragung geschilderten unangenehmen Situationen im Waschraum der Herrentoilette konnte der Senat I der GBK keine Belästigung feststellen und unterbleibt daher eine weitere Behandlung iSd Überprüfung der angemessenen Abhilfe durch die Arbeitgeberin.

Die von der Antragstellerin im Antrag vorgebrachte Frage von Kollegen „Na, musst dich schon wieder schminken?“ kann unter den Tatbestand der Belästigung iSd § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG subsumiert werden.

Es ist daher im Weiteren zu überprüfen, ob die Antragstellerin durch die Arbeitgeberin dadurch diskriminiert wurde, indem sie es schuldhaft unterlassen hat, eine im Falle einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz¹⁰ (ASchG) regelt im 2. Abschnitt als Sanitäreinrichtungen die Waschräume, Toiletten und Umkleideräume. Gemäß § 27 Abs. 1 ASchG sind den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Waschräume zur Verfügung zu stellen, wenn von einem/einer Arbeitgeber/in in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden (Z 1), oder die Art der Arbeitsvorgänge, hygienische oder gesundheitliche Gründe dies erfordern (Z 2). Abs. 2 regelt, dass wenn nach Abs. 1 Waschräume einzurichten sind, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Arbeitnehmer/innen angehören. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen. Abs. 3 regelt, dass den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleideräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten zur Verfügung zu stellen sind. In Vorräumen von Toiletten muss eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet. Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf Arbeitnehmer und mindestens fünf Arbeitnehmerinnen beschäftigt, so hat bei den Toiletten eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen. Gemäß Abs. 8 kann der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleideräumen auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Arbeitgeber/innen gemeinsam für ihre Arbeitnehmer/innen Waschräume, Toiletten und Umkleideräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Um-

¹⁰ Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, BGBl. Nr. 450/1994

kleideräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 7 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer entsprechen.

Durchführungsvorschriften sind im 4. Abschnitt der AStV geregelt. Zu den Toiletten regelt § 33 AStV, dass den Arbeitnehmer/innen Toiletten in einer solchen Anzahl zur Verfügung zu stellen sind, dass für jeweils höchstens 15 Arbeitnehmer/innen mindestens eine verschließbare Toilettzelle zur Verfügung steht. Sind Toiletten für betriebsfremde Personen, wie z.B. Kund/innen oder Patient/innen, vorgesehen, sind diese in die Anzahl der für die Arbeitnehmer/innen erforderlichen Toiletten nicht einzurechnen (Z 1) und ist dafür zu sorgen, dass betriebsfremde Personen die für die Arbeitnehmer/innen vorgesehenen Toiletten nicht benützen können (Z 2). Abs. 2 regelt, dass nach Geschlechtern getrennte Toiletten einzurichten sind, wenn mindestens fünf männliche Arbeitnehmer und mindestens fünf weibliche Arbeitnehmerinnen darauf angewiesen sind. Die Personenzahlen in Abs. 1 bis 3 beziehen sich auf regelmäßig gleichzeitig in der Arbeitsstätte anwesende Arbeitnehmer/innen, so Abs. 4. Gemäß Abs. 5 sind Toiletten so anzulegen, dass sie mit Arbeitsräumen, mit Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen oder mit Umkleieräumen nicht unmittelbar in Verbindung stehen. Von solchen Räumen müssen Toiletten durch natürlich oder mechanisch direkt ins Freie ausreichend lüftbare Vorräume getrennt sein. Es ist gemäß Abs. 7 Z 4 dafür zu sorgen, dass in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit vorhanden ist.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 15 ASchG begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 145 € bis 7 260 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 290 € bis 14 530 € zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber/in entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten oder Baustellen einschließlich der Sozial- und Sanitäreinrichtungen verletzt.

Zu den angeführten Rechtsvorschriften führte eine vom Senat I der GBK befragte Fachexpertin aus, dass demnach jedenfalls ab fünf männlichen und fünf weiblichen Beschäftigten geeignete, nach Geschlechtern getrennte Sanitäreinrichtungen zur Verfügung gestellt werden müssten (sofern diese regelmäßig gleichzeitig in der Arbeitsstätte anwesend seien). Werde diese Zahl unterschritten (z.B. vier Männer, fünf Frauen) oder seien diese Personen nicht regelmäßig anwesend (und daher nicht ständig gleichzeitig auf die Sanitäreinrichtungen angewiesen), seien gemeinsame Einrich-

tungen („Unisex-Toiletten“) möglich. Das Arbeitnehmer/innenschutzrecht verpflichte die Arbeitgeber/innen lediglich zur Zurverfügungstellung geeigneter Einrichtungen mit einer dem ASchG und AStV entsprechenden Ausstattung und Lage sowie dazu, die Toiletten den sanitären Anforderungen entsprechend und in hygienischem Zustand zu erhalten und das Waschen der Hände an einer Waschgelegenheit in der Nähe zu gewährleisten. Auch dürfe die Benützbarkeit durch andere Nutzungen (z.B. Lagerung von Gegenständen) nicht beeinträchtigt werden. Eine darüber hinausgehende „Benützungsordnung“ entziehe sich einer Regelung durch das Arbeitnehmer/innenschutzrecht.

Das ASchG und die zum ASchG erlassenen Durchführungsverordnungen (wie z.B. AStV) würden die Mindestvorschriften zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für den Geltungsbereich gemäß § 1 ASchG regeln. Sittlichkeitsschutz sei hierbei nur im Zusammenhang mit Sanitäreinrichtungen relevant, dies zusätzlich zu den sicherheitstechnischen, arbeitshygienischen und gesundheitlichen Schutzziele. Die Regelungen betreffend die ungestörte Benützbarkeit bzw. nach Geschlechtern getrennten Sanitäreinrichtungen könnten als „letzter Rest“ des Sittlichkeitsschutzes am Arbeitsplatz bezeichnet werden (abgesehen vom Sittlichkeitsschutz Jugendlicher nach § 23 KJBG¹¹ und KJBG-VO¹²). Im Unterschied zur früher geltenden Rechtslage nach dem „Bundesgesetz über den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer (Arbeitnehmerschutzgesetz)“, BGBl. Nr. 144/1974, laute daher auch der Gesetzestitel des ASchG „Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz)“.

Die parlamentarischen Materialien zum 3. Abschnitt ASchG (RV 1590 18. GP) würden nicht auf Sittlichkeitserwägungen eingehen, sondern würden auf Arbeitsschutzrichtlinien (RL) der EU verweisen, insbesondere die Arbeitsstätten-RL 89/654: Nach Anhang I der RL seien für Frauen und Männer (u.a.) getrennte Waschgelegenheiten oder eine getrennte Benutzung vorzusehen „wenn dies aus sittlichen Gründen notwendig ist“ (18.2.3); für Frauen und Männer seien getrennte Toiletten oder eine getrennte Benutzung der Toiletten vorzusehen (18.3). Zusätzlich würden die ASchG-Erläuterungen – nicht in Zusammenhang mit Sittlichkeitserwägungen sondern hinsichtlich der Lage von Waschgelegenheiten und Waschräumen - auf die zuvor gel-

¹¹ Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987), BGBl. Nr. 599/1987 idF BGBl. I Nr. 93/2010

¹² Verordnung über Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für Jugendliche, BGBl. II Nr. 436/1998

tende Rechtslage des § 14 Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl. Nr. 144/1974, und §§ 84 bis 86 Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung¹³ (AAV) über Waschgelegenheiten, „Aborte“ und Umkleieräume verweisen (§ 14 ANSchG: „bei Einrichtung und Benützung der Abortanlagen ist auf die Verschiedenheit der Geschlechter entsprechend Rücksicht zu nehmen“). Primärer Schutzzweck der Norm sei die Möglichkeit für Arbeitnehmer/innen, in räumlicher Nähe zu ihrem Arbeitsplatz unter sicheren, nicht gesundheitsgefährdenden Bedingungen die Notdurft verrichten zu können, einschließlich der dazu erforderlichen Ausstattung und der Möglichkeit des Waschen der Hände aus hygienischen Gründen. Hinzu komme der vom Gesetzgeber in diesem Zusammenhang als ebenfalls erforderlich angesehene Sittlichkeitsschutz, nämlich die Gewährleistung der Privatsphäre bei der ungestörten Benutzung (versperrbare Toilettzelle, für Männer – abhängig von der Beschäftigtenzahl – zusätzlicher Pissstand). Eine Trennung nach Geschlecht sei jedoch erst ab der Mindestzahl von fünf Arbeitnehmern und fünf Arbeitnehmerinnen zwingend erforderlich. Bei Unterschreitung dieser Schlüsselzahlen sei den Beschäftigten lediglich eine ungestörte Benutzung (gemeinsamer) Sanitäreinrichtungen zu ermöglichen. Regelungshintergrund sei hier die meist beschränkte Raummöglichkeit von Kleinbetrieben, welche die Errichtung getrennter Anlagen oft nicht zulasse. Darüber hinausgehende zwingende Vorgaben treffe das ASchG nicht, auch könnten die Beschäftigten nach ASchG nicht zur Benutzung bestimmter Sanitäreinrichtungen gezwungen werden. Auf Grund der Verwaltungsstrafsanktion für Arbeitgeber/innen sei eine enge Auslegung ihrer Arbeitnehmer/innenschutzpflichten geboten. Zusätzlich seien arbeitsvertragsrechtliche Vorgaben zu beachten und die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber/innen, was jedoch nicht dem Arbeitnehmer/innenschutzrecht zuzurechnen sei.

Auf Transidentität nehme das ASchG nicht Bezug, weil der Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmer/innen zu gewährleisten sei, unabhängig von Geschlecht oder Geschlechtsidentität bzw. Zugehörigkeitsgefühl. Die Regelungen betreffend die Zurverfügungstellung von Sanitäranlagen würden dem Wortlaut nach ab auf „Geschlecht“ sowie männliche bzw. weibliche Arbeitnehmer/innen abstellen, somit auf das physische bzw. physisch wahrnehmbare Geschlecht. Im Zweifelsfall werde zur Bestimmung des Geschlechtes ihres Erachtens der Personenstand heranzuziehen sein, soweit dies z.B. für eine Aufforderung oder

¹³ Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 11. März 1983 über allgemeine Vorschriften zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 218/1983

Strafanzeige nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993¹⁴ (ArbIG) erforderlich sein sollte. Anzumerken sei, dass Schutzbestimmungen, die auf ein bestimmtes, nämlich das weibliche Geschlecht abstellen, nur noch für werdende oder stillende Arbeitnehmerinnen (MSchG¹⁵) sowie für Arbeiten von Frauen gelten, die der Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen, BGBl. II Nr. 356/2001, unterliegen (soweit nach wissenschaftlichen Erkenntnissen heute noch erforderlich: Arbeiten unter Bleieinwirkung und Arbeiten unter besonderer physischer Belastung).

Auf die Frage des Senates I der GBK, ob die Normen, falls es auf das physische Geschlecht ankomme, eine Interpretation dahingehend zulassen würden, dass eine Benützung der Sanitäreinrichtungen jenes Geschlechtes möglich seien, dem man sich zugehörig fühle, auch wenn man physisch dem anderen Geschlecht angehöre, erklärte die Fachexpertin, dass in Arbeitsstätten, in denen die Mindestzahl für nach Geschlechtern getrennte Toilettenanlagen (fünf Frauen/fünf Männer) unterschritten werde, gemeinsame Toiletteneinrichtungen (versperrbare Toilettzelle) für alle Beschäftigten zulässig seien, weshalb die Fragestellung hier nicht relevant werde. In Arbeitsstätten, in denen auf Grund der Beschäftigtenzahl von Männer/Frauen nach Geschlechtern getrennte Toilettenanlagen vorhanden sein müssten, stehe den Arbeitnehmer/innen die Nutzung dieser Toilettenanlagen offen – es müssten lediglich sowohl für Frauen als auch für Männer getrennte Toiletten zur Verfügung stehen. Eine „Benützungsregelung“ könne nicht auf das Arbeitnehmer/innenschutzrecht gestützt werden und auch nicht mit Mitteln des ASchG, ArbIG erzwungen werden, weil sich die Arbeitgeber/innenverpflichtung in der Zurverfügungstellung (einschließlich Ausstattung und Erhaltung) erschöpfe. Das Arbeitnehmer/innenschutzrecht stehe einer Benützung von Männer-Toilettenanlagen oder Frauen-Toilettenanlagen jeweils durch transidente Arbeitnehmer/innen nicht entgegen, treffe aber auch keine Verpflichtung zur Benützung einer bestimmten Einrichtung.

Arbeitgeber/innen müssten den ASchG- bzw. AStV-Vorgaben entsprechende Sanitäreinrichtungen lediglich zur Verfügung stellen und entsprechend erhalten. Die Arbeitnehmer/innen könnten nach ASchG nicht zur Benützung einer bestimmten WC-Anlage gezwungen werden. Umgekehrt könnten Arbeitnehmer/innen mit Mitteln des Arbeitnehmer/innenschutzes auch nicht gezwungen werden, bestimmten Perso-

¹⁴ Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 27/1993 idF BGBl. I Nr. 93/2010

¹⁵ Bundesgesetz über den Mutterschutz (Mutterschutzgesetz), BGBl. Nr. 221/1979 idF BGBl. I Nr. 58/2010

nen die Benützung von Toilettenanlagen zu ermöglichen bzw. nicht zu behindern (von der Verwaltungsstrafsanktion, welcher auch Arbeitnehmer/innen unterliegen, nicht erfasst – § 130 Abs. 4 ASchG).

Möglicherweise sei im Anlassfall folgende räumliche Anordnung gegeben und werde als problematisch erlebt: In der Praxis würden Toilettenanlagen und Waschplätze (Waschgelegenheit) üblicherweise in der sog. „Sanitärgruppe“ oder in „Nasszellen“ zusammengefasst (installations- und abwassertechnische Gründe). Der Waschplatz befinde sich dann im Vorraum zu den Toilettenzellen (Sitzzellen). Falls im Vorraum der Männertoiletten auch Pissstände (ohne weitere Trennung bzw. Sichtschutz) eingerichtet seien, könne dies aus Sittlichkeitssicht – für beide Seiten – problematisch sein, wenn Personen des anderen Geschlechtes bzw. transidente Personen in diesem Vorraum zeitgleich ihre Hände waschen wollen. Dieses Problem bestehe nicht in Frauentoiletten, weil hier ausschließlich Sitzzellen (Toilettenzellen) vorzusehen seien.

Über das ASchG hinausgehende Fragestellungen seien über das allgemeine Arbeitsrecht lösbar (Arbeitsvertrag, Fürsorgepflicht, Hausordnung), nicht auf Grundlage des Arbeitnehmer/innenschutzes: Das „Herrichten“ wie Schminken, Frisieren udgl. – sei es von Frauen, Männern, transidenten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen – sei für die Gewährleistung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz nach ASchG nicht maßgebend und daher nicht geregelt. So würden z.B. Spiegel am Waschplatz auch nicht zur zwingenden Mindestausstattung nach ASchG, AStV (wenngleich meist betrieblicher Standard) zählen. Um Konflikte wie im Anlassfall zu vermeiden oder zu verringern wäre es jedoch zu empfehlen, der transidenten Person eine Toilettenanlage zur ungestörten Benützung zur Verfügung zu stellen, sei es durch organisatorische Maßnahmen zur ungestörten Benützung der Männer- oder der Frauentoilette, oder zur Alleinbenützung einer Toilettenanlage bzw. auch gemeinsamen Benützung durch alle jene Beschäftigten, die gerne die Toilettenanlagen teilen würden. Zur Erhöhung der Akzeptanz dieser Regelung sollten aber vorab ausreichende Gespräche mit allen Betroffenen/Beteiligten geführt werden, um nicht an dieser Frage allfällige andere Konflikte „aufzuhängen“. Eine Erzwingung durch Aufforderung oder Strafanzeige sei auf Basis der Arbeitnehmer/innenschutzbestimmungen nicht möglich.

§ 18 Abs. 1 Angestelltengesetz¹⁶ (AngG) verpflichtet den/die Dienstgeber/in, auf seine/ihre Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind. Abs. 4 besagt, dass der/die Dienstgeber/in jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen hat, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.

Das Ermittlungsverfahren ergab auf Grund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und den vorgelegten Unterlagen, dass nach dem ASchG und ArbIG die Fürsorgepflicht der Antragsgegnerin in der Zurverfügungstellung, einschließlich Ausstattung und Erhaltung, von Toilettenanlagen erschöpft ist. § 18 Abs. 4 AngG folgend, kann die Fürsorgepflicht der Antragsgegnerin in Hinblick auf den gegenständlichen Fall und die Benutzung von Waschräumen weiter gefasst werden, jedoch muss nach Ansicht des erkennenden Senates ein Schutz aller Arbeitnehmer/innen gegeben sein.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin erklärte in seiner Befragung, dass die Divisionsleiterin, Frau Mag.a E, im Rahmen des wöchentlichen Jour-fixe an die Geschäftsführung herangetreten sei, dass es Unstimmigkeiten unter den Kollegen und Kolleginnen im Bereich von Frau B gäbe. Bei Frau B hätten sich einige Mitarbeiterinnen beschwert, weil die Antragstellerin das Damen-Klo benützt hätte. Frau Mag.a E habe Herrn GF F gefragt, wie sie hier verfahren solle. Seine Empfehlung an die Divisionsleiterin sowie an Frau B sei gewesen, das Gespräch mit den Leuten zu suchen. Parallel dazu habe er auch den Betriebsrat informiert, dass es Unstimmigkeiten zwischen den Mitarbeiterinnen ... gebe und diese Unstimmigkeiten nach Möglichkeit durch Gespräche gelöst werden sollten. Es habe auf jeden Fall mehrere Gespräche

¹⁶ Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten, BGBl. Nr. 292/1921 idF BGBl. I 58/2010

mit Frau B und Frau Mag.a E mit den beteiligten Personen gegeben. Seine Mitarbeiterinnen hätten dazu ja seinen Auftrag gehabt. Vom Betriebsrat wisse er es nicht, weil er diesen nur informieren aber keine Weisung erteilen könne. Man habe sich im Betriebsrat aber schon mit diesem Thema auseinandergesetzt – das habe man ihm berichtet – und mit den Kollegen und Kolleginnen gesprochen. Wie viele Gespräche mit der Antragstellerin stattgefunden hätten, das wisse der Geschäftsführer nicht. Zur Möglichkeit, sich direkt an den Geschäftsführer zu wenden, gab dieser an, im E-Mailverteiler zu stehen. Da stehe auch seine Telefonnummer. Es komme auch ein paar Mal im Jahr vor, dass sich Mitarbeiter/innen direkt an ihn wenden würden. Er sei zudem manchmal an diesem Standort. Es sei nicht so, dass er irgendwo in einem „Elfenbeinturm“ sitze und erst nach Terminvereinbarung mit drei Sekretärinnen zu erreichen sei.

Der Senat I der GBK hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass das Vorgehen der Antragsgegnerin, die unmittelbaren Vorgesetzten anzuweisen, Gespräche mit den Beteiligten zu führen und auch den Betriebsrat zu involvieren als wichtiger Schritt zur Herstellung einer offenen und konfliktbereinigenden Kommunikation im Unternehmen angesehen werden kann. Hierin zeigt sich für den erkennenden Senat der Wille der Arbeitgeberin der Fürsorgepflicht ihren Arbeitnehmer/innen gegenüber nachzukommen und Vorbildwirkung bezüglich Toleranz zu zeigen.

Insbesondere in Hinblick auf mögliche zukünftige ähnlich gelagerte Fälle weist der Senat I der GBK darauf hin, dass sollten mangels zufriedenstellender Lösung der Sanitäreinrichtungenbenutzung auch arbeitsbedingte psychische Belastungen auftreten (arbeitsbedingter Stress, Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz usw.) § 82a Abs. 5 ASchG die Hinzuziehung von Fachleuten der Arbeitspsychologie im Rahmen der Präventivdienstbetreuung (unter Anrechnung auf die Präventionszeit – § 82a Abs. 5 ASchG) ermöglicht. Auch Arbeitsmediziner/innen können gemäß §§ 81 f ASchG beigezogen werden.

Zu den Lösungsvorschlägen der Antragstellerin möchte der erkennende Senat ergänzen, dass im konkreten Fall eine alleinige Benutzung einer WC-Anlage inklusive des Waschraums durch die Antragstellerin ebenso wie eine Zeiteinteilung auf Grund der Mitarbeiter/innenanzahl und der Tatsache, dass das Büro mit einem anderen Unternehmen geteilt wurde, nicht bzw. nur schwer durchführbar war. Auch dürfen die Interessen und Bedürfnisse der weiblichen Mitarbeiterinnen nicht außer Acht gelas-

sen werden. So gab die Antragstellerin in der mündlichen Befragung unter anderem an, mit Frau D das Gespräch gesucht zu haben. Auf den Vorschlag der Antragstellerin hin, dass Frau D die große Damentoilette, die Antragstellerin die kleine Damentoilette benutzen würde um somit ein Aufeinandertreffen zu vermeiden, habe die Kollegin grundsätzliche Bedenken gehabt.

Es kann somit aus Sicht des Senates I der GBK kein Verstoß der Antragsgegnerin gegen ihre Fürsorgepflichten iSd Gleichbehandlungsgesetzes gesehen werden.

Es liegt folglich **kein schuldhaftes Unterlassen der Antragsgegnerin** im Falle einer Belästigung durch Dritte gegenüber der Antragstellerin **angemessene Abhilfe zu schaffen** vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, ist festzuhalten, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verwirklicht werden muss.

Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Der Senat I der GBK verweist hinsichtlich der Überprüfung einer allfälligen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf das zu § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG im Hinblick auf die Frage der Benutzung von Toiletten und Waschräumen Gesagte.

Eine Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin liegt somit **nicht** vor.

Wien, 7. Dezember 2010

Mag.a Dr.in Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK